



## Jurisprudentie

ARREST VAN HET HOF (Grote kamer)

5 juni 2018\*

„Prejudiciële verwijzing – Sociaal beleid – Richtlijn 1999/70/EG – Raamovereenkomst EVV, Unice en CEEP inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd – Clause 4 – Non-discriminatiebeginsel – Begrip ‚arbeidsvoorwaarden‘ – Vergelijkbaarheid van situaties – Rechtvaardiging – Begrip ‚objectieve redenen‘ – Vergoeding in geval van opzegging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd om een objectieve reden – Geen vergoeding na afloop van een ad-interimovereenkomst voor bepaalde tijd”

In zaak C-677/16,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door de Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid (arbeidsrechtbank nr. 33 Madrid, Spanje) bij beslissing van 21 december 2016, ingekomen bij het Hof op 29 december 2016, in de procedure

**Lucía Montero Mateos**

tegen

**Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid,**

wijst

HET HOF (Grote kamer),

samengesteld als volgt: K. Lenaerts, president, A. Tizzano, vicepresident, L. Bay Larsen, J. L. da Cruz Vilaça, A. Rosas en C. G. Fernlund, kamerpresidenten, A. Arabadjiev (rapporteur), M. Safjan, D. Šváby, M. Berger, A. Prechal, E. Jarašiūnas en E. Regan, rechters,

advocaat-generaal: J. Kokott,

griffier: L. Carrasco Marco, administrateur,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 8 november 2017,

gelet op de opmerkingen van:

- Lucía Montero Mateos, vertegenwoordigd door G. de Federico Fernández, abogado,
- de Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid, vertegenwoordigd door M.J. Miralles de Imperial Ollero als gemachtigde,

\* Procestaal: Spaans.

- de Spaanse regering, vertegenwoordigd door A. Gavela Llopis als gemachtigde,
  - de Europese Commissie, vertegenwoordigd door M. van Beek en N. Ruiz García als gemachtigden,
- gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 20 december 2017,  
het navolgende

### Arrest

- 1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van clausule 4, 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).
- 2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen Lucía Montero Mateos en de Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid (bureau voor sociale dienstverlening van de stad Madrid van het ministerie voor Sociaal Beleid en Gezinsbeleid van de autonome regio Madrid, Spanje) (hierna: „bureau”) betreffende het verstrijken van de tussen haar en dit bureau gesloten ad-interimovereenkomst.

### Toepasselijke bepalingen

#### *Unierecht*

- 3 Overweging 14 van richtlijn 1999/70 luidt als volgt:

„Overwegende dat de partijen bij deze overeenkomst beoogden een raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te sluiten waarin de algemene beginselen en minimumvoorschriften inzake arbeidsovereenkomsten en arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd worden geformuleerd; dat zij hun wil te kennen hebben gegeven de kwaliteit van arbeid voor bepaalde tijd te verbeteren door de toepassing van het non-discriminatiebeginsel te garanderen, en een kader vast te stellen om misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd te voorkomen”.
- 4 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]”.
- 5 De tweede alinea van de preambule van de raamovereenkomst luidt als volgt:

„De partijen bij deze overeenkomst erkennen dat arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd de normale arbeidsverhouding tussen een werkgever en een werknemer zijn en zullen blijven. Zij erkennen ook dat arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in sommige omstandigheden in de behoeften van zowel de werkgever als de werknemer voorzien.”
- 6 De derde alinea van deze preambule is als volgt verwoord:

„[De raamovereenkomst] bevat de algemene beginselen en minimumeisen met betrekking tot arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, onder erkenning van het feit dat bij de nadere toepassing ervan rekening moet worden gehouden met de specifieke nationale, sectoriële en seizoenssituaties. Zij is een blijk van de bereidheid van de sociale partners een algemeen kader vast te stellen om de gelijke

behandeling van werknemers met arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te waarborgen door hen tegen discriminatie te beschermen, en om gebruik te maken van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd op een manier die zowel voor de werkgevers als voor de werknemers aanvaardbaar is.”

- 7 Volgens clause 1 van de raamovereenkomst is het doel ervan de kwaliteit van arbeid voor bepaalde tijd te verbeteren door de toepassing van het non-discriminatiebeginsel te waarborgen, en voorts een kader vast te stellen om misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd te voorkomen.
- 8 Clause 3, met als opschrift: „Definities”, van de raamovereenkomst 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. [...]”
- 9 Clause 4 van de raamovereenkomst heeft als opschrift „Non-discriminatiebeginsel” en bepaalt in punt 1:

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

### *Spaans recht*

- 10 Artikel 15, lid 1, 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”), bepaalt:

„De arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd. Een overeenkomst voor bepaalde tijd kan worden aangegaan wanneer:

- a) de werknemer in dienst treedt om een bepaalde taak te voltooien die losstaat van de normale activiteiten van de onderneming en waarvan de tijdsduur voor de uitvoering weliswaar beperkt, maar in beginsel onzeker is. [...]
- b) marktomstandigheden, een opstapeling van werk of een teveel aan bestellingen hier aanleiding toe geven, ook al gaat het om de normale activiteiten van de onderneming. [...]
- c) er sprake is van de vervanging van werknemers die recht hebben op behoud van hun arbeidsplaats, mits in de arbeidsovereenkomst de naam van de vervangen werknemer en de reden voor de vervanging worden vermeld.”

- 11 Volgens artikel 15, lid 6, van het werknemersstatuut hebben werknemers met een overeenkomst voor bepaalde tijd dezelfde rechten als werknemers met een overeenkomst voor onbepaalde tijd, onverminderd de specifieke kenmerken van elk van de contractuele regelingen met betrekking tot het einde van de overeenkomst en die welke uitdrukkelijk in de wet zijn vastgelegd met betrekking tot opleidingsovereenkomsten.
- 12 Artikel 49, lid 1, van het werknemersstatuut luidt:
- „De arbeidsovereenkomst eindigt:
- [...]
- b) om de in de overeenkomst rechtsgeldig vermelde redenen, tenzij deze een kennelijk rechtsmisbruik door de werkgever vormen;
- c) bij het verstrijken van de overeengekomen termijn of bij de voltooiing van de opdracht of de dienst waarop de overeenkomst betrekking heeft. Bij beëindiging van de overeenkomst heeft de werknemer, tenzij het ad-interimovereenkomsten of opleidingsovereenkomsten betreft, recht op een vergoeding die gelijk is aan een evenredig gedeelte van het bedrag dat zou voortvloeien uit het betalen van twaalf dagen salaris per dienstjaar, of de in voorkomend geval door de specifieke regelgeving ter zake vastgelegde vergoeding;
- [...]
- l) om objectieve en juridisch toelaatbare redenen;
- [...]”
- 13 Volgens artikel 52 van het werknemersstatuut zijn „objectieve redenen” op grond waarvan de arbeidsovereenkomst kan worden beëindigd: de ongeschiktheid van de werknemer, die aan het licht is gekomen of is ontstaan na zijn daadwerkelijke indiensttreding bij de onderneming; het feit dat de werknemer zich niet aanpast aan redelijke technische wijzigingen die in zijn functie zijn aangebracht; economische of technische redenen of redenen die verband houden met de organisatie of de productie, wanneer het aantal opgeheven arbeidsplaatsen geringer is dan het aantal dat vereist is om de beëindiging van arbeidsovereenkomsten als „collectief ontslag” aan te merken; en, onder bepaalde voorwaarden, herhaalde afwezigheid van het werk, ook al is dit gerechtvaardigd.
- 14 Overeenkomstig artikel 53, lid 1, onder b), van het werknemersstatuut wordt bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst om een van de in artikel 52 van dat statuut genoemde redenen tegelijk met de schriftelijke mededeling aan de werknemer een vergoeding van twintig dagen salaris per dienstjaar toegekend, waarbij de vergoeding ingeval een periode minder dan één jaar bestrijkt, wordt berekend pro rata van het aantal gewerkte maanden, en maximaal twaalf maandsalarissen bedraagt.
- 15 In artikel 4, lid 1, 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 inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd) van 18 december 1998 (BOE nr. 7 van 8 januari 1999, blz. 568) wordt de ad-interimovereenkomst gedefinieerd als de overeenkomst die wordt aangegaan ter vervanging van een werknemer van de onderneming die recht heeft op behoud van zijn arbeidsplaats op grond van voorschriften, een collectieve arbeidsovereenkomst of een individuele overeenkomst, of ter tijdelijke invulling van een functie tijdens de selectie- of promotieprocedure om die functie definitief in te vullen.

16 Volgens artikel 4, lid 2, van dit koninklijk besluit moet de overeenkomst onder meer de vervangen werknemer vermelden, alsmede de reden voor de vervanging of de functie die definitief zal worden ingevuld na de selectie- of promotieprocedure. De duur van de ad-interimovereenkomst die wordt gesloten ter vervanging van een werknemer van de onderneming die recht heeft op behoud van zijn arbeidsplaats, komt overeen met de duur van de afwezigheid van deze werknemer. De duur van de ad-interimovereenkomst die wordt gesloten om een functie tijdelijk in te vullen gedurende de selectie- of promotieprocedure met het oog op de definitieve invulling ervan, is gelijk aan de duur van deze procedure. Zij mag niet langer duren dan drie maanden en na het verstrijken van deze maximumtermijn mag geen nieuwe overeenkomst met hetzelfde voorwerp worden gesloten. Bij selectieprocedures van de overheid ten behoeve van het invullen van functies komt de duur van de ad-interimovereenkomsten overeen met de in de desbetreffende specifieke voorschriften aangegeven duur van die procedures.

17 Artikel 8, lid 1, van dit koninklijk besluit bepaalt:

„Overeenkomsten voor bepaalde tijd eindigen, na opzegging door een van de partijen, om de volgende redenen:

[...]

- c) De ad-interimovereenkomst eindigt wanneer een van de volgende situaties zich voordoet:
- 1) terugkomst van de vervangen werknemer;
  - 2) verstrijken van de wettelijke of bij overeenkomst vastgestelde termijn voor de terugkomst;
  - 3) wegvallen van de reden waarom sprake is van behoud van de functie;
  - 4) verstrijken van de termijn van drie maanden in selectie- of promotieprocedures om functies definitief in te vullen, of van de van toepassing zijnde termijn in selectieprocedures bij overheidsinstanties.”

### **Hoofdeding en prejudiciële vraag**

18 Op 13 maart 2007 heeft Montero Mateos met het bureau een ad-interimovereenkomst gesloten ter vervanging van een werknemer die in vaste dienst was. Op 1 februari 2008 is deze overeenkomst omgezet in een ad-interimovereenkomst ter tijdelijke invulling van een openstaande functie.

19 Montero Mateos had tot taak diensten als horecahulp te verlenen in een bejaardentehuis van het bureau.

20 Op 3 oktober 2009 heeft de Comunidad de Madrid (stad Madrid, Spanje) een selectieprocedure georganiseerd voor de permanente invulling van vacatures voor horecahulpen. Op 27 juli 2016 is de functie van Montero Mateos toegewezen aan een persoon die na de afronding van deze procedure is geselecteerd.

21 Bijgevolg is haar ad-interimovereenkomst met ingang van 30 september 2016 beëindigd.

22 Op 14 oktober 2016 heeft Montero Mateos bij de Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid (arbeidsrechtbank nr. 33 Madrid, Spanje) beroep ingesteld tegen de beslissing tot beëindiging van haar arbeidsovereenkomst.

23 In zijn verwijzingsbeslissing merkt deze rechter op dat Montero Mateos in het kader van haar ad-interimovereenkomst dezelfde taken vervulde als die waarvoor de persoon is aangeworven die na de afronding van de in punt 20 van dit arrest genoemde procedure is geselecteerd. Deze twee werknemers moeten derhalve als vergelijkbare werknemers worden beschouwd voor de toepassing van clause 4 van de raamovereenkomst.

- 24 Bovendien vallen de vergoeding bij de beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en de vergoeding bij ontslag van een vergelijkbare werknemer in vaste dienst om een van de in artikel 52 van het werknemersstatuut genoemde redenen onder het begrip „arbeidsvoorwaarden” in de zin van die clausule 4.
- 25 De verwijzende rechter wijst er voorts op dat volgens het Spaanse recht bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst om een van de in artikel 52 van het werknemersstatuut genoemde redenen aan de werknemer een wettelijke vergoeding wordt toegekend van twintig dagen salaris per dienstjaar in de onderneming, ongeacht of het een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd betreft. In dit geval worden tijdelijke werknemers en vaste werknemers dus op dezelfde wijze behandeld.
- 26 Wanneer daarentegen een ad-interimovereenkomst afloopt na het verstrijken van de termijn waarvoor zij is aangegaan, zoals in het onderhavige geval, ontvangt de betrokken werknemer geen enkele vergoeding.
- 27 Volgens de verwijzende rechter zou in casu slechts een verschil in behandeling in de zin van clausule 4 van de raamovereenkomst kunnen worden vastgesteld indien zou worden aangenomen dat de situatie van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt na het verstrijken van de termijn waarvoor zij is gesloten, vergelijkbaar is met die van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt opgezegd om een van de in artikel 52 van het werknemersstatuut genoemde redenen.
- 28 Naar aanleiding van het arrest van 14 september 2016, de *Diego Porras* (C-596/14, EU:C:2016:683), hebben de Spaanse rechterlijke instanties aan de eerstgenoemde categorie werknemers na het verstrijken van de termijn waarvoor de ad-interimovereenkomsten zijn gesloten, een vergoeding toegekend die gelijk is aan de vergoeding die met name aan werknemers in vaste dienst wordt toegekend bij de opzegging van hun arbeidsovereenkomst om een van de in artikel 52 van het werknemersstatuut genoemde redenen.
- 29 Dit arrest heeft gevolgen gehad voor de Spaanse arbeidsmarkt, die wordt gekenmerkt door wijdverbreide werkloosheid en een groot aantal tijdelijke overeenkomsten.
- 30 Het genoemde arrest heeft echter geen antwoord gegeven op de vraag of het feit dat de partijen bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd noodzakelijkerwijs op de hoogte zijn van de beperkte duur ervan, een andere behandeling kan rechtvaardigen wat vergoedingen bij de beëindiging van de arbeidsverhouding betreft, dan die welke wordt toegekend aan vaste werknemers wier arbeidsovereenkomst om een van de in artikel 52 van het werknemersstatuut genoemde redenen wordt opgezegd.
- 31 De verwijzende rechter benadrukt in het bijzonder dat een werknemer die is aangesteld op basis van een ad-interimovereenkomst ter vervanging van een werknemer van de onderneming die recht heeft op behoud van zijn arbeidsplaats, niet kan voorbijgaan aan het feit dat hij deze arbeidsplaats op tijdelijke basis invult om tegemoet te komen aan een objectief tijdelijke behoefte.
- 32 De beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd om een van de in artikel 52 van het werknemersstatuut genoemde redenen, alsook de voortijdige beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd om dezelfde redenen, zijn daarentegen het gevolg van het intreden van een gebeurtenis die weliswaar tot de mogelijkheden behoort, maar die onverwachts plaatsvindt en die het economische evenwicht van de arbeidsovereenkomst dermate verstoort dat de voortzetting van de overeenkomst onnodig of onmogelijk wordt.
- 33 Derhalve kan worden gesteld dat het verstrijken van de termijn van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd overeenkomstig de daarin vervatte bepalingen zich, door de voorzienbaarheid ervan, onderscheidt van de opzegging van een arbeidsovereenkomst om een van de in artikel 52 van het



werknemersstatuut genoemde redenen. De opzegging van de overeenkomst om een dergelijke reden doet immers, wegens het onvoorzienbare karakter ervan, afbreuk aan de verwachtingen van de werknemer met betrekking tot de stabiliteit van de arbeidsverhouding. Dit kan worden opgevat als een objectieve reden die een verschillende behandeling van deze situaties rechtvaardigt wat de toekenning van een vergoeding aan de werknemer betreft.

- 34 Volgens de verwijzende rechter zou echter ook kunnen worden aangenomen dat de toewijzing van een arbeidsplaats – die tot dusver werd ingevuld door een werknemer met een ad-interimovereenkomst – aan de persoon die is geselecteerd na de afronding van een procedure voor de permanente invulling van die plaats, een objectieve, niet aan de werknemer toe rekenen reden vormt die verband houdt met de organisatie van de onderneming. In casu zou die overweging ervoor kunnen pleiten om aan Montero Mateos dezelfde vergoeding toe te kennen als die welke aan vergelijkbare vaste werknemers wordt toegekend wegens de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst om een van de in artikel 52 van het werknemersstatuut genoemde redenen.
- 35 Bovendien lijdt een werknemer, of hij nu tijdelijk of vast in dienst is, daadwerkelijk schade als hij zijn baan verliest. Indien de bij de beëindiging van de arbeidsverhouding betaalde vergoeding daadwerkelijk bedoeld is om deze schade te vergoeden, dan kan het volgens de verwijzende rechter onrechtvaardig blijken te zijn om deze vergoeding slechts toe te kennen in een deel van de gevallen waarin de beëindiging van die arbeidsverhouding niet aan de werknemer is toe te rekenen.
- 36 Tegen deze achtergrond heeft de Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid besloten de behandeling van de zaak te schorsen en het Hof om een prejudiciële beslissing te verzoeken over de volgende vraag:

„Moet clause 4, punt 1, van de [raamovereenkomst] aldus worden uitgelegd dat de omstandigheid dat een ter tijdelijke invulling van een vacature aangegane ad-interimovereenkomst eindigt na afloop van de periode waarvoor de overeenkomst door de werkgever en de werknemer is aangegaan, een objectieve reden oplevert die rechtvaardigt dat de nationale wetgever in dat geval geen vergoeding bij het einde van de overeenkomst toekent, terwijl een vergelijkbare werknemer in vaste dienst die op objectieve gronden is ontslagen, een vergoeding van twintig dagen salaris per jaar krijgt?”

- 37 Bij op 25 april 2017 ter griffie van het Hof neergelegde brief heeft de Spaanse regering krachtens artikel 16, derde alinea, van het Statuut van het Hof van Justitie van de Europese Unie, verzocht dat het Hof zitting houdt in grote kamer.

### **Beantwoording van de prejudiciële vraag**

- 38 Met zijn vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of clause 4, punt 1, van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat zij zich verzet tegen een nationale regeling volgens welke geen vergoeding wordt betaald aan werknemers met arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die zijn gesloten om een functie tijdelijk in te vullen gedurende de selectie- of promotieprocedure met het oog op de definitieve invulling van deze functie, zoals de ad-interimovereenkomst in het hoofdgeding, na het verstrijken van de termijn waarvoor deze overeenkomsten zijn gesloten, terwijl aan werknemers in vaste dienst een vergoeding wordt toegekend bij de opzegging van hun arbeidsovereenkomst om een objectieve reden.
- 39 In dit verband dient in herinnering te worden gebracht dat volgens clause 1, onder a), van de raamovereenkomst een van de doelen van deze overeenkomst erin bestaat de kwaliteit van arbeid voor bepaalde tijd te verbeteren door de toepassing van het non-discriminatiebeginsel te waarborgen. Daarnaast verduidelijkt de raamovereenkomst in de derde alinea van de preambule dat zij „een blijk [is] van de bereidheid van de sociale partners een algemeen kader vast te stellen om de gelijke behandeling van werknemers met arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te waarborgen door hen tegen discriminatie te beschermen”. Overweging 14 van richtlijn 1999/70 preciseert ter zake dat het

doel van de raamovereenkomst met name is, de kwaliteit van arbeid voor bepaalde tijd te verbeteren door minimumvoorschriften vast te stellen waarmee de toepassing van het non-discriminatiebeginsel wordt gegarandeerd (arresten van 22 december 2010, *Gavieiro Gavieiro en Iglesias Torres*, C-444/09 en C-456/09, EU:C:2010:819, punt 47; 12 december 2013, *Carratù*, C-361/12, EU:C:2013:830, punt 40, en 13 maart 2014, *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, punt 22).

- 40 De raamovereenkomst, in het bijzonder clause 4 ervan, ziet erop dat dit beginsel wordt toegepast op werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd teneinde te voorkomen dat dit type arbeidsverhouding door een werkgever wordt gebruikt om deze werknemers rechten te onthouden die wel toekomen aan werknemers in vaste dienst (arresten van 13 september 2007, *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509, punt 37; 22 december 2010, *Gavieiro Gavieiro en Iglesias Torres*, C-444/09 en C-456/09, EU:C:2010:819, punt 48, en 13 maart 2014, *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, punt 23).
- 41 Gelet op de door de raamovereenkomst nagestreefde doelstellingen, zoals in de twee vorige punten in herinnering is gebracht, moet clause 4 van de raamovereenkomst worden opgevat als een uitdrukking van een beginsel van sociaal recht van de Unie dat niet restrictief mag worden uitgelegd (arresten van 22 december 2010, *Gavieiro Gavieiro en Iglesias Torres*, C-444/09 en C-456/09, EU:C:2010:819, punt 49, en 13 maart 2014, *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, punt 24; zie in die zin arrest van 13 september 2007, *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509, punt 38).
- 42 Er zij aan herinnerd dat clause 4, punt 1, van de raamovereenkomst een verbod bevat om, wat de arbeidsvoorwaarden betreft, tijdelijke werknemers 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.
- 43 In casu moet in de eerste plaats worden opgemerkt dat *Montero Mateos*, aangezien haar arbeidsovereenkomst bepaalde dat deze zou eindigen bij het intreden van een specifieke gebeurtenis, namelijk de definitieve invulling – na de afronding van een selectieprocedure – van de functie die zij tijdelijk invulde, moet worden geacht een „werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd” te zijn in de zin van clause 3, punt 1, van de raamovereenkomst.
- 44 Bijgevolg moet in de tweede plaats worden uitgemaakt of de toekenning van een vergoeding door de werkgever wegens de beëindiging van een arbeidsovereenkomst onder het begrip „arbeidsvoorwaarden” in de zin van clause 4, punt 1, van de raamovereenkomst valt. In dit verband heeft het Hof geoordeeld dat het beslissende criterium om te bepalen of een maatregel onder dit begrip valt, juist het dienstverband is, namelijk de arbeidsverhouding die tussen een werknemer en zijn werkgever tot stand is gekomen (arresten van 12 december 2013, *Carratù*, C-361/12, EU:C:2013:830, punt 35, en 13 maart 2014, *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, punt 25).
- 45 Zo heeft het Hof geoordeeld dat onder meer de regels betreffende de vaststelling van de opzegtermijn in geval van opzegging van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd onder dit begrip vallen (zie in die zin arrest van 13 maart 2014, *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, punt 29).
- 46 Het Hof heeft immers verduidelijkt dat een uitlegging van clause 4, punt 1, van de raamovereenkomst, waarbij de opzegvoorwaarden van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van de definitie van dit begrip worden uitgesloten, ertoe zou leiden dat de werkingssfeer van de aan werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd toegekende bescherming tegen discriminatie in strijd met de doelstelling van deze bepaling wordt ingeperkt (arrest van 13 maart 2014, *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, punt 27).



- 47 Deze overwegingen gelden onverkort voor de vergoeding die aan de werknemer wordt toegekend wegens de opzegging van zijn arbeidsovereenkomst met zijn werkgever, aangezien die vergoeding wordt betaald wegens de arbeidsverhouding die tussen hen is ontstaan (zie in die zin arrest van 14 september 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punt 31).
- 48 Bijgevolg valt een vergoeding als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, onder het begrip „arbeidsvoorwaarden” in de zin van clause 4, punt 1, van de raamovereenkomst.
- 49 In de derde plaats zij eraan herinnerd dat volgens vaste rechtspraak van het Hof het non-discriminatiebeginsel, waarvan clause 4, punt 1, van de raamovereenkomst een bijzondere uitdrukking is, verlangt dat vergelijkbare situaties niet verschillend en verschillende situaties niet gelijk worden behandeld, tenzij een dergelijke behandeling objectief gerechtvaardigd is (zie in die zin arrest van 8 september 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punt 65 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 50 In dit verband is aan het non-discriminatiebeginsel in de raamovereenkomst uitsluitend uitvoering en invulling gegeven met betrekking tot verschillen in behandeling tussen werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en vergelijkbare werknemers in vaste dienst (arrest van 14 september 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punt 37 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 51 Volgens vaste rechtspraak van het Hof moet, om te beoordelen of de betrokken personen hetzelfde of soortgelijk werk in de zin van de raamovereenkomst verrichten, overeenkomstig clause 3, punt 2, en clause 4, punt 1, van de raamovereenkomst worden onderzocht of deze personen, gelet op een reeks van factoren, zoals de aard van het werk, de opleidingsvereisten en de arbeidsomstandigheden, kunnen worden geacht zich in een vergelijkbare situatie te bevinden (arresten van 18 oktober 2012, Valenza e.a., C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, punt 42 en aldaar aangehaalde rechtspraak, en 13 maart 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punt 31).
- 52 In casu staat het aan de verwijzende rechter, die als enige bevoegd is om de feiten te beoordelen, om na te gaan of Montero Mateos, toen zij bij het bureau op grond van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in dienst was, zich in een situatie bevond die vergelijkbaar is met die van werknemers die tijdens dezelfde periode in vaste dienst waren bij dezelfde werkgever (zie naar analogie arresten van 8 september 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punt 67; 18 oktober 2012, Valenza e.a., C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, punt 43, en 13 maart 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punt 32).
- 53 Uit de gegevens waarover het Hof beschikt, blijkt echter dat Montero Mateos, toen zij bij het bureau op grond van een ad-interimovereenkomst in dienst was, dezelfde taken als horecahulp in een bejaardentehuis vervulde als die waarvoor de persoon in dienst is genomen die na de afronding van de in punt 20 van dit arrest genoemde procedure is geselecteerd. Deze selectieprocedure was juist bedoeld om de door Montero Mateos gedurende die periode uitgeoefende functie permanent in te vullen.
- 54 Onder voorbehoud van de definitieve beoordeling door de verwijzende rechter in het licht van alle relevante gegevens moet dus worden aangenomen dat de situatie van een werkneemster met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zoals Montero Mateos vergelijkbaar was met die van een werknemer in vaste dienst die door het bureau was aangesteld om dezelfde taken als horecahulp in een bejaardentehuis uit te oefenen.
- 55 Derhalve moet worden onderzocht of er een objectieve reden bestaat die rechtvaardigt dat bij het aflopen van een ad-interimovereenkomst aan de betrokken tijdelijke werknemer geen vergoeding wordt betaald terwijl een vaste werknemer in aanmerking komt voor een vergoeding indien hij om een van de in artikel 52 van het werknemersstatuut genoemde redenen wordt ontslagen.

- 56 Dienaangaande moet eraan worden herinnerd dat volgens vaste rechtspraak van het Hof het begrip „objectieve redenen” in de zin van clause 4, punt 1, van de raamovereenkomst aldus moet worden begrepen dat het niet toestaat, een verschil in behandeling tussen werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en werknemers in vaste dienst te rechtvaardigen met het feit dat dit verschil is vastgelegd in een algemene, abstracte regeling, zoals een wet of een collectieve arbeidsovereenkomst (arresten van 13 september 2007, *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509, punt 57, en 22 december 2010, *Gavieiro Gavieiro en Iglesias Torres*, C-444/09 en C-456/09, EU:C:2010:819, punt 54, en beschikking van 22 maart 2018, *Centeno Meléndez*, C-315/17, niet gepubliceerd, EU:C:2018:207, punt 62).
- 57 Dit begrip verlangt volgens eveneens vaste rechtspraak dat de geconstateerde ongelijke behandeling wordt gerechtvaardigd door precieze en concrete gegevens, die kenmerkend zijn voor de betreffende arbeidsvoorwaarde, in de bijzondere context waarin deze voorwaarde is gesteld en op grond van objectieve en transparante criteria, zodat kan worden nagegaan of deze ongelijkheid voorziet in een werkelijke behoefte, geschikt is om de nagestreefde doelstelling te bereiken en daartoe noodzakelijk is. Deze gegevens kunnen met name voortvloeien uit de bijzondere aard van de taken waarvoor overeenkomsten voor bepaalde tijd 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 13 september 2007, *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509, punt 53, en 14 september 2016, *Diego Porras*, C-596/14, EU:C:2016:683, punt 45, en beschikking van 22 maart 2018, *Centeno Meléndez*, C-315/17, niet gepubliceerd EU:C:2018:207, punt 65).
- 58 In casu verwijst de Spaanse regering naar het verschil tussen de context waarin de in artikel 49, lid 1, onder c), van het werknemersstatuut genoemde redenen voor het beëindigen van overeenkomsten voor bepaalde tijd – zoals het verstrijken van de termijn van een ad-interimovereenkomst – zich voordoen en de context waarin een vergoeding wordt betaald bij ontslag om een van de in artikel 52 van dit statuut genoemde redenen, zoals economische, technische, organisatorische of productiegebonden redenen bij de werkgever, wanneer het aantal opgeheven arbeidsplaatsen geringer is dan het aantal dat vereist is om de opzegging van de arbeidsovereenkomsten als „collectief ontslag” aan te merken. Als verklaring voor het verschil in behandeling in het hoofdgeding benadrukt deze regering in wezen dat, in het eerste geval, de beëindiging van de arbeidsverhouding plaatsvindt naar aanleiding van een gebeurtenis die de werknemer kon voorzien toen hij de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd sloot, hetgeen overeenstemt met de situatie in het hoofdgeding, waarin de ad-interimovereenkomst afliep als gevolg van de invulling van de vacante functie die *Montero Mateos* tijdelijk bekleedde. In het tweede geval daarentegen is de betaling van de in artikel 53, lid 1, onder b), van het werknemersstatuut bedoelde vergoeding bedoeld als compensatie voor de teleurstelling – ten gevolge van zijn ontslag om een van de in artikel 52 van dat statuut genoemde redenen – van de rechtmatige verwachtingen van de werknemer aangaande de voortzetting van zijn dienstverband.
- 59 Dienaangaande moet worden opgemerkt dat het aflopen van de ad-interimovereenkomst van *Montero Mateos* wegens de definitieve invulling – na de afronding van de in punt 20 van het onderhavige arrest bedoelde procedure – van de functie zij op basis van deze overeenkomst voorlopig vervulde, plaatsvindt in een context die feitelijk en juridisch gezien aanzienlijk verschilt van de context waarin de arbeidsovereenkomst van een vaste werknemer wordt opgezegd om een van de in artikel 52 van het werknemersstatuut genoemde redenen.
- 60 Uit de definitie van een „overeenkomst voor bepaalde tijd” in clause 3, punt 1, van de raamovereenkomst volgt immers dat een dergelijke overeenkomst voor de toekomst geen rechtsgevolgen meer sorteert na het daarin vastgestelde einde, hetgeen hetzij de voltooiing van een specifieke taak, het bereiken van een bepaalde datum of, zoals in casu, het intreden van een bepaalde gebeurtenis kan zijn. De partijen bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kennen dus vanaf het sluiten ervan de datum of de gebeurtenis die bepalend is voor het einde van de overeenkomst. Dit einde beperkt de duur van de arbeidsverhouding, zonder dat de partijen na het sluiten van de overeenkomst hierover hun wil te kennen hoeven te geven.

- 61 Daarentegen is de opzegging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd door de werkgever om een van de in artikel 52 van het werknemersstatuut genoemde redenen het gevolg van omstandigheden die bij het sluiten ervan niet waren voorzien en die het normale verloop van de arbeidsverhouding verstoren. Zoals blijkt uit de toelichtingen van de Spaanse regering die in punt 58 van dit arrest in herinnering zijn gebracht en zoals de advocaat-generaal in punt 55 van haar conclusie in wezen heeft benadrukt, is het juist ter compensatie van de onvoorziene beëindiging van de arbeidsverhouding om een dergelijke reden, en dus van de teleurstelling van de rechtmatige verwachtingen die de werknemer destijds mocht hebben met betrekking tot de stabiliteit van die verhouding, dat artikel 53, lid 1, onder b), van het werknemersstatuut in dat geval betaling aan die ontslagen werknemer verlangt van een vergoeding van twintig dagen salaris per dienstjaar.
- 62 In dit laatste geval behandelt het Spaanse recht tijdelijke werknemers en vergelijkbare vaste werknemers niet verschillend, aangezien artikel 53, lid 1, onder b), van het werknemersstatuut voorziet in een wettelijke vergoeding voor de werknemer van twintig dagen salaris per dienstjaar in de onderneming, ongeacht of het een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd betreft.
- 63 In die omstandigheden moet dus worden aangenomen dat het specifieke doel van de ontslagvergoeding waarin is voorzien bij artikel 53, lid 1, onder b), van het werknemersstatuut, en de bijzondere context waarin de betaling van deze vergoeding plaatsvindt een objectieve reden vormen die het betrokken verschil in behandeling rechtvaardigt.
- 64 In casu kon Montero Mateos ten tijde van de sluiting van haar ad-interimovereenkomst niet precies weten op welke datum de functie die zij op basis van deze overeenkomst vervulde, definitief zou worden ingevuld, en evenmin dat de duur van deze overeenkomst ongewoon lang zou blijken te zijn. Dat neemt echter niet weg dat deze overeenkomst is beëindigd wegens het verdwijnen van de oorzaak die de sluiting ervan had gerechtvaardigd. Het staat echter aan de verwijzende rechter om na te gaan of deze overeenkomst, gelet op de onvoorzienbaarheid van het einde ervan en de ongewoon lange duur ervan, als een „arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd” moet worden geherkwalificeerd.
- 65 Gelet op een en ander moet op de prejudiciële vraag worden geantwoord dat clausule 4, punt 1, van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat zij zich niet verzet tegen een nationale regeling volgens welke geen vergoeding wordt betaald aan werknemers met arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die zijn gesloten om een functie tijdelijk in te vullen gedurende de selectie- of promotieprocedure met het oog op de definitieve invulling van deze functie, zoals de ad-interimovereenkomst in het hoofdgeding, na het verstrijken van de termijn waarvoor deze overeenkomsten zijn gesloten, terwijl aan werknemers in vaste dienst een vergoeding wordt toegekend bij de opzegging van hun arbeidsovereenkomst om een objectieve reden.

## Kosten

- 66 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 (Grote kamer) verklaart voor recht:

**Clausule 4, punt 1, van de op 18 maart 1999 gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, die is opgenomen in de bijlage bij richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de Unice en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, moet aldus worden uitgelegd dat zij zich niet verzet tegen een nationale regeling volgens welke geen vergoeding wordt betaald aan werknemers met arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die**

**zijn gesloten om een functie tijdelijk in te vullen gedurende de selectie- of promotieprocedure met het oog op de definitieve invulling van deze functie, zoals de ad-interimovereenkomst in het hoofdgeding, na het verstrijken van de termijn waarvoor deze overeenkomsten zijn gesloten, terwijl aan werknemers in vaste dienst een vergoeding wordt toegekend bij de opzegging van hun arbeidsovereenkomst om een objectieve reden.**

ondertekeningen