

ARREST VAN HET HOF (Tweede kamer)

10 maart 2011\*

In zaak C-109/09,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 234 EG, ingediend door het Bundesarbeitsgericht (Duitsland) bij beslissing van 16 oktober 2008, ingekomen bij het Hof op 23 maart 2009, in de procedure

**Deutsche Lufthansa AG**

tegen

**Gertraud Kumpan,**

wijst

HET HOF (Tweede kamer),

samengesteld als volgt: J.N. Cunha Rodrigues, kamerpresident, A. Arabadjiev, A. Rosas, U. Löhmus en P. Lindh (rapporteur), rechters,

\* Procestaal: Duits.

advocaat-generaal: V. Trstenjak,  
griffier: K. Malacek, administrateur,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 6 mei 2010,

gelet op de opmerkingen van:

- Deutsche Lufthansa AG, vertegenwoordigd door K. Streichardt en A.-C. Ebener, Rechtsanwältinnen,
- G. Kumpan, vertegenwoordigd door A. Dittmann, Rechtsanwalt,
- de Duitse regering, vertegenwoordigd door M. Lumma en J. Möller als gemachtigden,
- de Belgische regering, vertegenwoordigd door L. Van den Broeck als gemachtigde,
- Ierland, vertegenwoordigd door D. O’Hagan en N. Donnelly als gemachtigden,
- de Nederlandse regering, vertegenwoordigd door C. Wissels en M. de Grave als gemachtigden,

- de regering van het Verenigd Koninkrijk, vertegenwoordigd door L. Seeboruth als gemachtigde, bijgestaan door D. Wyatt, QC,
  
- de Europese Commissie, vertegenwoordigd door J. Enegren en V. Kreuzschatz 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 het beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd, 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 L 303, blz. 16), en richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (PB L 175, blz. 43).
  
- 2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen Deutsche Lufthansa AG (hierna: „Lufthansa”) en G. Kumpan over de arbeidsovereenkomst tussen laatstgenoemde en die vennootschap (hierna: „litigieuze overeenkomst”).

## Toepasselijke bepalingen

### *Regeling van de Unie*

3. Uit de punten 3, 6, 7, 13 tot en met 15 en 17 van de considerans van richtlijn 1999/70, alsook uit de eerste tot en met de derde alinea van de preambule van de op 18 maart 1999 door de algemene brancheoverkoepelende organisaties (EVV, UNICE, CEEP) gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (hierna: „raamovereenkomst”), die is opgenomen in de bijlage bij die richtlijn, en uit de punten 3, 5 tot en met 8 en 10 van de algemene overwegingen van de raamovereenkomst blijkt het volgende:
- de verwezenlijking van de interne markt moet leiden tot een verbetering van de levensstandaard en arbeidsvoorwaarden voor de werkenden in de Europese Gemeenschap door onderlinge opwaartse aanpassing van die voorwaarden, betreffende met name andere arbeidsvormen dan arbeid voor onbepaalde tijd, teneinde een beter evenwicht tussen flexibele arbeidstijden en zekerheid voor de werknemers tot stand te brengen;
  - deze doelstellingen kunnen door de lidstaten niet voldoende worden verwezenlijkt, zodat het passend werd geacht gebruik te maken van een juridisch bindende communautaire maatregel die in nauwe samenwerking met de representatieve sociale partners is opgesteld;
  - de partijen bij de raamovereenkomst erkennen enerzijds dat arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd de normale arbeidsverhouding zijn en zullen blijven, aangezien zij bijdragen tot de levenskwaliteit van de betrokken werknemers en

tot hun rendementsverhoging, maar ook dat arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in sommige omstandigheden in de behoeften van zowel de werkgever als de werknemer voorzien;

- de raamovereenkomst bevat de algemene beginselen en minimumeisen met betrekking tot arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, waar zij met name een algemeen kader vaststelt om de gelijke behandeling van werknemers met arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te waarborgen door hen tegen discriminatie te beschermen, en om misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd te voorkomen, maar tegelijkertijd naar de lidstaten en de sociale partners verwijst voor de vaststelling van de nadere toepassingsbepalingen voor die beginselen en normen, teneinde rekening te houden met de specifieke nationale, sectorale en seizoensituaties;
  
- de Raad van de Europese Unie was daarom van mening dat het passende besluit voor de uitvoering van deze raamovereenkomst een richtlijn is, aangezien deze de lidstaten verbindt wat het te bereiken resultaat betreft, maar hun de bevoegdheid laat om de vorm en de middelen daartoe te bepalen;
  
- wat meer in het bijzonder de termen in de raamovereenkomst betreft die daarin niet nauwkeurig zijn gedefinieerd, laat richtlijn 1999/70 het aan de lidstaten over om deze zelf te definiëren overeenkomstig hun nationale recht en/of praktijken, voor zover zij zich daarbij aan de raamovereenkomst houden;
  
- volgens de overeenkomstsluitende partijen is het gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd op basis van objectieve gronden een manier om misbruik ten nadele van de werknemers te voorkomen.

4 Volgens artikel 1 is richtlijn 1999/70 gericht op de uitvoering van de raamovereenkomst.

5 Artikel 2, eerste alinea, van deze richtlijn bepaalt:

„De lidstaten doen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om uiterlijk op 10 juli 2001 hieraan te voldoen of verzekeren zich er uiterlijk op die datum van dat de sociale partners de nodige bepalingen bij overeenkomst hebben ingevoerd; de lidstaten moeten alle nodige maatregelen treffen om de in deze richtlijn voorgeschreven resultaten te allen tijde te kunnen waarborgen. [...]”

6 Luidens clausule 1 van de raamovereenkomst is het doel hiervan:

„[...]”

a) de kwaliteit van arbeid voor bepaalde tijd te verbeteren door de toepassing van het non-discriminatiebeginsel te waarborgen;

b) een kader vast te stellen om misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd te voorkomen.”

7 Clausule 5 van de raamovereenkomst bepaalt:

„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.

[...]”

*Nationale regeling*

Wetgeving betreffende arbeid voor bepaalde tijd

- 8 Richtlijn 1999/70 is in Duits recht omgezet bij het Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Duitse wet inzake deeltijdarbeid en overeenkomsten voor bepaalde tijd) van 21 december 2000 (BGBl. 2000 I, blz. 1966; hierna: „TzBfG”). Deze wet is op 1 januari 2001 in werking getreden.
- 9 § 14 TzBfG bepaalt:

„(1) Het opteren voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is toegestaan, indien dit door een objectieve reden gerechtvaardigd is. Van een objectieve reden is met name sprake indien:

- aan de arbeidsprestatie slechts tijdelijk behoefte bestaat,
- de overeenkomst voor bepaalde tijd volgt op een opleiding of studie, om de overgang van de werknemer naar een aansluitende bezigheid te vergemakkelijken,
- de werknemer een andere werknemer vervangt,



- de aard van de te verrichten arbeid een overeenkomst voor bepaalde tijd rechtvaardigt,
  
- de overeenkomst voor bepaalde tijd een proeftijd betreft,
  
- met de persoon van de werknemer verband houdende redenen de overeenkomst voor bepaalde tijd rechtvaardigen,
  
- de werknemer wordt betaald uit begrotingsgeld, die uit hoofde van de begrotingsbepalingen voor een indienstneming voor bepaalde tijd zijn bestemd, en hij dienovereenkomstig tewerk wordt gesteld, of,
  
- de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is gebaseerd op een gerechtelijke schikking.

(2) Bij ontstentenis van een objectieve reden kunnen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden gesloten voor de duur van maximaal twee jaar; binnen deze totale duur van twee jaar mag een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd hoogstens driemaal worden verlengd. Het sluiten van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in deze zin is niet toegestaan, wanneer met dezelfde werkgever reeds eerder een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd heeft bestaan. Bij collectieve arbeidsovereenkomst kan van het bepaalde in de eerste zin worden afgeweken voor de bepaling van het aantal verlengingen of de maximumduur waarbinnen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen worden afgesloten. Binnen het toepassingsgebied van een dergelijke collectieve arbeidsovereenkomst kunnen werkgevers en werknemers die daarbij niet zijn aangesloten, overeenkomen dat de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing zijn.

(3) Voor het sluiten van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is geen objectieve reden vereist, wanneer de werknemer bij de aanvang van de arbeidsverhouding voor bepaalde tijd 58 jaar of ouder is. Het sluiten van een arbeidsovereenkomst voor

bepaalde tijd is niet toegestaan, wanneer een nauw zakelijk verband bestaat met een eerdere arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met dezelfde werkgever. Een dergelijk nauw zakelijk verband wordt in het bijzonder geacht aanwezig te zijn, indien de tijdspanne tussen de arbeidsovereenkomsten minder dan zes maanden bedraagt.

(4) Teneinde rechtsgeldig te zijn, dient een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd schriftelijk te worden vastgelegd.”

- <sup>10</sup> § 14, lid 3, TzBfG is gewijzigd bij het Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Duitse eerste wet voor moderne dienstverrichtingen op de arbeidsmarkt) van 23 december 2002 (BGBl. 2002 I, blz. 4607). De nieuwe versie van genoemde bepaling, die op 1 januari 2003 in werking is getreden, luidde als volgt:

„Voor het sluiten van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is geen objectieve reden vereist, wanneer de werknemer bij de aanvang van de arbeidsverhouding voor bepaalde tijd 58 jaar of ouder is. Het sluiten van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is niet toegestaan, wanneer een nauw zakelijk verband bestaat met een eerdere arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met dezelfde werkgever. Een dergelijk nauw zakelijk verband wordt in het bijzonder geacht aanwezig te zijn, indien de tijdspanne tussen de arbeidsovereenkomsten minder dan zes maanden bedraagt. Tot en met 31 december 2006 dient de eerste volzin aldus te worden toegepast, dat ‚58 jaar of ouder’ dient te worden gelezen als ‚52 jaar of ouder’.”

- <sup>11</sup> Het Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen (Duitse wet ter verbetering van de tewerkstellingskansen voor oudere mensen) is goedgekeurd op 19 april 2007. Vanaf de inwerkingtreding van deze wet op 1 mei 2007, is § 14, lid 3, TzBfG herzien.

## Collectieve arbeidsovereenkomst

- <sup>12</sup> § 19 van algemene collectieve arbeidsovereenkomst nr. 1 voor het cabinepersoneel van Lufthansa (MTV Nr. 1 Kabine; hierna: „collectieve arbeidsovereenkomst”) bepaalt:

„Beëindiging van de arbeidsverhouding wegens het bereiken van de leeftijdsgrens

- (1) De arbeidsverhouding eindigt — zonder dat opzegging is vereist — aan het eind van de maand waarin de leeftijd van 55 jaar wordt bereikt.
  
- (2) De arbeidsverhouding van de cabinemedewerker kan in geval van fysieke en beroepsmatige geschiktheid met wederzijds goedvinden worden verlengd na het bereiken van de leeftijd van 55 jaar.

Wanneer de arbeidsverhouding van de cabinemedewerker wordt verlengd, eindigt deze — zonder dat opzegging is vereist — aan het eind van de maand waarin de cabinemedewerker een jaar ouder is geworden. Meerdere verlengingen zijn toegestaan. De arbeidsverhouding eindigt in ieder geval — zonder dat opzegging is vereist — aan het eind van de maand waarin de cabinemedewerker de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt.

- (3) Cabinemedewerkers kunnen na het bereiken van de leeftijdsgrens, wanneer en zolang zij nog volledig productief zijn, verder worden tewerkgesteld in een andere functie binnen de onderneming, voor zover een vliegende functie niet meer in aanmerking komt. In dit geval kan echter uit de voorafgaande functie als boordmedewerker geen aanspraak op doorbetaling van het tot dan betaalde salaris

worden afgeleid. Noch bij [Lufthansa], noch bij de cabinemedewerker bestaat de verplichting tot verdere tewerkstelling.”

## Hoofddeding en prejudiciële vragen

- 13 Kumpan is geboren op 12 april 1945. Op 15 maart 1971 is zij als stewardess in dienst getreden bij de luchtvaartmaatschappij PanAmerican World Airways Inc. (hierna: „PanAm”).
- 14 Volgens de verwijzingsbeslissing heeft Lufthansa in het kader van de verwerving van de activa van PanAm een deel van het personeel van deze laatste, waaronder Kumpan, overgenomen. Op 15 maart 1991 sloten Kumpan en Lufthansa een arbeidsovereenkomst, waarin naar de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst, met inbegrip van § 19 betreffende de leeftijdsgrenzen voor het cabinepersoneel, werd verwezen.
- 15 Op 1 mei 1991 werd Kumpan in het cabinepersoneel van Lufthansa opgenomen.
- 16 Op 12 april 2000 bereikte Kumpan de leeftijd van 55 jaar. Volgens de verwijzende rechter sloot zij vanaf die datum ieder jaar overeenkomstig § 19 van de collectieve arbeidsovereenkomst met Lufthansa een nieuwe arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur van een jaar, voor deeltijds werk als stewardess.
- 17 De litigieuze overeenkomst werd gesloten op 23 januari 2004, het jaar waarin Kumpan de leeftijd van 59 jaar bereikte. Deze overeenkomst, met een looptijd van een jaar, zou verstrijken op 30 april 2005, de laatste dag van de maand van de zestigste verjaardag van de betrokkene.

- 18 Bij brief van 25 november 2004 verzocht Kumpan vergeefs om verlenging van haar arbeidsovereenkomst na 30 april 2005.
- 19 Op 13 april 2005 diende Kumpan bij het Arbeitsgericht Frankfurt am Main een verzoek in tot behoud van haar tewerkstelling bij Lufthansa. Zij betoogde dat de einddatum 30 april 2005 ongeldig was. Tot staving van haar vordering voerde zij enerzijds aan, dat de in § 19, lid 2, van de collectieve arbeidsovereenkomst gestelde leeftijdsgrens van 60 jaar niet objectief gerechtvaardigd was in de zin van § 14, lid 1, TzBfG. Anderzijds betoogde zij dat § 14, lid 3, TzBfG, in de versie die gold op de datum waarop de litigieuze overeenkomst werd gesloten, in strijd was met het recht van de Unie en dus niet op haar kon worden toegepast.
- 20 Het Arbeitsgericht Frankfurt am Main heeft dat verzoek afgewezen. In hoger beroep heeft het Hessische Landesarbeitsgericht dit vonnis vernietigd. Lufthansa heeft bij het Bundesarbeitsgericht een beroep tot „Revision” ingesteld, strekkende tot bevestiging van de in eerste aanleg gegeven beslissing.
- 21 In de verwijzingsbeslissing zet het Bundesarbeitsgericht uiteen, dat het in een arrest van 31 juli 2002 heeft geoordeeld dat een clausule tot automatische beëindiging van arbeidsovereenkomsten zodra de werknemer de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, opgenomen in een collectieve arbeidsovereenkomst voor cabinepersoneel, niet objectief gerechtvaardigd is. Dit standpunt berust op de vaststelling dat, anders dan bij het cockpitpersoneel, de gevallen waarin een leeftijdsgebonden deficiëntie van een lid van het cabinepersoneel de passagiers en het vliegend personeel in ernstig gevaar zou kunnen brengen, zodanig theoretisch en onwaarschijnlijk zouden zijn, dat zij een leeftijdsgrens van 55 jaar voor dit soort werknemers niet zouden kunnen rechtvaardigen.

- 22 De verwijzende rechter is van mening dat deze oplossing kan worden getransponeerd op de leeftijdsgrens van 60 jaar in § 19, lid 2, van de collectieve arbeidsovereenkomst. Hij is immers van oordeel dat het aan de leeftijd van het cabinepersoneel verbonden risico voor de luchtvaartveiligheid slechts relevant zou zijn in het geval van een noodevacuatie van een toestel. De verwijzende rechter beklemtoont bovendien dat geen enkele nationale of internationale regeling inzake luchtvaartveiligheid voorziet in een maximumleeftijd voor het cabinepersoneel, hetgeen niet het geval zou zijn met het cockpitpersoneel. Hij leidt daaruit af dat de partijen bij collectieve arbeidsovereenkomsten zich op geen enkele internationale norm kunnen beroepen ter rechtvaardiging van hun oordeel over een mogelijk risico als gevolg van leeftijdsgebonden deficiënties van het cabinepersoneel.
- 23 Bijgevolg is die rechterlijke instantie van mening dat er geen enkele objectieve reden, in de zin van § 14, lid 1, TzBfG, bestond voor de beperkte duur van de arbeidsovereenkomst van 23 januari 2004 en voor de in § 19, lid 2, van de collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde leeftijdsgrens.
- 24 Bovendien is het Bundesarbeitsgericht van mening dat § 14, lid 2, TzBfG niet van toepassing is op de situatie in het hoofdgeding.
- 25 Het is van mening dat het sluiten van de litigieuze overeenkomst dus enkel krachtens § 14, lid 3, eerste zin, TzBfG gerechtvaardigd kan zijn wegens het ontbreken van een nauw zakelijk verband tussen die overeenkomst en een eerdere arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met dezelfde werkgever.
- 26 Gelet op het arrest van 22 november 2005, Mangold (C-144/04, Jurispr. blz. I-9981), twijfelt de verwijzende rechter evenwel aan de verenigbaarheid van § 14, lid 3, TzBfG met de bepalingen van het recht van de Unie betreffende discriminatie op grond van leeftijd en aan de toepasselijkheid van die paragraaf op het hoofdgeding.

- 27 Die rechterlijke instantie twijfelt ook aan de verenigbaarheid van § 14, lid 3, TzBfG met clause 5, punt 1, van de raamovereenkomst, die tot doel heeft de werknemers te beschermen tegen misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde duur.
- 28 In die omstandigheden heeft het Bundesarbeitsgericht de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vragen gesteld:

- „1) Moeten artikel 1, artikel 2, lid 1, en artikel 6, lid 1, van richtlijn 2000/78 [...] en/of de algemene beginselen van gemeenschapsrecht aldus worden uitgelegd, dat zij in de weg staan aan een op 1 januari 2001 van kracht geworden nationale wettelijke regeling die inhoudt dat zonder nadere voorwaarden arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen worden gesloten met werknemers, alleen omdat zij 58 jaar of ouder zijn?
- 2) Moet clause 5, punt 1, van de [...] raamovereenkomst [...] aldus worden uitgelegd dat zij in de weg staat aan een nationale wettelijke regeling die zonder nadere voorwaarden, zonder beperkingen in de tijd en zonder objectieve redenen een onbeperkt aantal opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd toestaat, alleen omdat de werknemer bij de aanvang van de arbeidsverhouding voor bepaalde tijd 58 jaar of ouder is en er geen nauw zakelijk verband bestaat met een eerder aangegane arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met dezelfde werkgever?
- 3) Indien de eerste en/of de tweede vraag bevestigend wordt beantwoord:

Moet de nationale rechter de nationale wettelijke bepaling buiten toepassing laten?”

## Beantwoording van de prejudiciële vragen

### *Tweede en derde vraag*

- 29 Met zijn tweede en zijn derde 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 in de weg staat aan een nationale regeling zoals die welke in het hoofdgeding aan de orde is, die voor iedere werknemer van meer dan 58 jaar het sluiten van een onbepaald aantal opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zonder objectieve reden toestaat, voor zover er geen nauw zakelijk verband bestaat met een eerder aangegane overeenkomst voor onbepaalde tijd met dezelfde werkgever. Indien zulks het geval is, vraagt de verwijzende rechter of hij verplicht is de met het recht van de Unie strijdige nationale regeling buiten toepassing te laten.
- 30 Het Hof heeft reeds geoordeeld dat de raamovereenkomst ervan uitgaat dat arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd de normale arbeidsverhouding zijn (zie arrest van 4 juli 2006, *Adeneler e.a.*, C-212/04, Jurispr. blz. I-6057, punt 61). Het gebruik van overeenkomsten voor bepaalde tijd is dus een uitzondering op het gebruik van overeenkomsten voor onbepaalde tijd.
- 31 Het Hof heeft ook geoordeeld dat het genot van vaste dienstbetrekkingen wordt opgevat als een essentieel onderdeel van de werknemersbescherming (zie voornoemde arresten *Mangold*, punt 64, en *Adeneler e.a.*, punt 62). Het heeft daaruit afgeleid dat de raamovereenkomst beoogt het opeenvolgende gebruik te regelen van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, beschouwd als een mogelijke bron van misbruik ten nadele van de werknemers, door de vaststelling van een aantal minimale beschermende bepalingen om te vermijden dat werknemers in een precare situatie zouden komen te verkeren (arrest *Adeneler e.a.*, reeds aangehaald, punt 63).



- 32 Clausule 5, punt 1, van de raamovereenkomst strekt er specifiek toe, misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd te voorkomen. Daartoe verplicht die clausule de lidstaten om in hun rechtsorde een of meer van de in punt 1, sub a tot en met c, ervan opgesomde maatregelen in te voeren, wanneer in de betrokken lidstaat nog geen gelijkwaardige wettelijke voorschriften bestaan om het misbruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd efficiënt te voorkomen (arrest Adeneler e.a., reeds aangehaald, punten 64 en 65, en arresten van 7 september 2006, Marrosu en Sardino, C-53/04, Jurispr. blz. I-7213, punt 44, en Vassallo, C-180/04, Jurispr. blz. I-7251, punt 35).
- 33 De aldus opgesomde maatregelen, drie in getal, betreffen respectievelijk de objectieve redenen die een vernieuwing van dergelijke overeenkomsten of verhoudingen rechtvaardigen, de maximale totale duur van die opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen en het aantal malen dat deze mogen worden vernieuwd.
- 34 Clausule 5, punt 1, van de raamovereenkomst, die de lidstaten een algemeen doel, bestaande in het voorkomen van dergelijk misbruik stelt, laat hun echter de vrijheid om de middelen voor het bereiken daarvan te kiezen (zie in die zin arrest van 15 april 2008, Impact, C-268/06, Jurispr. blz. I-2483, punt 70).
- 35 Volgens deze bepaling staat het ter beoordeling van de lidstaten, of zij daartoe gebruikmaken van een of meer van de in deze clausule genoemde maatregelen of van bestaande gelijkwaardige wettelijke maatregelen, op een wijze die rekening houdt met de behoeften van bepaalde sectoren en/of categorieën werknemers (arrest Impact, reeds aangehaald, punt 71).
- 36 De lidstaten beschikken op grond van deze bepaling dus over een beoordelingsmarge om dit doel te bereiken, mits zij het door het gemeenschapsrecht voorgeschreven resultaat waarborgen, zoals niet alleen uit artikel 288, derde alinea, VWEU volgt, maar

ook uit artikel 2, eerste alinea, juncto punt 17 van de considerans van richtlijn 1999/70 (zie in die zin arrest Adeneler e.a., reeds aangehaald, punt 68; beschikking van 12 juni 2008, Vassilakis e.a., C-364/07, punt 87, en arrest van 23 april 2009, Angelidaki e.a., C-378/07–C-380/07, Jurispr. blz. I-3071, punt 80).

- 37 De beoordelingsvrijheid die in clause 5, punt 1, van de raamovereenkomst aan de lidstaten wordt toegekend, moet overigens worden gebruikt met inachtneming van het recht van de Unie, met name van de algemene beginselen daarvan en van de andere bepalingen van de raamovereenkomst (zie in die zin reeds aangehaalde arresten Mangold, punten 50-54 en 63-65, en Angelidaki e.a., punt 85).
- 38 Blijkens de uiteenzetting van de verwijzende rechter en de bij het Hof ingediende opmerkingen, heeft § 14, lid 3, TzBfG tot doel de opnemingsprocedures in het arbeidsproces van oudere werkloze werknemers te bevorderen, aangezien deze laatste het zeer moeilijk hebben om weer werk te vinden.
- 39 Er zij op gewezen dat § 14, lid 3, TzBfG, als middel ter bereiking van dit legitieme doel van werkgelegenheidsbeleid, niet alleen voor oudere werkloze werknemers geldt, maar voor alle werknemers die aan een leeftijdsvoorwaarde voldoen.
- 40 Hoewel opgevat om de terugkeer op de arbeidsmarkt van oudere werklozen te bevorderen, heeft § 14, lid 3, TzBfG tot gevolg het niveau van sociale bescherming voor alle oudere werknemers te verminderen, door hun alle beschermingsmaatregelen te ontnemen die in clause 5, punt 1, van de raamovereenkomst worden genoemd en bedoeld zijn om misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd te voorkomen.

- 41 Voor de personen die binnen zijn werkingssfeer vallen, voorziet § 14, lid 3, TzBfG immers in geen enkele van de maatregelen die in clause 5, punt 1, sub a tot en met c, van de raamovereenkomst worden genoemd en bedoeld zijn om misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd daadwerkelijk te voorkomen. Integendeel, § 14, lid 3, TzBfG bepaalt dat voor het sluiten van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met werknemers die een bepaalde leeftijd hebben bereikt, geen objectieve reden is vereist. Deze bepaling bevat geen enkele voorwaarde met betrekking tot de maximale totale duur van opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd of het aantal malen dat dergelijke overeenkomsten mogen worden vernieuwd.
- 42 Het Hof heeft reeds vastgesteld dat 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 gebruik te maken van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, niet zou voldoen aan de in clause 5, punt 1, van de raamovereenkomst gepreciseerde vereisten (zie arrest Adeneler e.a., reeds aangehaald, punt 71).
- 43 Een dergelijk voorschrift, waarbij het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd niet specifiek wordt gerechtvaardigd door objectieve elementen in verband met de bijzondere kenmerken van de betrokken activiteit en de uitoefeningsvoorwaarden ervan, brengt een reëel risico met zich van misbruik van dit type overeenkomsten, zodat het in strijd is met de doelstelling en het nuttig effect van de raamovereenkomst (arrest Adeneler e.a., reeds aangehaald, punt 72).
- 44 Zoals blijkt uit de bepalingen van clause 5, punt 1, van de raamovereenkomst kan een nationale regeling die opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd toestaat zonder een objectieve reden te verlangen, een maximale totale duur van opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd op te leggen of te bepalen hoe vaak deze mogen worden vernieuwd, evenwel in overeenstemming met de raamovereenkomst worden geacht, wanneer de interne rechtsorde van de betrokken lidstaat voorziet in een gelijkwaardige andere effectieve maatregel ter voorkoming, en in voorkomend geval ter bestraffing, van het misbruik van opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd (zie in die zin reeds aangehaalde arresten Adeneler e.a., punt 105; Marrosu en Sardino, punt 49, en Vassallo, punt 34).

- 45 In dit verband moet worden opgemerkt dat § 14, lid 3, TzBfG voorziet in een beperking op het gebruik van overeenkomsten voor bepaalde tijd voor personen die de voorgeschreven leeftijdsgrens hebben bereikt. Die bepaling verbiedt immers de vaststelling van een bepaalde duur „wanneer een nauw zakelijk verband bestaat met een eerdere arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met dezelfde werkgever” en preciseert dat „een dergelijk nauw zakelijk verband [...] in het bijzonder [wordt] geacht aanwezig te zijn, indien de tijdspanne tussen de arbeidsovereenkomsten minder dan zes maanden bedraagt”.
- 46 Die beperking moet worden uitgelegd overeenkomstig het doel van de raamovereenkomst en op zodanige wijze dat het beginsel dat overeenkomsten voor onbepaalde tijd de normale arbeidsverhouding zijn, niet elke betekenis verliest (zie in die zin arrest Adeneler e.a., reeds aangehaald, punt 73).
- 47 Blijkens de uiteenzetting van de verwijzende rechter kan die in § 14, lid 3, TzBfG voorziene beperking niet worden toegepast op de litigieuze overeenkomst. Ofschoon deze overeenkomst is gesloten voor een identieke activiteit als die waarop de eerdere overeenkomsten betrekking hadden en chronologisch rechtstreeks hierbij aansluit, is de verwijzende rechter van mening dat zij geen „nauw zakelijk verband met een eerdere arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd” in de zin van § 14, lid 3, TzBfG vertoont, aangezien verzoekster sedert 1 mei 2000 op grond van overeenkomsten voor bepaalde tijd is tewerkgesteld.
- 48 Deze uitlegging zou erop neerkomen, de werkingssfeer te begrenzen van de enige beperking op de in § 14, lid 3, TzBfG voorziene mogelijkheid om zonder objectieve redenen een onbepaald aantal overeenkomsten voor bepaalde tijd te sluiten. Die beperking zou immers niet gelden voor situaties waarin een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet onmiddellijk is voorafgegaan door een overeenkomst voor onbepaalde tijd met dezelfde werkgever en tussen deze overeenkomsten verschillende jaren zijn verstreken, ofschoon tijdens deze gehele periode de oorspronkelijke arbeidsverhouding voor

dezelfde activiteit en met dezelfde werkgever is voortgezet door een ononderbroken opeenvolging van overeenkomsten voor bepaalde tijd.

- 49 Die uitlegging zou er ook op neerkomen, een feitelijke situatie zoals die in het hoofdgeding te bevestigen om de enkele reden dat tussen het sluiten van de litigieuze overeenkomst en het sluiten van de eerste overeenkomst voor bepaalde tijd een periode van vier jaar ligt, en zulks ondanks het feit dat Kumpan, die in haar functie over een grote anciënniteit beschikt, haar arbeidsverhouding heeft zien omzetten in een ononderbroken opeenvolging van vijf overeenkomsten van een jaar voor het uitoefenen van dezelfde taken.
- 50 Een dergelijke uitlegging is in strijd met het doel van de raamovereenkomst en clause 5, punt 1, hiervan, de werknemers te beschermen tegen werkonzekerheid en misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd te voorkomen.
- 51 Er zij echter aan herinnerd dat het Hof reeds heeft geoordeeld dat clause 5, punt 1, van de raamovereenkomst inhoudelijk gezien niet onvoorwaardelijk en voldoende nauwkeurig is om door particulieren voor de nationale rechter te kunnen worden ingeroepen. Volgens deze bepaling staat het immers ter beoordeling van de lidstaten, of zij ter voorkoming van misbruik als gevolg van het gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gebruikmaken van een of meer van de in deze clause genoemde maatregelen of van bestaande gelijkwaardige wettelijke maatregelen, op een wijze die rekening houdt met de behoeften van bepaalde sectoren en/of categorieën werknemers. Bovendien kan niet afdoende worden bepaald welke minimumbescherming krachtens clause 5, punt 1, van de raamovereenkomst hoe dan ook moet worden verleend (arrest Angelidaki e.a., reeds aangehaald, punt 196).
- 52 Volgens vaste rechtspraak moet de nationale rechter evenwel bij de toepassing van het interne recht, dit zo veel mogelijk uitleggen in het licht van de bewoordingen en het doel van de betrokken richtlijn, teneinde het daarmee beoogde resultaat te

bereiken en aldus aan artikel 288, derde alinea, VWEU te voldoen. Deze verplichting tot richtlijnconforme uitlegging slaat op alle bepalingen van nationaal recht, ongeacht of deze dateren van eerdere of latere datum dan de betrokken richtlijn (arrest van 13 november 1990, *Marleasing*, C-106/89, Jurispr. blz. I-4135, punt 8, en arrest *Angelidaki e.a.*, reeds aangehaald, punt 197).

- 53 Het vereiste van richtlijnconforme uitlegging van het nationale recht is namelijk inherent aan het systeem van het VWEU, aangezien het de nationale rechter in staat stelt binnen het kader van zijn bevoegdheden de volle werking van het recht van de Unie te verzekeren bij de beslechting van de bij hem aanhangige gedingen (arrest *Angelidaki e.a.*, reeds aangehaald, punt 198).
- 54 Het is juist dat de verplichting voor de nationale rechter om bij de uitlegging en toepassing van de relevante bepalingen van zijn interne recht te refereren aan de inhoud van een richtlijn, wordt begrensd door de algemene rechtsbeginselen, met name het rechtszekerheidsbeginsel en het verbod van terugwerkende kracht, en niet kan dienen als grondslag voor een uitlegging contra legem van het nationale recht (arrest *Angelidaki e.a.*, reeds aangehaald, punt 199).
- 55 Het beginsel van richtlijnconforme uitlegging vereist niettemin dat de nationale rechter binnen zijn bevoegdheden al het mogelijke doet om, het gehele interne recht in beschouwing nemend en onder toepassing van de daarin erkende uitleggingsmethoden, de volle werking van de betrokken richtlijn te verzekeren en tot een oplossing te komen die in overeenstemming is met de daarmee nagestreefde doelstelling (arrest *Angelidaki e.a.*, reeds aangehaald, punt 200).

- 56 De verwijzende rechter dient dus in geval van misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aan de relevante bepalingen van het interne recht zo veel mogelijk een uitlegging en toepassing te geven waarmee dat misbruik naar behoren kan worden bestraft en de gevolgen van de schending van het recht van de Unie ongedaan kunnen worden gemaakt.
- 57 Mitsdien moet op de tweede en de derde vraag worden geantwoord dat clause 5, punt 1, van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat het begrip „nauw zakelijk verband met een eerdere arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met dezelfde werkgever” in § 14, lid 3, TzBfG moet worden toegepast op situaties waarin een overeenkomst voor bepaalde tijd niet onmiddellijk is voorafgegaan door een overeenkomst voor onbepaalde tijd met dezelfde werkgever en tussen deze overeenkomsten verschillende jaren zijn verstreken, wanneer tijdens deze gehele periode de oorspronkelijke arbeidsverhouding voor dezelfde activiteit en met dezelfde werkgever is voortgezet door een ononderbroken opeenvolging van overeenkomsten voor bepaalde tijd. De verwijzende rechter dient aan de relevante bepalingen van het interne recht zo veel mogelijk een uitlegging te geven die in overeenstemming is met bedoelde clause 5, punt 1.
- 58 Gelet op het antwoord op de tweede en de derde vraag, behoeft de eerste vraag niet te worden beantwoord.

## **Kosten**

- 59 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de nationale 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 (Tweede kamer) verklaart voor recht:

**Clausule 5, punt 1, van de op 18 maart 1999 gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, die als 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 is gevoegd, moet aldus worden uitgelegd dat het begrip „nauw zakelijk verband met een eerdere arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met dezelfde werkgever” in § 14, lid 3, van het Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Duitse wet inzake deeltijdarbeid en overeenkomsten voor bepaalde tijd) van 21 december 2000, moet worden toegepast op situaties waarin een overeenkomst voor bepaalde tijd niet onmiddellijk is voorafgegaan door een overeenkomst voor onbepaalde tijd met dezelfde werkgever en tussen deze overeenkomsten verschillende jaren zijn verstreken, wanneer tijdens deze gehele periode de oorspronkelijke arbeidsverhouding voor dezelfde activiteit en met dezelfde werkgever is voortgezet door een ononderbroken opeenvolging van overeenkomsten voor bepaalde tijd. De verwijzende rechter dient aan de relevante bepalingen van het interne recht zo veel mogelijk een uitlegging te geven die in overeenstemming is met bedoelde clausule 5, punt 1.**

ondertekeningen