



Jurisprudentie

ARREST VAN HET HOF (Tiende kamer)

14 september 2016*

„Prejudiciële verwijzing — Sociale politiek — Richtlijn 1999/70/EG — Raamovereenkomst EVV, Unice en CEEP inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd — Clausules 3 tot en met 5 — Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in de openbare gezondheidszorg — Maatregelen ter voorkoming van misbruik van opeenvolgende arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd — Sancties — Omzetting van de arbeidsverhouding — Recht op een vergoeding”

In zaak C-16/15,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door de Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 4 de Madrid (bestuursrechtbank nr. 4 te Madrid, Spanje) bij beslissing van 16 januari 2015, ingekomen bij het Hof op 19 januari 2015, in de procedure

María Elena Pérez López

tegen

Servicio Madrileño de Salud (Comunidad de Madrid),

wijst HET HOF (Tiende kamer),

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

advocaat-generaal: M. Bobek,

griffier: A. Calot Escobar,

gezien de stukken,

gelet op de opmerkingen van:

- M. E. Pérez López, vertegenwoordigd door L. García Botella, abogado,
- de Spaanse regering, vertegenwoordigd door A. Gavela Llopis als gemachtigde,
- de Europese Commissie, vertegenwoordigd door M. van Beek en J. Guillem Carrau 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 heeft betrekking op de uitlegging van de clausules 3 tot en met 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 1999, L 175, blz. 43).
- 2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen María Elena Pérez López en de Servicio Madrileño de Salud, Comunidad de Madrid (gezondheidszorg van de autonome regio Madrid, Spanje) over de juridische kwalificatie van haar arbeidsverhouding waarbij sprake is van opeenvolgende aanstellingen op oproepbasis.

Toepasselijke bepalingen

Unierecht

- 3 Volgens artikel 1 van richtlijn 1999/70 is deze richtlijn gericht op „de uitvoering van de [...] door de algemene brancheoverkoepelende organisaties (EVV, Unice, CEEP) gesloten raamovereenkomst”.
- 4 De punten 6, 7 en 8 van de algemene overwegingen van de raamovereenkomst luiden als volgt:
 - „6. Overwegende dat arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd de normale arbeidsverhouding zijn en bijdragen tot de levenskwaliteit van de betrokken werknemers en de rendementsverhoging;
 7. Overwegende dat het gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd op basis van objectieve gronden een manier is om misbruik te voorkomen;
 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”.
- 5 Volgens clause 1 van de raamovereenkomst is het doel van de raamovereenkomst enerzijds om de kwaliteit van arbeid voor bepaalde tijd te verbeteren door de toepassing van het non-discriminatiebeginsel te waarborgen en anderzijds om een kader vast te stellen om misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd te voorkomen.
- 6 Clause 2 van de raamovereenkomst draagt het opschrift „Werkings sfeer” en 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 Clause 3 van de raamovereenkomst draagt het opschrift „Definities” en bepaalt:

„In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

 1. „werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd”: iemand met een rechtstreeks tussen een werkgever en een werknemer aangegane arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding voor bepaalde tijd waarvan het einde wordt bepaald door objectieve voorwaarden zoals het bereiken van een bepaald tijdstip, het voltooien van een bepaalde taak of het intreden van een bepaalde gebeurtenis;

2. ‚vergelijkbare werknemer in vaste dienst‘: een werknemer met een arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd, in dezelfde vestiging, die hetzelfde of soortgelijk werk verricht of dezelfde of een soortgelijke functie uitoefent, waarbij rekening wordt gehouden met kwalificaties/bekwaamheden.

[...]”

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

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

9 Clausule 5 van de raamovereenkomst draagt het opschrift „Maatregelen ter voorkoming van misbruik” en bepaalt in lid 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.”

Spaans recht

10 Artikel 9 van de Ley 55/2003 del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud (wet 55/2003 houdende het kaderstatuut voor statutair personeel van de gezondheidsdiensten) van 16 december 2003 (BOE nr. 301 van 17 december 2003, blz. 44742; hierna: „kaderstatuut”) bepaalt:

„1. Wegens noodzaak, spoedeisendheid of ter uitvoering van programma’s van tijdelijke, conjuncturele of buitengewone aard, kunnen de gezondheidsdiensten tijdelijk statutair personeel aanstellen.

De aanstelling van tijdelijk statutair personeel kan ad interim, op oproepbasis of ter vervanging plaatsvinden.

2. Een ad-interimaanstelling wordt gegeven voor het vervullen van een vacature bij de centra of voorzieningen voor gezondheidszorg, als het noodzakelijk is de aan de functie verbonden taken uit te voeren.

Ontslag van het statutair personeel ad interim vindt plaats als, via de wettelijke of reglementaire vastgestelde procedure, vast personeel wordt aangesteld voor deze functie, alsook wanneer deze functie wordt opgeheven.

3. Een aanstelling op oproepbasis vindt plaats in de volgende gevallen:

- a) in geval van bepaalde werkzaamheden van tijdelijke, conjuncturele of buitengewone aard;
- b) als het noodzakelijk is het permanent en continu functioneren van de gezondheidscentra te waarborgen;
- c) voor het verrichten van extra werkzaamheden bij verkorting van de normale arbeidstijd.

Het statutair personeel op oproepbasis kan worden ontslagen als zich de grond voordoet of de termijn is verstreken zoals uitdrukkelijk vermeld bij de aanstelling, alsook wanneer de taken die destijds hiertoe aanleiding gaven worden opgeheven.

Als voor dezelfde werkzaamheden meer dan twee aanstellingen van in totaal twaalf maanden of langer binnen een periode van twee jaar worden verricht, moeten de redenen hiervoor worden onderzocht, zodat kan worden beoordeeld of in voorkomend geval de personeelsformatie van de instelling moet worden uitgebreid met een structurele arbeidsplaats.

[...]”

- 11 Volgens artikel 15, lid 3, van de texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995 (geconsolideerde versie van de wet op het werknemersstatuut, goedgekeurd bij koninklijk wetgevend besluit 1/1995) van 24 maart 1995 (BOE nr. 75 van 29 maart 1995, blz. 9654), in de ten tijde van de feiten van het hoofdgeding toepasselijke versie (hierna: „werknemersstatuut”), „[worden] [t]ijdelijke overeenkomsten die tot stand zijn gekomen door wetsontduiking, [...] beschouwd als overeenkomsten voor onbepaalde tijd”.
- 12 Overeenkomstig het bepaalde in artikel 3 van Real Decreto 2720/1998 por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (koninklijk besluit 2720/1998 tot uitvoering van artikel 15 van het werknemersstatuut ter zake van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd) van 18 december 1998 (BOE nr. 7 van 8 januari 1999, blz. 568) is de arbeidsovereenkomst op oproepbasis, die valt onder de overeenkomsten voor bepaalde tijd, bedoeld om te voorzien in een conjuncturele behoefte.
- 13 Artikel 49, lid 1, onder c), van het werknemersstatuut bepaalt dat de werknemer bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst, tenzij het ad-interimovereenkomsten (*contratos de interinidad*) of opleidingsovereenkomsten betreft, recht heeft op een vergoeding die gelijk is aan een evenredig gedeelte van het bedrag dat zou voortvloeien uit het betalen van twaalf dagen salaris per gewerkt jaar.

Hoofdgeding en prejudiciële vragen

- 14 Pérez López is aangesteld als statutair personeelslid op oproepbasis om als verpleegkundige te werken in het academisch ziekenhuis Madrid van 5 februari tot en met 31 juli 2009. Overeenkomstig het bepaalde in artikel 9, lid 3, van het kaderstatuut werd als reden voor haar aanstelling „het verrichten van bepaalde werkzaamheden van tijdelijke, conjuncturele of buitengewone aard” gegeven, en haar werkzaamheden werden beschreven als „het uitoefenen van haar beroepsactiviteit in dit ziekenhuis teneinde de zorg te waarborgen”.
- 15 Na afloop van die aanstelling is het dienstverband van Pérez López zevenmaal verlengd, in de vorm van aanstellingen voor bepaalde tijd van drie, zes en negen maanden, telkens in dezelfde termen, met als gevolg dat Pérez López ononderbroken werkzaamheden heeft verricht van 5 februari 2009 tot en met 31 maart 2013.

- 16 Tijdens de laatste van de genoemde aanstellingen, van 1 januari 2013 tot en met 31 maart 2013, heeft de Consejería de Economía y Hacienda de la Comunidad de Madrid (ministerie van Economie en Financiën van de autonome regio Madrid, Spanje) het besluit van 28 januari 2013 vastgesteld op grond waarvan, ter vermindering van de overheidsuitgaven, moet worden overgegaan tot beëindiging van het dienstverband van het tijdelijke personeel als de einddatum van de aanstelling is aangebroken, en tot eindafrekening over de periode waarin de werkzaamheden verricht zijn, zelfs als een tijdelijke werknemer aansluitend een nieuwe aanstelling krijgt.
- 17 Krachtens dit besluit is op 8 maart 2013 aan Pérez López medegedeeld dat haar dienstverband met de Madrileense gezondheidszorg zou worden beëindigd op 31 maart 2013. Op 21 maart 2013 kreeg zij echter een nieuwe aanstelling, gelijk aan de eerdere aanstellingen en onmiddellijk daarop aansluitend, die liep van 1 april tot en met 30 juni 2013.
- 18 Op 30 april 2013 heeft Pérez López administratief beroep ingesteld tegen de beëindiging van haar dienstverband en de hernieuwde aanstelling als statutair medewerker op oproepbasis. Nadat de wettelijke termijn waarbinnen de bevoegde overheidsinstantie kon reageren verstreken was en het administratief beroep als stilzwijgend afgewezen kon worden beschouwd, heeft zij zich op 13 september 2013 tot de rechter gewend en beroep ingesteld bij de Juzgado de la Contencioso-Administrativo n° 4 de Madrid (bestuursrechtbank nr. 4 te Madrid, Spanje). Ter onderbouwing van haar beroep voert zij in wezen aan dat haar opeenvolgende aanstellingen niet bedoeld waren om te voorzien in een conjuncturele of buitengewone behoefte van de gezondheidsdiensten en dat in werkelijkheid sprake was van permanent werk. Gesteld wordt dan ook dat de opeenvolging van haar aanstellingen voor bepaalde tijd schending van het recht oplevert en moet leiden tot omzetting van haar arbeidsverhouding.
- 19 Volgens de verwijzende rechter voorziet de aan de orde zijnde nationale wettelijke regeling, en dan in het bijzonder artikel 9 van het kaderstatuut, niet in maatregelen die het gebruik van opeenvolgende aanstellingen voor bepaalde tijd daadwerkelijk beperken. Er is immers weliswaar sprake van een maximale duur voor het dienstverband van personeel op oproepbasis, maar overheidsinstanties kunnen zelf beoordelen waarom gebruik wordt gemaakt van aanstellingen voor bepaalde tijd en of een permanente functie moet worden gecreëerd om te voorzien in de behoeften van de gezondheidsdiensten. Ook in het geval dat een dergelijke functie wordt gecreëerd, blijft de precaire situatie van de werknemers bestaan, aangezien overheidsinstanties daarvoor tijdelijk personeel ad interim kunnen aanstellen, zonder beperkingen wat de duur of het aantal verlengingen van de aanstellingen voor bepaalde tijd van die werknemers betreft.
- 20 De verwijzende rechter betwijfelt ook of de aan de orde zijnde nationale bepalingen zich verdragen met het in clause 4 van de raamovereenkomst neergelegde non-discriminatiebeginsel. Hij wijst erop dat bij statutair personeel op oproepbasis in de gezondheidszorg, op wie het kaderstatuut van toepassing is, en werknemers met een arbeidsovereenkomst op oproepbasis, die wordt beheerst door het werknemersstatuut, sprake is van vergelijkbare arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd. Anders dan het geval is voor de bepalingen die gelden voor statutair personeel op oproepbasis, stelt het werknemersstatuut voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet alleen een vergoeding vast die gelijk is aan maximaal twaalf salarisdagen per gewerkt jaar, maar neemt het ook een garantieclausule op ten behoeve van de arbeidsstabiliteit, waardoor tijdelijke overeenkomsten die tot stand zijn gekomen door wetsontduiking, worden beschouwd als overeenkomsten voor onbepaalde tijd.

21 Tegen deze achtergrond heeft de Juzgado de la Contencioso-Administrativo n° 4 de Madrid (bestuursrechtbank nr. 4 te Madrid) de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen:

- „1) Is artikel 9, lid 3, van het kaderstatuut in strijd met de raamovereenkomst en dient dit derhalve buiten toepassing te blijven, aangezien door dit artikel misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende aanstellingen op oproepbasis in de hand wordt gewerkt, voor zover:
- a) daarin geen maximale totale duur van opeenvolgende aanstellingen op oproepbasis wordt vastgesteld, noch een maximaal aantal vernieuwingen ervan;
 - b) het geheel aan de beoordeling van de overheid wordt overgelaten om te beslissen of structurele arbeidsplaatsen moeten worden gecreëerd bij meer dan twee aanstellingen van twaalf maanden of langer binnen een periode van twee jaar voor de uitvoering van dezelfde werkzaamheden;
 - c) aanstellingen op oproepbasis kunnen worden verricht zonder dat wordt vereist dat de concrete objectieve reden van tijdelijke, conjuncturele of buitengewone aard die een dergelijke aanstelling rechtvaardigt, hierbij wordt vermeld?
- 2) Is artikel 11, lid 7, van het besluit van het ministerie van Economie en Financiën van de autonome regio Madrid van 28 januari 2013 in strijd met de raamovereenkomst en dient dit derhalve buiten toepassing te blijven, aangezien in dit artikel wordt bepaald dat ‚als de einddatum van de aanstelling is aangebroken in elk geval moet worden overgegaan tot ontslag en eindafrekening over de periode waarin de werkzaamheden verricht zijn, zelfs als dezelfde persoon aansluitend een nieuwe aanstelling krijgt’, aldus ongeacht of de concrete objectieve reden die de aanstelling rechtvaardigde, heeft opgehouden te bestaan, zoals is bepaald in clause 3, punt 1, van de raamovereenkomst?
- 3) Is de uitlegging van de derde alinea van artikel 9, lid 3, van het kaderstatuut in overeenstemming met het doel van de raamovereenkomst, welke uitlegging inhoudt dat, als voor de uitvoering van dezelfde werkzaamheden meer dan twee aanstellingen van twaalf maanden of langer binnen een periode van twee jaar worden gegeven, de personeelsformatie van de instelling moet worden uitgebreid met een structurele arbeidsplaats, waardoor de werknemer met een aanstelling op oproepbasis een aanstelling op interimbasis krijgt?
- 4) Is het in overeenstemming met het non-discriminatiebeginsel, neergelegd in de raamovereenkomst, dat voor tijdelijk statutair personeel op oproepbasis dezelfde vergoeding geldt als die welke geldt voor werknemers met een arbeidsovereenkomst op oproepbasis, gelet op de wezenlijke overeenkomst tussen beide situaties? Het zou immers onbegrijpelijk zijn als werknemers met gelijke kwalificaties, die hun diensten verrichten bij hetzelfde bedrijf (gezondheidsdienst Madrid), dezelfde functie uitoefenen en voorzien in een identieke conjuncturele behoefte, verschillend worden behandeld wanneer hun arbeidsrelatie eindigt, zonder dat er een kennelijke reden is die het onmogelijk maakt arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd onderling te vergelijken om discriminatie te voorkomen?”

22 De verwijzende rechter heeft het Hof tevens verzocht om overeenkomstig artikel 105, lid 1, van het Reglement voor de procesvoering van het Hof de zaak volgens de versnelde procedure te behandelen. Bij beschikking van de president van het Hof van 24 april 2015 is dit verzoek afgewezen.

Beantwoording van de prejudiciële vragen

Eerste en derde vraag

- 23 Met zijn eerste en zijn derde vraag, die gezamenlijk moeten worden behandeld, wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of clause 5 van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat deze clause zich ertegen verzet dat een nationale regeling als in het hoofdgeding door de overheidsinstanties van de betrokken lidstaat aldus wordt toegepast dat de verlenging van opeenvolgende aanstellingen voor bepaalde tijd in de openbare gezondheidszorg wordt geacht om „objectieve redenen” in de zin van de clause gerechtvaardigd te zijn op de grond dat die aanstellingen zijn gebaseerd op wettelijke bepalingen op grond waarvan verlenging mogelijk is om bepaalde werkzaamheden van tijdelijke, conjuncturele of buitengewone aard te verrichten, en dat de overheid beoordelingsvrijheid heeft om te beslissen of er structurele arbeidsplaatsen worden gecreëerd en een einde wordt gemaakt aan de aanstelling van statutair personeel op oproepbasis.

Werkingsfeer van de raamovereenkomst

- 24 Om te beginnen moet in herinnering worden gebracht dat uit de bewoordingen 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, alle werknemers zonder onderscheid naar de openbare dan wel particuliere aard van hun werkgever, ongeacht hoe de overeenkomst van deze werknemers naar intern recht wordt gekwalificeerd (arresten van 4 juli 2006, Adeneler e.a., C-212/04, EU:C:2006:443, punt 56; 13 maart 2014, Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, punt 38; 3 juli 2014, Fiamingo e.a., C-362/13, C-363/13 en C-407/13, EU:C:2014:2044, punten 28 en 29, 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 67).
- 25 Aangezien de raamovereenkomst geen specifieke sectoren uitsluit, valt een werknemer als verzoekster in het hoofdgeding, die als verpleegkundige werkt en behoort tot het statutair personeel op oproepbasis in de openbare gezondheidszorg, onder de raamovereenkomst.

Uitlegging van clause 5, lid 1, van de raamovereenkomst

- 26 Met betrekking tot de uitlegging van clause 5 van de raamovereenkomst moet in herinnering worden geroepen dat met deze clause wordt beoogd uitvoering te geven aan een van de doelstellingen van de raamovereenkomst, namelijk het vaststellen van een kader voor het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd, welk gebruik wordt beschouwd als een mogelijke bron van misbruik ten nadele van werknemers, door te voorzien in een aantal minimale beschermende bepalingen om te voorkomen dat werknemers in een preciaire situatie komen te verkeren (arresten van 4 juli 2006, Adeneler e.a., C-212/04, EU:C:2006:443, punt 63; 23 april 2009, Angelidaki e.a., C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, punt 73; 26 januari 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, punt 25; 13 maart 2014, Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, punt 41; 3 juli 2014, Fiamingo e.a., C-362/13, C-363/13 en C-407/13, EU:C:2014:2044, punt 54, 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 72).
- 27 Zoals immers naar voren komt uit de tweede alinea van de preambule van de raamovereenkomst en uit de punten 6 en 8 van de algemene overwegingen ervan, wordt het genot van vaste dienstbetrekkingen 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 (arresten van 4 juli 2006, *Adeneler e.a.*, C-212/04, EU:C:2006:443, punt 62; 3 juli 2014, *Fiamingo e.a.*, C-362/13, C-363/13 en C-407/13, EU:C:2014:2044, punt 55, 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 73).

- 28 Clausule 5, lid 1, van de raamovereenkomst legt de lidstaten dus de verplichting op, teneinde misbruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd te voorkomen, ten minste één van de daarin genoemde maatregelen op effectieve en bindende wijze vast te stellen wanneer er in hun nationale recht geen gelijkwaardige wettelijke maatregelen bestaan. De drie in lid 1, onder 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 met name arresten van 23 april 2009, *Angelidaki e.a.*, C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, punt 74; 26 januari 2012, *Kücük*, C-586/10, EU:C:2012:39, punt 26; 13 maart 2014, *Márquez Samohano*, C-190/13, EU:C:2014:146, punt 42; 3 juli 2014, *Fiamingo e.a.*, C-362/13, C-363/13 en C-407/13, EU:C:2014:2044, punt 56, 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 74).
- 29 De lidstaten beschikken in dat verband over een beoordelingsmarge, aangezien zij naar keuze een of meer van de in lid 1, onder a) tot en met c), van deze clausule genoemde maatregelen kunnen invoeren, of gebruik kunnen maken van bestaande gelijkwaardige wettelijke maatregelen, op een wijze die rekening houdt met de behoeften van bepaalde sectoren en/of categorieën werknemers (arresten van 3 juli 2014, *Fiamingo e.a.*, C-362/13, C-363/13 en C-407/13, EU:C:2014:2044, punt 59 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 75).
- 30 Aldus stelt clausule 5, lid 1, van de raamovereenkomst de lidstaten een algemeen doel, bestaande in het voorkomen van dergelijk misbruik, maar laat zij hun de vrijheid om de middelen voor het bereiken daarvan te kiezen, mits daarmee geen afbreuk wordt gedaan aan het doel of het nuttig effect van de raamovereenkomst (arresten van 3 juli 2014, *Fiamingo e.a.*, C-362/13, C-363/13 en C-407/13, EU:C:2014:2044, punt 60, 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 76).
- 31 Wanneer, zoals in het hoofdgeding, het Unierecht niet voorziet in specifieke sancties voor het geval dat toch misbruik wordt vastgesteld, staat het voorts 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 (arresten van 3 juli 2014, *Fiamingo e.a.*, C-362/13, C-363/13 en C-407/13, EU:C:2014:2044, punt 62 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 77).
- 32 Hoewel de wijze waarop dergelijke normen ten uitvoer worden gelegd bij gebreke van een Unieregeling op dat punt krachtens het beginsel van procesautonomie van de lidstaten een zaak is van de interne rechtsorde van die staten, mag zij niet ongunstiger zijn dan die welke voor soortgelijke nationale situaties geldt (gelijkwaardigheidsbeginsel) en de uitoefening van de door de rechtsorde van de Unie verleende rechten in de praktijk niet onmogelijk of uiterst moeilijk maken (doeltreffendheidsbeginsel) (arresten van 3 juli 2014, *Fiamingo e.a.*, C-362/13, C-363/13 en C-407/13, EU:C:2014:2044, punt 63 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 78).
- 33 Hieruit vloeit voort dat wanneer misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd heeft plaatsgevonden, er een maatregel moet kunnen worden toegepast die voorziet in effectieve en op het gebied van de werknemersbescherming gelijkwaardige garanties, teneinde dit misbruik naar behoren te bestraffen en

de gevolgen van de schending van het Unierecht ongedaan te maken (arresten van 3 juli 2014, *Fiamingo e.a.*, C-362/13, C-363/13 en C-407/13, EU:C:2014:2044, punt 64 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 79).

- 34 Verder moet eraan worden herinnerd dat het niet aan het Hof staat om uitspraak te doen over de uitlegging van bepalingen van intern recht, maar dat dit uitsluitend een taak is van de verwijzende rechter of, in voorkomend geval, van de bevoegde nationale rechterlijke instanties, die dienen uit te maken of de bepalingen van de toepasselijke nationale regeling voldoen aan de door clause 5 van de raamovereenkomst gestelde eisen (arresten van 3 juli 2014, *Fiamingo e.a.*, C-362/13, C-363/13 en C-407/13, EU:C:2014:2044, punt 66 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 81).
- 35 Het staat dus in beginsel 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 daarvan een passende maatregel ter voorkoming en zo nodig bestraffing van misbruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd maken (arresten van 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, 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 82).
- 36 Het Hof kan echter in zijn prejudiciële beslissing indien nodig preciseringen geven teneinde de verwijzende rechter bij zijn beoordeling te leiden (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).
- 37 Tegen deze achtergrond moet worden nagegaan of bij de aan de orde zijnde bepalingen van de nationale regeling, op grond waarvan in de gezondheidszorg aanstellingen voor bepaalde tijd kunnen worden verlengd, sprake kan zijn van maatregelen als bedoeld in clause 5, lid 1, van de raamovereenkomst en dan in het bijzonder van objectieve redenen die een vernieuwing van arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd rechtvaardigen.
- 38 Met betrekking tot het voorhanden zijn van een „objectieve reden” blijkt uit de rechtspraak dat dit begrip aldus moet worden opgevat dat het ziet op precieze en concrete omstandigheden die een bepaalde activiteit kenmerken en dus rechtvaardigen dat in die specifieke 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 daaraan inherente kenmerken, of eventueel uit het nastreven van een legitieme doelstelling van sociaal beleid van een lidstaat (arresten van 23 april 2009, *Angelidaki e.a.*, C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, punt 96 en aldaar aangehaalde rechtspraak; 26 januari 2012, *Kücük*, C-586/10, EU:C:2012:39, punt 27, en 13 maart 2014, *Márquez Samohano*, C-190/13, EU:C:2014:146, punt 45).
- 39 Een nationaal voorschrift dat zich ertoe zou beperken via een wettelijke of bestuursrechtelijke bepaling in het algemeen en op abstracte wijze de mogelijkheid te creëren om gebruik te maken van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, zou echter niet voldoen aan de in het vorige punt van het onderhavige arrest genoemde eisen (arresten van 23 april 2009, *Angelidaki e.a.*, C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, punt 97 en aldaar aangehaalde rechtspraak; 26 januari 2012, *Kücük*, C-586/10, EU:C:2012:39, punt 28, en 13 maart 2014, *Márquez Samohano*, C-190/13, EU:C:2014:146, punt 46).
- 40 Uit een dergelijke louter formeel voorschrift kunnen namelijk geen objectieve en transparante criteria worden afgeleid om na te gaan of de vernieuwing van dergelijke overeenkomsten daadwerkelijk voorziet in een reële behoefte, geschikt is om de nagestreefde doelstelling te bereiken en daartoe

noodzakelijk is. Dat voorschrift brengt dus een reëel risico op misbruik van dit type overeenkomst met zich, zodat het in strijd is met het doel en het nuttig effect van de raamovereenkomst (zie in die zin arresten van 23 april 2009, Angelidaki e.a., C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, punten 98 en 100 en aldaar aangehaalde rechtspraak; 26 januari 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, punt 29, en 13 maart 2014, Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, punt 47).

- 41 Wat het hoofdgeding betreft moet erop worden gewezen dat in de relevante nationale regeling duidelijk is aangegeven onder welke voorwaarden opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd kunnen worden aangegaan. Afhankelijk van het geval is het gebruik van aanstellingen voor bepaalde tijd krachtens artikel 9, lid 3, van het kaderstatuut immers toegestaan als het gaat om bepaalde werkzaamheden van tijdelijke, conjuncturele of buitengewone aard, het noodzakelijk is om het permanent en continu functioneren van de gezondheidscentra te waarborgen of het gaat om het verrichten van extra werkzaamheden bij verkorting van de normale arbeidstijd.
- 42 Dat artikel bepaalt voorts dat als voor dezelfde werkzaamheden meer dan twee aanstellingen van in totaal twaalf maanden of langer binnen een periode van twee jaar worden verricht, de bevoegde overheidsinstantie de redenen hiervoor onderzoekt en beoordeelt of er een structurele arbeidsplaats extra moet worden gecreëerd.
- 43 Ingevolge de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling is dus geen sprake van een algemeen en abstract geldende toestemming om gebruik te maken van opeenvolgende aanstellingen voor bepaalde tijd, maar kunnen dergelijke aanstellingen slechts plaatsvinden om te voorzien in, in wezen, tijdelijke behoeften.
- 44 Dienaangaande dient in herinnering te worden geroepen dat de tijdelijke vervanging van een werknemer om te voorzien in kortstondige personeelsbehoeften van de werkgever in beginsel een „objectieve reden” in de zin van clause 5, lid 1, onder a), van de raamovereenkomst kan vormen (zie in die zin arresten van 23 april 2009, Angelidaki e.a., C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, punten 101 en 102; 26 januari 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, punt 30, 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 91).
- 45 Vastgesteld moet immers worden dat het in een dienst die over een aanzienlijk personeelsbestand beschikt, zoals de openbare gezondheidszorg, onvermijdelijk is dat personeel tijdelijk moet worden vervangen, met name omdat werknemers met ziekteverlof, moederschapsverlof, ouderschapsverlof of andere soorten verlof zijn en dus niet beschikbaar. In die omstandigheden kan de tijdelijke vervanging van werknemers een objectieve reden in de zin van clause 5, lid 1, onder a), van de raamovereenkomst vormen, die zowel het sluiten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met het vervangend personeel als de vernieuwing van deze overeenkomsten naargelang van de behoeften rechtvaardigt, mits de vereisten van de raamovereenkomst worden nageleefd (zie in die zin arresten van 26 januari 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, punt 31, 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 92).
- 46 Bovendien moet erop worden gewezen dat de verplichting om de gezondheidszorg op zodanige wijze te organiseren dat het aantal verpleegkundigen steeds is afgestemd op het aantal patiënten, rust op de overheid en afhangt van een veelheid van factoren waarbij sprake kan zijn van een specifieke behoefte aan flexibiliteit, die overeenkomstig de rechtspraak die in punt 40 van het onderhavige arrest is genoemd, het beroep op opeenvolgende aanstellingen voor bepaalde tijd in deze sector in het licht van clause 5, lid 1, onder a), van de raamovereenkomst objectief kan rechtvaardigen.
- 47 Het is echter niet acceptabel dat aanstellingen voor bepaalde tijd kunnen worden verlengd met het oog op de permanente en bestendige uitvoering van taken in de gezondheidszorg die binnen het normale takenpakket van het gewone ziekenhuispersoneel vallen (zie naar analogie arrest van 13 maart 2014, Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, punt 58).

- 48 De vernieuwing van arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd om te voorzien in behoeften die in feite niet tijdelijk, maar permanent en blijvend zijn, is immers niet gerechtvaardigd in de zin van clause 5, lid 1, onder a), van de raamovereenkomst, aangezien een dergelijk gebruik van arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd lijnrecht ingaat tegen de premisse waarop de raamovereenkomst berust, namelijk dat arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd de normale arbeidsverhouding zijn, zelfs al zijn arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd typisch voor sommige sectoren, beroepen of activiteiten (zie in die zin arresten van 26 januari 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, punten 36 en 37, 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 100).
- 49 Inachtneming van clause 5, lid 1, onder a), van de raamovereenkomst vergt dus dat in concreto wordt nagegaan of de vernieuwing van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd in tijdelijke behoeften beoogt te voorzien en of een nationale bepaling als in het hoofdgeding niet in werkelijkheid wordt gebruikt om te voorzien in permanente en blijvende personeelsbehoeften van de werkgever (zie in die zin arresten van 26 januari 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, punt 39 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 101).
- 50 Uit de situatie van verzoekster in het hoofdgeding, zoals die is omschreven in de verwijzingsbeslissing, volgt dat bij de opeenvolgende aanstellingen van Pérez López ter borging van gezondheidsdiensten in een ziekenhuis niet slechts sprake blijkt te zijn van tijdelijke behoeften van de werkgever.
- 51 Deze constatering vindt steun in de overweging van de verwijzende rechter dat de invulling van arbeidsplaatsen in de gezondheidszorg door tijdelijk statutair personeel aan te stellen een „chronisch probleem” vormt en dat naar schatting ongeveer 25 % van de 50 000 arbeidsplaatsen voor personeel in de gezondheidszorg in de autonome regio Madrid wordt bezet door personeel met aanstellingen op tijdelijke basis, waarbij het gemiddelde tussen vijf en zes jaar ligt, maar in sommige gevallen extremen worden bereikt van mensen die langer dan vijftien jaar onafgebroken hebben gewerkt.
- 52 Geoordeeld moet dan ook worden dat clause 5, lid 1, onder a), van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat deze clause zich ertegen verzet dat een nationale regeling als in het hoofdgeding door de overheidsinstanties van de betrokken lidstaat aldus wordt toegepast dat de verlenging van opeenvolgende aanstellingen voor bepaalde tijd in de openbare gezondheidszorg wordt geacht om „objectieve redenen” in de zin van de clause gerechtvaardigd te zijn op de grond dat die aanstellingen zijn gebaseerd op wettelijke bepalingen op grond waarvan verlenging mogelijk is om bepaalde werkzaamheden van tijdelijke, conjuncturele of buitengewone aard te verrichten, terwijl het in werkelijkheid gaat om permanente en blijvende behoeften.
- 53 Wat voorts de beoordelingsvrijheid van de overheid betreft om structurele arbeidsplaatsen te creëren, dient erop te worden gewezen dat een dergelijke methode waarbij een vaste arbeidsplaats kan worden gecreëerd, net als de methode waarbij een overeenkomst voor bepaalde tijd wordt omgezet in een arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd, een doeltreffend middel kan zijn om het misbruik van tijdelijke overeenkomsten tegen te gaan (zie in die zin arrest van 23 april 2009, Angelidaki e.a., C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, punt 170).
- 54 Een nationale regeling die vernieuwing van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd mogelijk maakt om personeel te vervangen in afwachting van de invulling van structurele arbeidsplaatsen die worden gecreëerd, kan in beginsel weliswaar worden gerechtvaardigd door een objectieve reden, maar de concrete toepassing van deze reden moet, gelet op de bijzondere kenmerken van de betrokken activiteit en de voorwaarden voor de uitoefening ervan, in overeenstemming zijn met de vereisten van de raamovereenkomst (zie in die zin arresten van 26 januari 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, punt 34 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 99).

- 55 In casu moet worden vastgesteld dat de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling niet voorziet in een verplichting voor de bevoegde overheidsinstantie om extra structurele arbeidsplaatsen te creëren teneinde een einde te maken aan de aanstelling van statutair personeel op oproepbasis. Wel blijkt uit de door de verwijzende rechter gedane vaststellingen dat gecreëerde structurele arbeidsplaatsen worden ingevuld door statutair personeel ad interim aan te stellen, zonder dat wordt voorzien in een beperking van de duur van de aanstellingen of het aantal verlengingen daarvan, zodat de preciaire situatie van de werknemers in werkelijkheid blijft bestaan. Met een dergelijke wettelijke regeling kunnen aanstellingen voor bepaalde tijd in strijd met clausule 5, lid 1, onder a), van de raamovereenkomst worden verlengd om te voorzien in behoeften die permanent en blijvend zijn, terwijl er in de betrokken lidstaat blijkens de in punt 52 van het onderhavige arrest gedane vaststellingen sprake is van een structureel tekort aan arbeidsplaatsen voor personeel in vaste dienst.
- 56 Gelet op al het voorgaande moet op de eerste en de derde vraag worden geantwoord dat clausule 5, lid 1, onder a), van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat deze clausule zich ertegen verzet dat een nationale regeling als in het hoofdgeding door de overheidsinstanties van de betrokken lidstaat aldus wordt toegepast dat:
- de verlenging van opeenvolgende aanstellingen voor bepaalde tijd in de openbare gezondheidszorg wordt geacht om „objectieve redenen” in de zin van de clausule gerechtvaardigd te zijn op de grond dat die aanstellingen zijn gebaseerd op wettelijke bepalingen op grond waarvan verlenging mogelijk is om bepaalde werkzaamheden van tijdelijke, conjuncturele of buitengewone aard te verrichten, terwijl het in werkelijkheid gaat om permanente en blijvende behoeften;
 - er op de bevoegde overheidsinstantie geen verplichting rust om structurele arbeidsplaatsen te creëren en daarmee een einde te maken aan de aanstelling van statutair personeel op oproepbasis, en de bevoegde overheidsinstantie gecreëerde structurele arbeidsplaatsen kan invullen door statutair personeel ad interim aan te stellen, zodat de preciaire situatie van de werknemers blijft bestaan, ofschoon de betrokken staat in de zorg een structureel tekort aan arbeidsplaatsen voor personeel in vaste dienst kent.

Tweede vraag

- 57 Met zijn tweede 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 in het hoofdgeding die voorschrijft dat het dienstverband eindigt op de bij de aanstelling voor bepaalde tijd aangegeven datum en dat de eindafrekening plaatsvindt, onverminderd een eventuele nieuwe aanstelling.
- 58 Dienaangaande moet erop worden gewezen dat de raamovereenkomst niet voorschrijft onder welke voorwaarden gebruik kan worden gemaakt van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en niet beoogt alle nationale regels betreffende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te harmoniseren. Zij heeft immers slechts tot doel om, door het formuleren van algemene beginselen en minimumvoorschriften, een algemeen kader vast te stellen om de gelijke behandeling van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd te waarborgen door hen tegen discriminatie te beschermen, en om misbruik door het gebruik van opeenvolgende arbeidsverhoudingen of arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te voorkomen (arrest van 18 oktober 2012, Valenza e.a., C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, punt 63 en aldaar aangehaalde rechtspraak, en beschikking van 7 maart 2013, Bertazzi e.a., C-393/11, niet gepubliceerd, EU:C:2013:143, punt 48).

- 59 De aan de lidstaten ingeruimde bevoegdheid om de inhoud van hun nationale regels voor arbeidsovereenkomsten te bepalen kan echter niet zo ver gaan dat zij afbreuk mogen doen aan het doel of het nuttig effect van de raamovereenkomst (arrest van 18 oktober 2012, Valenza e.a., C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, punt 64 en aldaar aangehaalde rechtspraak, en beschikking van 7 maart 2013, Bertazzi e.a., C-393/11, niet gepubliceerd, EU:C:2013:143, punt 49).
- 60 Het door clausule 5 van de raamovereenkomst nagestreefde doel, namelijk het vaststellen van een kader voor het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten en arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd, zou geheel inhoudsloos zijn indien het enkele feit dat een arbeidsverhouding nieuw is, naar nationaal recht een „objectieve reden” in de zin van die clausule kon vormen op basis waarvan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan worden verlengd.
- 61 Op de tweede vraag moet dus worden geantwoord dat clausule 5 van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat deze clausule zich in beginsel niet verzet tegen een nationale wettelijke regeling die voorschrijft dat het dienstverband eindigt op de bij de aanstelling voor bepaalde tijd aangegeven datum en dat de eindafrekening plaatsvindt, onverminderd een eventuele nieuwe aanstelling, mits die wettelijke regeling niet afdoet aan het doel of het nuttig effect van de raamovereenkomst, hetgeen ter beoordeling van de verwijzende rechter staat.

Vierde vraag

- 62 Met zijn vierde vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of clausule 4 van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat deze clausule zich verzet tegen een nationale regeling als in het hoofdgeding waarbij statutair personeel op oproepbasis bij beëindiging van het dienstverband geen vergoeding krijgt, terwijl dat wel het geval is voor vergelijkbare arbeidscontractanten op oproepbasis.
- 63 Dienaangaande moet in herinnering worden geroepen dat clausule 4, lid 1, van de raamovereenkomst een verbod bevat om, met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden, werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd louter op grond van het feit dat zij op basis van een overeenkomst voor bepaalde tijd werken, minder gunstig te behandelen dan vergelijkbare werknemers in vaste dienst, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is.
- 64 Volgens vaste rechtspraak vereist het non-discriminatiebeginsel dat, behoudens objectieve rechtvaardiging, vergelijkbare situaties niet verschillend en verschillende situaties niet gelijk worden behandeld (arrest van 8 september 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punt 65 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 65 In dit verband dient erop te worden gewezen dat in de raamovereenkomst aan het non-discriminatiebeginsel uitsluitend uitvoering en invulling wordt gegeven met betrekking tot verschillen in behandeling tussen werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en vergelijkbare werknemers in vaste dienst (beschikkingen van 11 november 2010, Vino, C-20/10, niet gepubliceerd, EU:C:2010:677, punt 56; 22 juni 2011, Vino, C-161/11, niet gepubliceerd, EU:C:2011:420, punt 28, en 7 maart 2013, Rivas Montes, C-178/12, niet gepubliceerd, EU:C:2013:150, punt 43).
- 66 Een eventueel verschil in behandeling tussen bepaalde categorieën werknemers met een dienstverband voor bepaalde tijd, zoals het door de verwijzende rechter genoemde verschil, dat niet gebaseerd is op de bepaalde of de onbepaalde duur van de arbeidsverhouding, maar op de statutaire of contractuele aard daarvan, valt echter niet onder het in die raamovereenkomst neergelegde non-discriminatiebeginsel (zie in die zin beschikkingen van 11 november 2010, Vino, C-20/10, niet gepubliceerd, EU:C:2010:677, punt 57, en 7 maart 2013, Rivas Montes, C-178/12, niet gepubliceerd, EU:C:2013:150, punten 44 en 45).

- 67 Slechts als de verwijzende rechter tot de vaststelling komt dat werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd die vergelijkbare arbeid verrichten, bij beëindiging van het dienstverband een vergoeding ontvangen, terwijl statutair personeel op oproepbasis daar geen recht op heeft, kan dit verschil in behandeling onder het in clause 4 van de raamovereenkomst neergelegde non-discriminatiebeginsel vallen (zie in die zin arrest van heden, De Diego Porras, punten 37 en 38).
- 68 Uit de aan het Hof overgelegde stukken blijkt niet dat er in het hoofdgeding sprake is van een verschil in behandeling van statutair personeel op oproepbasis en personeel in vaste dienst, zodat het in de vierde vraag van de verwijzende rechter genoemde verschil in behandeling niet onder het Unierecht valt (beschikkingen van 11 november 2010, Vino, C-20/10, niet gepubliceerd, EU:C:2010:677, punt 64; 22 juni 2011, Vino, C-161/11, niet gepubliceerd, EU:C:2011:420, punt 30, en 7 maart 2013, Rivas Montes, C-178/12, niet gepubliceerd, EU:C:2013:150, punt 52). Dat verschil in behandeling valt dus uitsluitend onder het nationale recht en de uitlegging daarvan is uitsluitend een zaak van de verwijzende rechter (beschikkingen van 22 juni 2011, Vino, C-161/11, niet gepubliceerd, EU:C:2011:420, punt 35, en 7 maart 2013, Rivas Montes, C-178/12, niet gepubliceerd, EU:C:2013:150, punt 53).
- 69 Vastgesteld moet dan ook worden dat het Hof kennelijk onbevoegd is om de vierde vraag te beantwoorden.

Kosten

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

Het Hof (Tiende kamer) verklaart voor recht:

- 1) **Clause 5, lid 1, onder a), 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 deze clause zich ertegen verzet dat een nationale regeling als in het hoofdgeding door de overheidsinstanties van de betrokken lidstaat aldus wordt toegepast dat:**
 - de verlenging van opeenvolgende aanstellingen voor bepaalde tijd in de openbare gezondheidszorg wordt geacht om „objectieve redenen” in de zin van de clause gerechtvaardigd te zijn op de grond dat die aanstellingen zijn gebaseerd op wettelijke bepalingen op grond waarvan verlenging mogelijk is om bepaalde werkzaamheden van tijdelijke, conjuncturele of buitengewone aard te verrichten, terwijl het in werkelijkheid gaat om permanente en blijvende behoeften;
 - er op de bevoegde overheidsinstantie geen verplichting rust om structurele arbeidsplaatsen te creëren en daarmee een einde te maken aan de aanstelling van statutair personeel op oproepbasis, en de bevoegde overheidsinstantie gecreëerde structurele arbeidsplaatsen kan invullen door statutair personeel ad interim aan te stellen, zodat de precare situatie van de werknemers blijft bestaan, ofschoon de betrokken staat in de zorg een structureel tekort aan arbeidsplaatsen voor personeel in vaste dienst kent.

- 2) **Clausule 5 van de raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, die is opgenomen in de bijlage bij richtlijn 1999/70, moet aldus worden uitgelegd dat deze clausule zich in beginsel niet verzet tegen een nationale wettelijke regeling die voorschrijft dat het dienstverband eindigt op de bij de aanstelling voor bepaalde tijd aangegeven datum en dat de eindafrekening plaatsvindt, onverminderd een eventuele nieuwe aanstelling, mits die wettelijke regeling niet afdoet aan het doel of het nuttig effect van de raamovereenkomst, hetgeen ter beoordeling van de verwijzende rechter staat.**
- 3) **Het Hof van Justitie van de Europese Unie is kennelijk onbevoegd om de vierde vraag van de Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 4 de Madrid (bestuursrechtbank nr. 4 te Madrid, Spanje) te beantwoorden.**

ondertekeningen