



Datum van inontvangstneming : 10/02/2017

**Zaak C-677/16**

**Verzoek om een prejudiciële beslissing**

**Datum van indiening:**

29 december 2016

**Verwijzende rechter:**

Juzgado de lo Social nº 33 de Madrid (Spanje)

**Datum van de verwijzingsbeslissing:**

21 december 2016

**Verzoekende partij:**

[Redacted]

**Verwerende partij:**

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

[omissis]

**BESLISSING**

Madrid, 21 december 2016

[omissis]

**FEITEN**

*1. Korte schets van het procesverloop*

[omissis] [Redacted] [omissis] heeft op 14 oktober 2016 verzocht om bescherming tegen de beëindiging van haar dienstverband door haar werkgever, 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 het ministerie voor Sociaal Beleid en Gezinsbeleid van de autonome regio Madrid).

[omissis] [Op 5 december 2016 heeft de rechter partijen gevraagd of het wenselijk was om te verzoeken om een prejudiciële beslissing. De standpunten van partijen zijn gehecht aan de verwijzingsbeslissing.]

[omissis] [Or. 2]

[omissis]

2. *Feiten die hebben geleid tot het geschil*

Bij het verzoek om een prejudiciële beslissing dient te worden uitgegaan van de volgende feiten, die uit het procesverloop en de overgelegde bewijzen zijn gebleken:

1. [omissis] ██████████ sloot op 13 maart 2007 met de huidige *Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid* een ad-interimovereenkomst ter vervanging van een werknemer in vaste dienst, welke overeenkomst op 1 februari 2008 werd omgezet in een ad-interimovereenkomst ter tijdelijke invulling van een openstaande vacature.

2. De vacature die door ██████████ tijdelijk werd ingevuld, had nummer 16332 en betrof het verlenen van diensten als horecahulp in het bejaardentehuis „González Bueno” van de huidige *Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid*.

3. Op 3 oktober 2009 werd een buitengewone procedure gelanceerd om de vacatures voor horecahulpen in de autonome regio Madrid voor vast in te vullen.

Na het verrichten van de desbetreffende objectieve toelatingstoetsen zijn bij besluit van 27 juli 2016 van de *Dirección General de la Función Pública de la Comunidad de Madrid* (directoraat-generaal Openbare Dienst van de autonome regio Madrid) de vacatures ingevuld door de kandidaten die waren geslaagd voor de selectieprocedure.

De functie [omissis] die tijdelijk door verzoekster werd opgevuld, is toegewezen aan de heer ██████████

4. Op 30 september 2016 [omissis] heeft de directeur van het bejaardentehuis „González Bueno” [aan verzoekster meegedeeld] dat zij met ingang van die datum geen diensten meer [zou] verrichten als horecahulp [omissis], aangezien de selectieprocedure voor de arbeidsrechtelijk geregelde functies was afgelopen [en de functie] die zij tijdelijk had opgevuld [voor vast was ingevuld].

## TOEPASSELIJKE REGELGEVING

### I. Toepasselijke nationale regeling

#### A. Ad-interimovereenkomst

a) Koninklijk wetgevend besluit 2/2015 waarbij de geconsolideerde versie van het werknemersstatuut wordt goedgekeurd

##### Art. 15. Duur van de overeenkomst [Or. 3]

1. De arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd.

Een overeenkomst voor bepaalde tijd kan worden aangegaan wanneer:

[...]

c) er sprake is van de vervanging van werknemers die recht hebben op behoud van hun functie, mits in de arbeidsovereenkomst de naam van de vervangen werknemer en de reden voor de vervanging worden vermeld.

##### Art. 49. Beëindiging van de overeenkomst

1. De arbeidsovereenkomst eindigt:

[...]

c) door afloop van de overeengekomen duur of voltooiing van het werk of de dienst waarop de overeenkomst betrekking heeft. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst, tenzij het ad-interimovereenkomsten of opleidingsovereenkomsten betreft, heeft de werknemer 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 gewerkt jaar, of op de vergoeding die eventueel is vastgesteld in de specifieke van toepassing zijnde regelgeving.

b) Koninklijk besluit 2720/1998 van 18 december 1998 tot uitvoering van artikel 15 van het werknemersstatuut inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

##### Art. 4. Ad-interimovereenkomst

1. De ad-interimovereenkomst wordt aangegaan ter vervanging van een werknemer van het bedrijf die recht heeft op behoud van zijn functie op grond van

voorschriften, een collectieve arbeidsovereenkomst of een individuele overeenkomst.

De ad-interimovereenkomst kan tevens worden aangegaan ter tijdelijke invulling van een functie tijdens de selectie- of promotieprocedure om de functie definitief in te vullen.

2. De ad-interimovereenkomst is wettelijk als volgt geregeld:

a) In de overeenkomst moet worden vermeld welke werknemer wordt vervangen en om welke reden, en worden aangegeven of de te vervullen functie die van de vervangen werknemer is dan wel die van een andere werknemer van het bedrijf die de functie van de vervangen werknemer zal vervullen.

In het geval als bedoeld in de tweede alinea van lid 1 moet in de overeenkomst de functie worden vermeld die definitief zal worden ingevuld na de externe selectieprocedure of interne promotieprocedure.

b) De ad-interimovereenkomst loopt zolang de met behoud van zijn functie vervangen werknemer afwezig is.

In het geval als bedoeld in de tweede alinea van lid 1 loopt de overeenkomst zolang de selectie- of promotieprocedure om de functie definitief in te vullen loopt, maar kan geen sprake zijn van een looptijd van langer dan drie maanden en kan geen nieuwe overeenkomst met hetzelfde voorwerp worden aangegaan nadat de maximale duur is bereikt.

In selectieprocedures die overheidsinstanties organiseren ten behoeve van het invullen van functies, komt de duur van de overeenkomst overeen met de in de desbetreffende specifieke voorschriften aangegeven duur van die procedures.

Art. 8. Beëindiging en opzegging van overeenkomsten

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

[...] **[Or. 4]**

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.

B. Beëindiging van overeenkomsten op objectieve gronden

a) Koninklijk wetgevend besluit 2/2015 waarbij de geconsolideerde versie van het werknemersstatuut wordt goedgekeurd

Art. 49. Beëindiging van de overeenkomst

1. De arbeidsovereenkomst eindigt:

[...]

l) om objectieve redenen die wettelijk toelaatbaar zijn.

Art. 53. Vorm en gevolgen van beëindiging op objectieve gronden

1. Het besluit tot beëindiging op grond van het bepaalde in het voorgaande artikel moet voldoen aan de volgende voorwaarden:

a) aan de werknemer moet schriftelijk de reden voor de beëindiging worden meegedeeld;

b) tegelijk met de schriftelijke mededeling moet aan de werknemer een vergoeding van twintig dagen salaris per dienstjaar worden 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.

[...]

[omissis]

C. Gelijke behandeling van vaste en tijdelijke werknemers

a) Koninklijk wetgevend besluit 2/2015 waarbij de geconsolideerde versie van het werknemersstatuut wordt goedgekeurd

Art. 15, lid 6

Werknemers met een overeenkomst voor bepaalde tijd hebben dezelfde rechten als werknemers met een overeenkomst voor onbepaalde tijd, onverminderd de specifieke kenmerken van alle soorten arbeidsovereenkomsten wat de beëindiging van de overeenkomst betreft en de kenmerken die uitdrukkelijk in de wet worden genoemd voor opleidingsovereenkomsten. In voorkomend geval worden die rechten, gelet op hun aard, in wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen en in

collectieve overeenkomsten toegekend naar evenredigheid, naar rato van de gewerkte tijd. **[Or. 5]**

Wanneer in wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen en in collectieve overeenkomsten een bepaald recht wordt verleend of een bepaalde arbeidsvoorwaarde wordt vastgesteld op basis van de opgebouwde anciënniteit van de werknemer, moet dit recht of deze voorwaarde volgens dezelfde criteria worden berekend voor alle werknemers, ongeacht het soort arbeidsovereenkomst.

## **II. Relevant Europees recht**

### A. Materieel recht

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

Non-discriminatiebeginsel (clausule 4)

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.

### B. Procesrecht

Verdrag betreffende de Europese Unie

Art. 19, lid 3 – Het Hof van Justitie van de Europese Unie doet uitspraak overeenkomstig de Verdragen:

- a) inzake door een lidstaat, een instelling of een natuurlijke of rechtspersoon ingesteld beroep;
- b) op verzoek van de nationale rechterlijke instanties bij wijze van prejudiciële beslissing over de uitlegging van het recht van de Unie en over de geldigheid van de door de instellingen vastgestelde handelingen;
- c) in de overige bij de Verdragen bepaalde gevallen.

Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie

Art. 267 – Het Hof van Justitie van de Europese Unie is bevoegd, bij wijze van prejudiciële beslissing, een uitspraak te doen

- a) over de uitlegging van de Verdragen,

[REDACTED]

b) over de geldigheid en de uitlegging van de handelingen van de instellingen, de organen of de instanties van de Unie.

Indien een vraag te dien aanzien wordt opgeworpen voor een rechterlijke instantie van een der lidstaten, kan deze instantie, indien zij een beslissing op dit punt noodzakelijk acht voor het wijzen van haar vonnis, het Hof van Justitie verzoeken over deze vraag een uitspraak te doen. [Or. 6]

## RECHTSOVERWEGINGEN

### **I. Inleidende opmerkingen**

#### **A. Richtlijn 1999/70 is rechtstreeks van toepassing op deze zaak**

De werkgever is de Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid. Het betreft een zelfstandig publiekrechtelijk lichaam dat ressorteert onder het genoemde ministerie van de autonome regio Madrid.

Dit wordt door partijen niet betwist.

Richtlijn 1999/70 is rechtstreeks van toepassing op arbeidsverhoudingen en arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die met overheidsinstanties en andere publiekrechtelijke lichamen zijn aangegaan. [Zie] in die zin arrest van het HvJ EU van 22 december 2010, [omissis] [REDACTED], punt] 38, waarin naar andere soortgelijke arresten wordt verwezen.

Voorts is clause 4, lid 1, van [de raamovereenkomst] inhoudelijk gezien onvoorwaardelijk en voldoende nauwkeurig om door een particulier voor een nationale rechter te worden ingeroepen (arrest HvJ EU [REDACTED], C-361/12).

#### **B. Het gaat om vergelijkbare werknemers**

Verzoekster vervulde tijdelijk dezelfde functie, en verrichtte dus dezelfde taken, als die welke [REDACTED] de kandidaat die was geslaagd voor de selectieprocedure, zou gaan vervullen. Uit het feit dat sprake is van dezelfde functie en taken blijkt dat het in beide gevallen om dezelfde werkzaamheden als horecahulp bij dezelfde werkgever gaat, namelijk het bejaardentehuis „González Bueno” van de huidige Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid.

Het geschil heeft dan ook betrekking op werknemers die voor de toepassing van clause 4 van richtlijn 1999/70 zijn aan te merken als vergelijkbaar, namelijk interim-medewerkers die tijdelijk een vacature invullen en medewerkers in vaste dienst die die functie krijgen toegewezen na afloop van een vergelijkend onderzoek.



### **C. De vergelijking heeft betrekking op een arbeidsvoorwaarde**

Bij het vergelijken van de vergoeding bij de beëindiging van de tijdelijke overeenkomst met de vergoeding in geval van ontslag op objectieve gronden van een vergelijkbare werknemer in vaste dienst, gaat het om de beoordeling van een arbeidsvoorwaarde, zoals het HvJ EU heeft aangegeven in het dictum en de [punten] 31 en 32 van het arrest van 14 september 2016, [REDACTED].

### **D. Het aan de orde zijnde geschil betreft geen duidelijke zaak waarover het HvJ EU reeds uitspraak heeft gedaan**

Hetgeen in deze zaak aan de orde is en aanleiding is voor het stellen van de vraag aan het Hof heeft volgens deze arbeidsrechtbank, ongeacht het reeds overwogene in het arrest van het HvJ EU van 14 september 2016, [REDACTED], [omissis], nog geen duidelijk antwoord gekregen dat het onderhavige verzoek om een prejudiciële beslissing overbodig maakt. [Or. 7]

## **II. Het huidige geschil tegen de achtergrond van de Spaanse regelgeving met betrekking tot de aan tijdelijke en vaste werknemers toegekende vergoeding bij beëindiging van het dienstverband**

Tijdelijke werknemers worden op dezelfde manier behandeld als vaste werknemers in de volgende gevallen:

- wanneer het ontslag nietig is wegens schending van grondrechten of wegens discriminatie, daaronder ook begrepen pesten, en wanneer de wetgever de nietigheid uitdrukkelijk voorschrijft, moet de werkgever de werknemer weer in dienst nemen, met betaling van het niet ontvangen loon totdat wederindiensttreding plaatsvindt, ongeacht of het gaat om vaste of tijdelijke werknemers;
- wanneer het ontslag kennelijk onredelijk is, of het nu gaat om een ontslag zonder reden, een niet onderbouwde reden, een reden die niet toereikend is of het niet nakomen van vormvoorschriften. In deze gevallen bedraagt de wettelijke vergoeding voor tijdelijke en vaste werknemers 33 dagen salaris per in het bedrijf gewerkt jaar;
- wanneer de overeenkomst eindigt omdat sprake is een voldoende onderbouwde objectieve reden. In dit geval hebben vaste en tijdelijke werknemers recht op een wettelijke vergoeding van 20 dagen salaris per gewerkt jaar.

Wanneer een overeenkomst voor bepaalde tijd eindigt omdat de periode waarvoor de overeenkomst is aangegaan, is verstreken, dus omdat de reden zich voordoet die rechtsgeldig is aangegeven in de overeenkomst, krijgen tijdelijke werknemers

[REDACTED]

een vergoeding van slechts 12 dagen per gewerkt jaar indien het gaat om een overeenkomst op oproepbasis of een overeenkomst van opdracht.

Zij krijgen geen vergoeding als het een ad-interimovereenkomst betreft, ongeacht of het gaat om de vervanging van een werknemer die zijn functie behoudt, of de tijdelijke invulling van een vacature.

Bij andere overeenkomsten voor bepaalde tijd, zoals de opleidingsovereenkomst of de overeenkomst ter vervanging van een met deeltijdpensioen gaande werknemer, is evenmin sprake van een vergoeding bij de beëindiging van het dienstverband.

Na onderzoek van de Spaanse regelgeving met betrekking tot de bij beëindiging van het dienstverband toe te kennen vergoeding blijkt dus dat er alleen een verschillende behandeling is als wordt gekeken naar de beëindiging van een tijdelijk dienstverband wegens het zich voordoen van de reden waarom die overeenkomst is aangegaan, en dit wordt vergeleken met de beëindiging van een vast dienstverband wegens het zich voordoen van een objectieve reden [*omissis*].

### **III. Gevolgen van het arrest van het HvJ EU van 14 september 2016 [REDACTED] voor de arbeidsmarkt in Spanje**

In het genoemde arrest wordt overwogen als volgt: „Clause 4 van de raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, die is opgenomen in de bijlage bij richtlijn 1999/70, moet aldus worden uitgelegd dat deze clause zich verzet tegen een nationale regeling als in het hoofdgeding waarbij een werknemer met een ad-interimovereenkomst bij beëindiging van de overeenkomst geen vergoeding krijgt, maar wel een vergoeding kan worden toegekend aan met name vergelijkbare werknemers in vaste dienst. Het enkele feit dat die werknemer ad interim heeft gewerkt, kan geen objectieve **[Or. 8]** reden opleveren die kan rechtvaardigen dat de werknemer die vergoeding niet krijgt.”

De nationale rechterlijke instanties die soortgelijke gevallen hebben behandeld, namelijk de Tribunal Superior de Justicia de Madrid (hoogste rechter van de autonome regio Madrid) in een arrest van 5 oktober 2016 [*omissis*] en de Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (hoogste rechter van de autonome regio Baskenland) in twee arresten [*omissis*] van 18 oktober 2016 omtrent de beëindiging van het dienstverband van tijdelijke werknemers, waarbij het in het eerste geval ging om een ad-interimovereenkomst en in de laatste twee gevallen om een overeenkomst van opdracht, hebben dat arrest van het HvJ EU aldus geïnterpreteerd dat de betrokken werknemers bij de beëindiging van hun tijdelijke overeenkomst de vergoeding toegewezen moeten krijgen waarop vergelijkbare werknemers in vaste dienst volgens het nationale recht recht hebben indien hun overeenkomst op objectieve gronden wordt beëindigd, dus 20 dagen salaris per dienstjaar.

Deze door de nationale rechter gehanteerde interpretatie van het arrest van het HvJ EU in de [zaak] [REDACTED] vindt ook steun in diverse in de rechtsliteratuur verschenen artikels.

Het moge duidelijk zijn welk praktisch belang het arrest [REDACTED] kan hebben voor een arbeidsmarkt als de Spaanse, die wordt gekenmerkt door wijdverbreide en ondraaglijke werkloosheid (thans zit meer dan 19 % van de beroepsbevolking zonder werk) en door een enorm hoog aantal tijdelijke overeenkomsten (uit statistieken van het ministerie van Werkgelegenheid blijkt dat in het tweede kwartaal van 2016 bij 25,72 % van de arbeidsovereenkomsten sprake was van tijdelijke overeenkomsten).

#### **IV. Motivering van het verzoek om een prejudiciële beslissing**

Volgens deze arbeidsrechtbank is deze zaak niet duidelijk, zodat uitlegging door het HvJ EU noodzakelijk is. Ook na het arrest [REDACTED] blijft naar het oordeel van deze rechtbank onduidelijk of de omstandigheid dat een tijdelijke overeenkomst door partijen wordt aangegaan in de wetenschap dat het een overeenkomst betref die slechts voor bepaalde tijd is<sup>1</sup>, kan rechtvaardigen dat een andere vergoedingsregeling geldt dan voor vaste werknemers wier overeenkomst op objectieve gronden wordt beëindigd.

Als de tijdsduur is verstreken, eindigt de tijdelijke overeenkomst in lijn met de verwachtingen die ten grondslag lagen aan het aangaan van die overeenkomst en aan het aanbod van de werkgever waar de werknemer mee heeft ingestemd.

In het onderhavige geval stond ten aanzien van de functie vooraf vast dat een selectieprocedure zou worden georganiseerd en dat bij de tijdelijke invulling van de functie door een interim-medewerker, totdat de selectieprocedure was afgerond, dus sprake was van het invullen van een behoefte met een objectief tijdelijk karakter.

Wordt een overeenkomst voor onbepaalde tijd op objectieve gronden beëindigd, of komt er om dezelfde redenen een voortijdig einde aan een overeenkomst voor bepaalde tijd, dan is er sprake van een gebeurtenis die weliswaar tot de mogelijkheden behoort, maar die onverwachts plaatsvindt en die het economische evenwicht van de overeenkomst [dermate] verstoort dat de voortzetting van de overeenkomst onnodig of onmogelijk wordt. **[Or. 9]**

Aangenomen zou kunnen worden dat aangezien het einde van de overeenkomst voorspelbaar is als het gaat om een tijdelijke overeenkomst en de tijdsduur daarvan verstrijkt, er zich een andere situatie voordoet bij de beëindiging van een overeenkomst op objectieve gronden, welke beëindiging onvoorspelbaar is. Dit is

<sup>1</sup> In de onderhavige zaak liep de overeenkomst totdat de vacature die de werkneemster tijdelijk opvulde definitief zou worden ingevuld middels een formele selectieprocedure, wat naar Spaans recht de enige manier is om vast in dienst te treden bij de overheid.

[REDACTED]

al helemaal zo wanneer het gaat om overeenkomsten voor onbepaalde tijd, waarbij bij beide partijen – en met name bij de werknemer die zijn baan verliest – verwachtingen omtrent werkzekerheid bestaan waarvan geen sprake is bij tijdelijke overeenkomsten.

Dat het om verschillende situaties gaat, zou objectief kunnen rechtvaardigen dat de tijdelijke werknemer wiens overeenkomst afloopt, niet dezelfde vergoeding krijgt als de vaste werknemer wiens overeenkomst op objectieve gronden wordt beëindigd.

Het HvJ EU heeft er verscheidene malen, namelijk in de arresten [REDACTED], C-38/13, en [REDACTED], C-]596/14, op gewezen dat het verschil in behandeling tussen vaste en tijdelijke werknemers niet kan worden gebaseerd op de duur van het dienstverband, aangezien dat de rechtvaardiging van elk verschil in behandeling van beide groepen werknemers zou inhouden.

Het HvJ EU is bij de beoordeling van de vergelijkbaarheid verder ook ingegaan op een specifiek punt en heeft in het arrest [REDACTED], C-361/12, [punt] 48, geoordeeld dat „clause 4, punt 1, van [de] raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat zij niet vereist dat de vergoeding die wordt toegekend bij een onrechtmatige beperking van de duur van een arbeidsovereenkomst op dezelfde wijze wordt behandeld als de vergoeding die wordt toegekend bij de onrechtmatige beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd”. Dat was ook het oordeel in de beschikking van 30 april 2014 in [zaak] C-[89/13], [REDACTED] e.a.

In de zaak die thans wordt voorgelegd aan het HvJ EU heeft de vergelijking geen betrekking op onrechtmatige situaties met betrekking tot een tijdelijke overeenkomst en een vaste overeenkomst waarbij sprake is van uiteenlopende vergoedingen, maar gaat het om situaties die legaal, maar verschillend zijn.

Aan de orde is of er bij de beoordeling van de vergelijkbaarheid van verschillende situaties, namelijk de beëindiging van een tijdelijk dienstverband omdat de periode waarvoor de overeenkomst is aangegaan, is verstreken en de beëindiging van een vast dienstverband omdat zich objectieve gronden voordoen [die een ontslag rechtvaardigen], geen sprake is van aanmerkelijk verschillende situaties die door de wetgever verschillend kunnen worden behandeld.

In dit verband heeft het HvJ EU er in [punt] 44 van het arrest [REDACTED] op gewezen dat „[v]astgesteld moet worden dat een van deze vergoedingen wordt toegekend in een situatie die wezenlijk verschilt van de situatie die aanleiding geeft tot de uitkering van de andere vergoeding. De eerste vergoeding betreft immers werknemers met een onrechtmatige arbeidsovereenkomst, terwijl de tweede vergoeding ontslagen werknemers betreft.”

Vanuit het perspectief van de werkgever zou echter kunnen worden gezegd dat de omstandigheid dat er twee werknemers voor dezelfde functie zijn, doordat de door

de interim-medewerker ingevulde functie definitief wordt ingevuld door degene die is geslaagd voor de selectieprocedure, een bedrijfseconomische reden oplevert, die dus losstaat van de betrokken werknemer.

Wordt de situatie vanuit dit perspectief bekeken, dan kan dit leiden tot de aanpak die de nationale rechterlijke instanties [hanteren] na het arrest van het HvJ EU in de [zaak] [REDACTED]: er is sprake van objectieve gronden die een gelijke behandeling van tijdelijke en vaste werknemers rechtvaardigen, zodat als vaste werknemers bij beëindiging op objectieve gronden een vergoeding krijgen van twintig dagen salaris per jaar, tijdelijke werknemers [Or. 10] bij het zich voordoen van dergelijke gronden dezelfde vergoeding moeten krijgen, ook al is geen sprake van een onverwachte gebeurtenis, maar van een inherent gevolg van de aangegane tijdelijke overeenkomst.

Een ander aspect dat mogelijk [moet worden] beoordeeld om na te gaan of er objectieve gronden zijn die het verschil in behandeling kunnen rechtvaardigen, met name tegen de Spaanse achtergrond van wijdverbreide werkloosheid en grootschalig gebruik van tijdelijke overeenkomsten, is de vraag naar het belang van de door de werkgever [te betalen] vergoeding voor het verlies van de baan van de werknemer.

Een werknemer – of hij nu tijdelijk of vast in dienst is – lijdt daadwerkelijk schade als hij zijn baan verliest. Wordt met de vergoeding beoogd om dat verlies te compenseren, dan valt mogelijk niet te rechtvaardigen dat in het ene geval een vergoeding wordt betaald en in het andere niet, terwijl het in beide gevallen gaat om gronden die geen betrekking hebben op de betrokken werknemer.

Volgens deze rechtbank zijn er dus argumenten voor een bevestigend en argumenten voor een ontkennend antwoord op de voorgelegde vraag, zodat het des te meer noodzakelijk is dat de enige uitlegger van het Unierecht een antwoord geeft.

### **BESLISSING**

A. [omissis] Aan het Hof van Justitie van de Europese Unie wordt de volgende [omissis] [prejudiciële vraag] gesteld:

**Moet clause 4, lid 1, van de door het EVV, de Unice en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, die in het gemeenschapsrecht is opgenomen middels richtlijn 1999/70 van de Raad, 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?**

B. [De behandeling van de zaak] [*omissis*] wordt geschorst totdat uitspraak is gedaan op de prejudiciële vraag [*omissis*].

[*omissis*]