



Datum van inontvangstneming : 11/07/2018

Zaak C-367/18

Samenvatting van het verzoek om een prejudiciële beslissing overeenkomstig artikel 98, lid 1, van het Reglement voor de procesvoering van het Hof van Justitie

Datum van indiening:

4 juni 2018

Verwijzende rechter:

Tribunal Supremo (hoogste rechterlijke instantie, Spanje)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

4 mei 2018

Verzoekende partijen:

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

Verwerende partij:

Administración del Estado

Voorwerp van de procedure in het hoofdgeding

Betaling van een vergoeding wegens het ontslag van de verzoekende partijen, die behoorden tot het tijdelijk personeel met een bijzondere of adviesfunctie (*personal eventual*) van de Consejo General del Poder Judicial (algemene raad voor de rechterlijke macht, Spanje).

Voorwerp en rechtsgrondslag van de prejudiciële verwijzing

Verenigbaarheid met de clausules 4 en 5 van de raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van een Spaanse regeling die niet voorziet in de betaling van een vergoeding bij ontslag van tijdelijk personeel met een bijzondere of adviesfunctie. De rechtsgrondslag is artikel 267 VWEU.

Prejudiciële vragen

- 1) *Moet clausule 4 van de raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, die is opgenomen in de bijlage bij richtlijn 1999/70, aldus worden uitgelegd dat zij zich verzet tegen de Spaanse nationale regeling die in artikel 12, lid 3, van de Texto refundido del Estatuto del Empleado Público (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre) (geconsolideerde tekst van de wet houdende het basisstatuut van het overheidspersoneel, koninklijk wetsbesluit 2/2015 van 30 oktober 2015) voorziet in ontslag zonder reden en zonder vergoeding, maar die wel in een vergoeding voorziet in artikel 49, lid 1, onder c), van de Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) (geconsolideerde versie van de wet op het werknemersstatuut, koninklijk wetsbesluit 2/2015 van 23 oktober 2015) bij beëindiging van een arbeidsovereenkomst op grond van (een) wettelijk vastgestelde grond(en)?*
- 2) *In geval van een ontkennend antwoord op de eerste vraag: valt een maatregel als vastgesteld door de Spaanse wetgever, die voorziet in de uitkering van een vergoeding van twaalf dagen salaris per gewerkt jaar aan de werknemer bij de afloop van een tijdelijke arbeidsovereenkomst, onder de werkingssfeer van clausule 5 van de raamovereenkomst, zelfs wanneer de tijdelijke aanstelling is beperkt tot slechts één overeenkomst?*
- 3) *Indien de tweede vraag bevestigend wordt beantwoord: is een wettelijke bepaling die tijdelijke werknemers bij de beëindiging van de overeenkomst een vergoeding van twaalf dagen salaris per gewerkt jaar toekent, maar tijdelijk personeel met een bijzondere of adviesfunctie, bij ontslag zonder reden, van deze vergoeding uitsluit, in strijd met clausule 5 van de raamovereenkomst[?]*

Aangevoerde bepalingen van Unierecht

Door het EVV, de Unice en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, 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), clausules 4 en 5 (hierna: „raamovereenkomst”).

[REDACTED]

Arrest van 9 juli 2015, [REDACTED] (C-177/14, EU:C:2015:450), punten 19, 31-34, 41-46, 51-53, 56, 60, 61 en 67 en dictum (hierna: „arrest [REDACTED]

Arrest van 14 september 2016, de [REDACTED] (C-596/14, EU:C:2016:683) (hierna: „arrest de [REDACTED]

Aangevoerde bepalingen van nationaal recht

Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial (organieke wet 6/1985 op de rechterlijke organisatie van 1 juli 1985) (BOE nr. 157 van 2 juli 1985) (hierna: „LOPJ”), artikel 627.

Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (wet houdende het basisstatuut van het overheidspersoneel, waarvan de geconsolideerde tekst is vastgesteld bij Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (koninklijk wetsbesluit 5/2015 van 30 oktober 2015) (BOE nr. 361 van 31 oktober 2015) (hierna: „LEBEP”), artikelen 1, 4 en 8 en artikel 12, lid 1.

Korte uiteenzetting van de feiten en het hoofdgeding

- 1 Verzoeksters vervulden functies in de Consejo General del Poder Judicial (algemene raad voor de rechterlijke macht, Spanje; hierna: „CGPJ”), als leden van het tijdelijk personeel met een bijzondere of adviesfunctie (*personal eventual*) in de kabinetten van respectievelijk de voorzitter, de vicevoorzitter en de leden van dit grondwettelijk lichaam, totdat zij, op grond van de specifieke juridische regeling die van toepassing is op deze categorie overheidspersoneel, zonder reden werden ontslagen.
- 2 Op 7 november 2016 verzochten zij om een ontslagvergoeding van twintig dagen salaris per gewerkt jaar; dit verzoek werd door de Comisión Permanente (vaste commissie) van de CGPJ bij besluit van 9 maart 2017 afgewezen.
- 3 Verzoeksters hebben beroep ingesteld bij de verwijzende rechterlijke instantie, de Tribunal Supremo (Sala Tercera de lo Contencioso-Administrativo) (hoogste bestuursrechter, derde kamer, Spanje), waarin zij verzoeken om nietigverklaring van het besluit en toekenning van de gevorderde vergoedingen plus bijbehorende rente, aangezien deze ontslagvergoedingen, ingevolge Europese en nationale rechtspraak, niet mogen verschillen van die welke van toepassing is op vaste werknemers.

Voornaamste argumenten van partijen in het hoofdgeding

- 4 Verzoeksters betogen in essentie dat het niet toekennen van een vergoeding voor de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst als tijdelijk personeel met een bijzondere of adviesfunctie een inbreuk vormt op het verbod van discriminatie van

tijdelijke werknemers ten opzichte van vaste werknemers zoals neergelegd in de raamovereenkomst.

- 5 Ter ondersteuning van deze vorderingen beroepen zij zich op het arrest de ██████ en het arrest van 5 oktober 2016 van de Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (hoogste arbeidsrechter van de autonome gemeenschap Madrid, Spanje) in diezelfde zaak, dat is geweest na ontvangst van het antwoord van het Hof van Justitie in genoemd arrest.

Korte uiteenzetting van de motivering van de prejudiciële verwijzing

- 6 Het arrest de ██████ heeft betrekking op de rechtmatige beëindiging van een ad-interimovereenkomst om objectieve redenen, dat wil zeggen op basis van een beëindigingsgrond die van toepassing is op zowel arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd als arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. In genoemd arrest heeft het Hof van Justitie het onderscheid tussen verschillende categorieën van tijdelijke werknemers buiten beschouwing gelaten teneinde het verschil in behandeling, op het gebied van vergoedingen, tussen werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op te heffen.
- 7 Het Hof van Justitie heeft in dat arrest bepaald dat uitsluiting van de vergoeding voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd slechts kan worden gerechtvaardigd door objectieve redenen, waarbij de volgende redenen niet als objectief worden aangemerkt: 1) de eenvoudige differentiatie naargelang de uitsluiting van de vergoeding al dan niet is vastgelegd in een algemene, abstracte regeling, en 2) de enkele omstandigheid dat de arbeidsverhouding tijdelijk is.
- 8 De verwijzende rechterlijke instantie is van oordeel dat het verschil in behandeling tussen werknemers in vaste dienst en werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd waarop het arrest de ██████ ziet, slechts betrekking heeft op de gevolgen van een beëindiging om objectieve redenen, dat wil zeggen op basis van een beëindigingsgrond die in de Spaanse arbeidswetgeving van toepassing is op zowel vaste als tijdelijke werknemers.
- 9 De verwijzende rechterlijke instantie is evenwel van oordeel dat dit arrest geen antwoord geeft op andere vragen, namelijk a) of beëindiging om redenen die specifiek zijn voor tijdelijke werknemers (en die derhalve niet van toepassing zijn op vaste werknemers) noodzakelijkerwijs een vergoeding met zich meebrengt; en b) of het bij de bijzondere vergoeding waarin wordt voorzien in geval van deze beëindigingsgronden, die specifiek zijn voor tijdelijke werknemers, mogelijk is om deze niet te betalen aan een of meerdere van de mogelijk bestaande categorieën van tijdelijke werknemers, en of er verschillen bestaan tussen die categorieën.

- [REDACTED]
- 10 De arbeidsrechter van de Tribunal Supremo heeft een verzoek om een prejudiciële beslissing (C-619/17, de [REDACTED] ingediend, waarin de redenen worden uiteengezet waarom het arrest [REDACTED] enkele beperkingen bevat: 1) er zijn beëindigingsgronden die arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd en arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gemeen hebben; 2) een van die gemeenschappelijke gronden is beëindiging om objectieve redenen, met een wettelijk vastgestelde vergoeding van twintig dagen per jaar; 3) bij de beëindigingsgronden die specifiek zijn voor tijdelijke arbeidsovereenkomsten geldt een andere vergoedingsregeling, van twaalf dagen per jaar, die evenwel niet van toepassing is op alle tijdelijke arbeidsovereenkomsten, omdat de ad-interimovereenkomst ervan is uitgesloten en beëindiging van een dergelijke overeenkomst daarom geen recht geeft op een vergoeding; 4) de vergelijking tussen werknemers voor onbepaalde tijd en werknemers voor bepaalde tijd is gemakkelijk wat betreft de gevolgen voor de vergoeding die dienen voort te vloeien uit de gemeenschappelijke beëindigingsgronden; 5) deze vergelijking is niet mogelijk wanneer er sprake is van beëindiging om een reden die specifiek is voor tijdelijke arbeidsovereenkomsten, zoals beëindiging wegens het bereiken van het doel van de ad-interimovereenkomst (herintreding van de vervangen werknemer); en 6) bij aanvaarding van de geldigheid van een gedifferentieerde vergoedingsregeling voor de beëindiging van tijdelijke arbeidsovereenkomsten om specifieke redenen die uitsluitend van toepassing zijn op die overeenkomsten, roept de uitsluiting van de ad-interimovereenkomst van deze verschillende vergoeding ook vragen op.
 - 11 De verwijzende rechterlijke instantie verklaart dat er prejudiciële vragen dienen te worden gesteld die vergelijkbaar zijn met die in zaak C-619/17, aangezien het Hof van Justitie heeft bepaald dat de raamovereenkomst en richtlijn 1999/70/EG van toepassing zijn op deze drie soorten overheidspersoneel: 1) personen die op grond van een dienstverhouding voor bepaalde tijd tot een overheidsinstantie behoren, 2) personen die diensten met een tijdelijk karakter verrichten in de openbare dienst van een lidstaat, en 3) tijdelijk personeel met een bijzondere of adviesfunctie, waarnaar wordt verwezen in het arrest [REDACTED] dat in casu niet van toepassing wordt geacht omdat het betrekking heeft op de toekenning van driejaarlijkse anciënniteitstoelagen.
 - 12 Naar het oordeel van de verwijzende rechterlijke instantie heeft de aanname dat, voor de toepassing van de raamovereenkomst, tijdelijk personeel met een bijzondere of adviesfunctie zich met betrekking tot de vergoeding wegens beëindiging van het dienstverband in dezelfde situatie bevindt als het overige tijdelijke overheidspersoneel (arbeidscontractanten en werknemers met een tijdelijk dienstverband) tot gevolg dat de uitsluiting van de vergoeding die voor dit tijdelijk personeel met een bijzondere of adviesfunctie voortvloeit uit hun regeling van beëindiging zonder voorwaarden, dezelfde of vergelijkbare vragen oproept als die welke zijn gesteld in zaak C-619/17.
 - 13 Ter staving van haar opvatting geeft de verwijzende rechterlijke instantie een uiteenzetting van de wettelijke regeling die van toepassing is op tijdelijk personeel

met een bijzondere of adviesfunctie, te weten artikel 8 [LEBEP], waarin wordt bepaald dat „[o]verheidswerknemers zijn te onderscheiden in [...] d) personeel met een bijzondere of adviesfunctie”, en [artikel] 12 LEBEP, dat ertoe strekt dat „[t]ijdelijk personeel met een bijzondere of adviesfunctie [...] die personen [zijn] die, gezien de wijze van aanstelling en het tijdelijke karakter daarvan, uitsluitend functies vervullen die uitdrukkelijk zijn aangemerkt als vertrouwensfuncties of als specifieke adviesfuncties, en worden betaald uit daartoe ter beschikking gestelde begrotingsmiddelen”. Daar wordt in dat artikel aan toegevoegd dat aanstelling en ontslag niet aan voorwaarden zijn onderworpen (ontslag vindt in elk geval plaats bij het einde van het mandaat van de ambtsdrager waarbij de vertrouwens- of adviesfunctie wordt vervuld), en dat op hen, voor zover deze passend zijn gezien de aard van de rechtspositie van deze werknemers, de algemene bepalingen met betrekking tot ambtenaren in vaste dienst van toepassing zijn.

- 14 Aangaande tijdelijk personeel met een bijzondere of adviesfunctie bij de CGPJ, een grondwettelijk staatsorgaan, is in artikel 4 LEBEP vastgelegd dat deze wet slechts rechtstreeks toepasselijk is indien de specifieke wettelijke regeling voor deze werknemers dit bepaalt; in dit verband wordt in artikel 627 LOPJ bepaald dat werknemers die geen ambtenaar zijn onder hun respectieve personeelsreglement vallen en, in de gevallen waarin dat reglement niet voorziet, onder de wettelijke regeling voor de overheidssector die op hen van toepassing is.
- 15 Bijgevolg hebben tijdelijke personeelsleden met een bijzondere of adviesfunctie de volgende kenmerken: in de eerste plaats zijn zij in dienst genomen om hun medewerking te verlenen aan de uitoefening van bestuurlijke en administratieve taken van bepaalde staatsorganen, welke medewerking geen uitoefening vormt van administratieve functies in engere zin, die tot uitdrukking komt in een rechtstreekse betrekking tussen de overheid en de rechtssubjecten.
- 16 In de tweede plaats oefent het tijdelijk personeel met een bijzondere of adviesfunctie functies uit die, omdat ze een bepaalde vertrouwensrelatie of bijzondere kennis vereisen, een bijzondere persoonlijke betrekking veronderstellen met het hoofd van het overheidsorgaan waaraan de medewerking wordt verleend of dat rechtstreeks gebruik maakt van personen die die bijzondere kennis garanderen; daarom dient het hoofd van het overheidsorgaan dat de medewerking behoeft te beschikken over de mogelijkheid om tijdelijk personeel met een bijzondere of adviesfunctie vrijelijk uit te kiezen en vrijelijk te ontslaan.
- 17 In de zienswijze van de verwijzende rechterlijke instantie is het uiteindelijke gevolg dat tijdelijk personeel met een bijzondere of adviesfunctie vrijelijk kan worden gekozen uit zowel de kring van ambtenaren als uit die van niet-ambtenaren en dat dit personeel kan worden aangesteld zonder inachtneming van de beginselen van openbaarheid, vrije toegang, verdienstelijkheid en bekwaamheid die voor de toegang tot de openbare dienst dienen te gelden.
- 18 Het probleem van de betaling van een vergoeding betreft dus uitsluitend tijdelijk personeelsleden met een bijzondere of adviesfunctie die geen ambtenaar zijn,

██████████

aangezien zij die dat wel zijn, na de vrijelijke beëindiging van hun tijdelijke arbeidsovereenkomst kunnen terugkeren naar de ambtenarencategorie waarvan zij deel uitmaken.

- 19 Anderzijds is het enige vergelijkbare personeel met een vast dienstverband dat in aanmerking kan worden genomen het contractuele personeel, aangezien het rechtsstelsel in het algemeen niet voorziet in een ontslagvergoeding voor ambtenaren.
- 20 Een van de objectieve redenen die uitsluiting van de vergoeding zouden kunnen rechtvaardigen en op grond waarvan zou kunnen worden geconcludeerd dat er geen sprake is van discriminatie, is gelegen in het feit dat het vergemakkelijken van de uitoefening van de vrijheid van aanstelling en ontslag absoluut noodzakelijk is voor de totstandkoming van de bijzondere vertrouwens- en adviesrelatie die het rechtsstelsel noodzakelijk of geschikt acht voor de uitoefening van bestuurlijke en administratieve taken, anders dan administratieve functies in strikte zin, door bepaalde staatsorganen. Een andere objectieve rechtvaardigingsgrond zou kunnen zijn gelegen in het feit dat tijdelijk personeelsleden met een bijzondere of adviesfunctie, in de wetenschap dat er geen wettelijke voorwaarden zijn verbonden aan hun aanstelling en ontslag, geen gerechtvaardigde verwachtingen kunnen koesteren omtrent de voortzetting van hun dienstverband, welke verwachtingen, indien zij niet bewaarheid worden, een vergoedbare schade zouden kunnen vormen.