



Datum van inontvangstneming : 19/02/2015

Zaak C-16/15

Verzoek om een prejudiciële beslissing

Datum van indiening:

19 januari 2015

Verwijzende rechter:

Juzgado Contencioso-Administrativo nº 4 de Madrid (España)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

16 januari 2015

Verzoekende partij:

María Elena Pérez López

Verwerende partij:

Servicio Madrileño de Salud (Comunidad de Madrid)

PREJUDICIËLE VERWIJZING NAAR HET HOF VAN JUSTITIE VAN DE
EUROPESE UNIE

Madrid, 16 januari 2015.

1.- VOORWERP VAN HET GEDING:

[OMISSIS] [OMISSIS] María Elena Pérez López komt op tegen de, uit het stilzwijgen van de overheidsinstantie voortvloeiende, impliciete verwerping van het door haar op 30 april 2013 ingestelde administratieve beroep tegen het ontslagbesluit van 31 maart 2013 en de nieuwe op 1 april 2013 aan haar verleende aanstelling als statutair personeelslid op oproepbasis (Enfermera/Diplomado Universitario en Enfermería) (verpleegkundige/gediplomeerd verpleegkundige) in het algemeen academisch ziekenhuis Hospital General Universitario „Gregorio Marañón” van de Servicio Madrileño de Salud (gezondheidsdienst van de regio Madrid).

2.- DE FEITEN:

A) Verzoekster is haar werkzaamheden als verpleegkundige in het Hospital General Universitario „Gregorio Marañón” begonnen op 05-02-2009, op basis van een aanstelling als statutair medewerker in de gezondheidszorg op oproepbasis, overeenkomstig artikel 9.3 van Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud (wet 55/2003 van 16 december 2003 houdende het kaderstatuut voor statutair personeel van de gezondheidsdiensten), hierna: het „kaderstatuut”. Als reden voor haar aanstelling werd gegeven: „het verrichten van bepaalde werkzaamheden van tijdelijke, conjuncturele of buitengewone aard”, en als „inhoud en beschrijving van de werkzaamheden”, het „uitoefenen van haar beroepsactiviteit in dit ziekenhuis teneinde de zorg te waarborgen”, en de einddatum van haar werkzaamheden werd vastgesteld op 31-07-2009.

B) Na afloop van deze aanstellingsperiode kreeg zij onmiddellijk een nieuwe aanstelling, van 01-08-2009 tot en met 31-12-2009, in dezelfde termen als daarvoor. Deze situatie heeft zich nog zeven maal herhaald in de vorm van opeenvolgende aanstellingen van zes maanden (4), drie maanden, negen maanden en drie maanden, waarmee zij in totaal meer dan vier jaar ononderbroken werkzaamheden heeft verricht.

C) Tijdens de laatste van de hier genoemde aanstellingen, van 01-01-2013 tot en met 31-03-2013, heeft de Consejería de Economía y Hacienda (regionaal ministerie van Economie en Financiën) van de Comunidad de Madrid (autonome regio Madrid), waaronder de Servicio Madrileño de Salud valt, het besluit van 28 januari 2013 vastgesteld. In het kader van de door de regionale regering getroffen maatregelen ter controle van de overheidsuitgaven, worden in dit besluit „aanwijzingen gegeven voor de indienstneming van tijdelijk personeel, de aanstelling van ambtenaren op interim basis, tijdelijk statutair personeel en overig onderwijzend personeel bij niet-universitaire onderwijsinstellingen”. In deze maatregelen wordt onder het opschrift „procedure voor de [Or 2] indienstneming van arbeidscontractanten in tijdelijke dienst en de aanstelling van tijdelijk statutair personeel bij de centra voor gezondheidszorg van de Servicio Madrileño de Salud en de hieronder vallende openbare instellingen en bedrijven” (artikel 11) letterlijk bepaald dat „als de einddatum van de aanstelling is aangebroken in elk geval moet worden overgegaan tot ontslag en eindafrekening over de periode waarin de werkzaamheden verricht zijn, zelfs als dezelfde persoon aansluitend een nieuwe aanstelling krijgt”.

D) Op grond van deze bestuursrechtelijke bepaling is op 8 maart 2013 aan verzoekster schriftelijk medegedeeld dat „wij overeenkomstig het bepaalde bij uw aanstelling, na uw werkdag van 31 maart 2013 moeten afzien van verdere samenwerking”. Op 21 maart 2013 krijgt ze echter een nieuwe aanstelling, eveneens gelijk aan de eerdere aanstellingen en onmiddellijk aansluitend op de voorgaande, die loopt van 01-04-2013 tot en met 30-06-2013. Dit is de situatie

waarin ze zich nu bevindt, aangezien verweerster deze handelwijze heeft voortgezet.

E) Op 30 april 2013 heeft verzoekster administratief beroep ingesteld tegen voornoemde ontslagaanzegging en de hernieuwde aanstelling, waarbij zij verzocht heeft: „1.- Dat erkend wordt dat de tot heden verleende aanstellingen als tijdelijk statutair medewerker op oproepbasis door wetsontduiking tot stand zijn gekomen. 2.- Dat erkend wordt dat de ontslagaanzegging van 31 maart 2013 nietig is. 3.- Dat eveneens erkend wordt dat haar nieuwe aanstelling in strijd met de wet tot stand is gekomen, evenals de voorgaande, aangezien noch de persoonlijke omstandigheden gewijzigd zijn, noch de werkzaamheden of de omstandigheden van het ziekenhuis die geleid hebben tot zowel de voorgaande als deze nieuwe aanstelling. 4.- Dat erkend wordt dat als gevolg van het voorgaande, de arbeidsrelatie met het ziekenhuis er een op interim basis is, met de gevolgen van een dergelijke verklaring”.

F) Nadat de wettelijke termijn waarbinnen de overheidsinstantie kon reageren verstreken was en het administratief beroep van verzoekster als stilzwijgend afgewezen kon worden beschouwd, heeft zij op 13 september 2013 beroep [OMISSIS] [bij deze] rechtbank [OMISSIS] ingesteld, waarbij zij in wezen de bij het administratief beroep ingediende vorderingen herhaalt[.] [OMISSIS]. Nadat een terechtzitting was gehouden en de termijn voor het geven van de beslissing was opgeschort, werd bij beslissing van 16 december 2014 besloten partijen en het openbaar ministerie te horen zodat zij hun argumenten konden aanvoeren inzake de noodzaak om een prejudiciële vraag te stellen aan het Hof van Justitie van de Europese Unie. Dit heeft verzoekster gedaan in die zin dat zij het „noodzakelijk acht de vraag te stellen”, aangezien zij, overeenkomstig de uitgebreide argumentering in haar verzoekschrift, van mening is, dat „het belang van de vraag onmiskenbaar is”. De advocaat van de verwerende autoriteit heeft zich tegen deze verwijzing verzet, niet alleen omdat het een nationale wet betreft, maar ook omdat hij van mening is dat artikel 9.3 van het kaderstatuut niet in strijd is met de communautaire regelgeving. Het openbaar ministerie ten slotte heeft erop gewezen dat „het aan de rechter is om te beslissen of de vraag gesteld moet worden”.

G) Aangezien de advocaat van de verwerende autoriteit [OMISSIS] in zijn verweerschrift impliciet vraagtekens zet bij de nuttige werking van dit verzoek om een prejudiciële beslissing, moeten de door hem aangevoerde argumenten nader onderzocht te worden, want hoewel hij begint met uiteen te zetten dat, naar zijn mening, artikel 9.3 van het Kaderstatuut „op geen enkele wijze in strijd is met de Raamovereenkomst van 18.03.1999”, erkent hij vervolgens dat „maatregelen getroffen worden [Or 3] om opeenvolging van aanstellingen te vermijden”, waarmee, eveneens impliciet, wordt erkend dat dit wettelijke kader in de praktijk deze „opeenvolging” mogelijk maakt. Deze maatregelen zijn omschreven in het (aan zijn verweerschrift gehechte) besluit van 30 juli 2014 van de Dirección General de Recursos Humanos del Servicio Madrileño de Salud (Directoraat-

Generaal Personeelszaken van de Servicio Madrileño de Salud), „welk besluit aanwijzingen geeft voor criteria voor het aanstellen van personeel op interim basis bij de centra voor gezondheidszorg van de Servicio Madrileño de Salud”.

H) Ofschoon het toepassingsgebied ervan gevormd wordt door het „statutair personeel van de Servicio Madrileño de Salud, met een krachtens artikel 9.3 van het Kaderstatuut verrichte aanstelling op oproepbasis, dat op 18 juli 2014 werkzaamheden verricht”, blijkt dat de afzonderlijke details en de uitkomst van de selectieprocedure, na beoordeling van de opleiding en beroeps- en onderzoekservaring van de kandidaten, overgelaten wordt aan de overheid, zodat uiteindelijk de Dirección General de Recursos Humanos, na een positief advies van de Consejería de Economía y Hacienda, de namenlijst van het personeel op oproepbasis per categorie naar de directie van elk centrum voor gezondheidszorg moet sturen, met de betreffende machtiging voor de aanstelling als personeel op interim basis. De directie van elk centrum ondertekent vervolgens de betrokken aanstellingen tot statutair personeel op interim basis, „uitsluitend voor die mensen die beschikken over de vereiste machtiging van deze Dirección General”, dat wil zeggen, dat absoluut niet gegarandeerd wordt dat alle oproepkrachten die zich in dezelfde situatie bevinden een interim aanstelling kunnen krijgen, met het risico van mogelijk hiermee verbonden verborgen herstructurering, doordat niet aangegeven wordt in welke situatie de oproepkrachten terechtkomen die op grond van deze procedure geen interim aanstelling krijgen (zoals de advocaat van de overheid in zijn verweerschrift erkent, is de aanstelling op oproepbasis van verzoekster „momenteel van kracht”). Anderzijds wordt niet verhuld dat de arbeidsplaatsen die ontstaan zijn doordat „de betrokken personeelsformaties” zijn goedgekeurd, worden ingevuld „door personeel op interim basis aan te stellen”, in plaats van met vast personeel, nadat de invulling gereguleerd is zoals voorgeschreven, waarmee de preciaire situatie blijft bestaan en het wettelijke doel van het aanstellen van interim medewerkers geschonden wordt, aangezien in geen enkel geval een einddatum vastgesteld wordt voor het van kracht zijn van deze aanstellingen, en er in genoemd besluit bovendien niets is bepaald dat de overheid belet opnieuw over te gaan tot opeenvolgende aanstellingen van oproepkrachten, want er is geen verbod in opgenomen noch een verplichting om dat niet te doen.

3.- ARGUMENTEN VAN PARTIJEN TIJDENS DE RECHTERLIJKE PROCEDURE:

A) In haar verzoekschrift, en later, ter terechtzitting, baseert verzoekster haar vorderingen op het feit dat zij van mening is dat de keten van aanstellingen als tijdelijk statutair personeelslid op oproepbasis gedurende bijna zes jaar, „waarmee het maximum van twee aanstellingen van in totaal twaalf maanden binnen twee jaar, zoals vastgelegd in artikel 9.3 van voornoemd statuut, ruimschoots overschreden is”, bewijst dat haar taken „niet conjunctureel maar structureel waren, dat deze permanent op de Afdeling Verpleegkunde van genoemd ziekenhuis verricht worden en dat de overheid deze aanstellingen heeft gebruikt

voor andere doeleinden dan waarvoor ze bedoeld zijn in het rechtsstelsel”, waaruit zij afleidt dat bij haar aanstelling sprake is van misbruik van bevoegdheid en wetsontduiking, met als gevolg dat zij haar arbeidsverhouding als een verhouding op interim basis beschouwt, niet als een arbeidsverhouding op oproepbasis, aangezien het gevolg dat het rechtsstelsel verbindt aan gevallen waarin sprake is van wetsontduiking (art. 6.4 Código Civil), begrepen als het verrichten van handelingen „op grond van de tekst van een voorschrift die een door het rechtsstelsel verboden of hieraan tegenstrijdig resultaat beogen”, de toepassing is „van de regel die men heeft geprobeerd [Or 4] te ontwijken”. De door verzoekster verrichte werkzaamheden komen aldus, naar haar mening, meer overeen met die van statutair personeel op interim basis, aangezien dit personeel aangesteld wordt „voor het vervullen van een vacature bij centra of voorzieningen voor gezondheidszorg, als het nodig is de betreffende taken te verrichten” (art. 9.2 Kaderstatuut), dat wil zeggen, niet om te voorzien in een conjuncturele behoefte, zoals het geval is bij het statutair personeel op oproepbasis.

B) [OMISSIS] De verwerende autoriteit [OMISSIS], die, om voor de hand liggende redenen, niet ontkent dat in werkelijkheid sprake is van een keten van opeenvolgende aanstellingen en uitdrukkelijk toegeeft dat hiermee getracht wordt „te voorzien in de in het ziekenhuis bestaande behoefte aan verzorging”, voert als bezwaar tegen de vorderingen van verzoekster aan dat „men niet kan stellen dat de voortzetting van de arbeidsverhouding tijdens opeenvolgende aanstellingen zonder meer impliceert dat sprake is van wetsontduiking door de overheid en hieruit ook niet kan afleiden dat sprake is van een aanstelling voor onbepaalde tijd als uit de letterlijke betekenis van de aanstelling het tegendeel blijkt”; dat „het indelen van het personeel in de gezondheidszorg” de taak is van de Servicios de Salud en dat, tot slot, „de Servicios de Salud zullen beslissen welke statutaire aanstellingsvorm gehanteerd wordt in de gezondheidszorg, en het niet aan verzoekster is te bepalen of de aanstelling binnen de wettelijke mogelijkheden van art. 9 van wet 55/03 op oproepbasis, op interim basis of wegens plaatsvervangings moet zijn” [OMISSIS].

4- OP HET HOOFDGEDING TOEPASSELIJKE NATIONALE BEPALINGEN:

A) De in deze gerechtelijke procedure aan de orde zijnde, strikt juridische, kwestie betreft de toepassing en uitlegging van artikel 9 van het Kaderstatuut, dat het „tijdelijk statutair personeel” regelt, en luidt als volgt:

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

De aanstelling van tijdelijk statutair personeel kan van tijdelijke aard zijn, op oproepbasis of ter plaatsvervangings.

2. *Een aanstelling op interim basis wordt gegeven voor het vervullen van een vacature bij de centra of voorzieningen voor gezondheidszorg, als het noodzakelijk is de aan de functie verbonden taken uit te voeren.*

Ontslag van het statutair personeel op interim basis vindt plaats als, via de wettelijke of reglementair vastgestelde procedure, vast personeel in dienst genomen wordt voor deze functie, alsook wanneer deze functie wordt opgeheven.

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

- a) *In geval van bepaalde werkzaamheden van structurele, conjuncturele of buitengewone aard.*
- b) *Als het noodzakelijk is het permanent en continu functioneren van de gezondheidscentra te waarborgen.*
- c) *Voor het verrichten van extra werkzaamheden bij verkorting van de normale arbeidstijd.*

[Or 5] *Het statutair personeel op oproepbasis kan worden ontslagen als zich de grond voordoet of de termijn is verstreken zoals uitdrukkelijk vermeld bij de aanstelling, alsook wanneer de taken die destijds hiertoe aanleiding gaven worden opgeheven.*

Als voor dezelfde werkzaamheden meer dan twee aanstellingen van in totaal 12 maanden of langer binnen een periode van twee jaar worden verricht, moeten de redenen hiervoor worden onderzocht, zodat kan worden beoordeeld of in voorkomend geval de personeelsformatie van de instelling moet worden uitgebreid met een structurele arbeidsplaats.

4. *Een aanstelling ter vervanging vindt plaats als het noodzakelijk is dat de werkzaamheden van vast of tijdelijk personeel verricht worden tijdens vakantie, verlof of andere vormen van tijdelijke afwezigheid die met zich mee brengen dat het vervangen personeelslid zijn arbeidsplaats behoudt.*

Waarnemend statutair personeel wordt ontslagen zodra de persoon die vervangen is weer terugkeert in zijn functie, alsook wanneer deze zijn recht op terugkeer in dezelfde arbeidsplaats of functie verliest.

5. *Op tijdelijk statutair personeel is, voor zover passend bij de situatie, de algemene regeling voor vast statutair personeel van toepassing.”*

Ingevolge dit wettelijke voorschrift kan het tijdelijk statutair personeel van de Servicios de Salud derhalve zijn: op oproepbasis, op interim basis of ter vervanging, al naargelang de aanstelling bedoeld is om in een vacature te voorzien

(het eerste geval); om te voldoen aan een conjuncturele behoefte (het tweede geval); of ter vervanging van afwezig vast of tijdelijk personeel (het derde geval), waarmee het ontslag van dit personeel plaatsvindt als voorzien is in de vacature, of als deze opgeheven wordt (het eerste geval); als de aanstellingsgrond niet langer aanwezig is (het tweede geval); of als de vervangen persoon weer terugkeert of deze zijn recht op terugkeer verliest (het derde geval).

Anderzijds stelt het besproken voorschrift, voor het concrete geval dat personeel op oproepbasis aangesteld wordt, formeel een tijdslimiet vast, die erin bestaat dat als voor het verrichten van dezelfde werkzaamheden meer dan twee aanstellingen van in totaal 12 maanden of langer binnen een periode van twee jaar worden gegeven, de overheid „de redenen hiervoor moet onderzoeken” zodat „kan worden beoordeeld of in voorkomend geval de personeelsformatie van de instelling moet worden uitgebreid met een structurele arbeidsplaats”, dat wil zeggen dat aan het oordeel van de overheid wordt overgelaten of („in voorkomend geval”) een nieuwe functie moet worden gecreëerd.

In samenhang met voorgaande regeling, is in deze zaak ook het besluit van de Consejería de Economía y Hacienda de la Comunidad de Madrid van 28 januari 2013 toegepast, op grond waarvan, wegens economische redenen die geheel los staan van de aard van de aanstelling (controle van de overheidsuitgaven), de verplichting is vastgelegd om dit personeel „in ieder geval” te ontslaan als de einddatum van de aanstelling aanbreekt, zelfs in gevallen „waarin dezelfde persoon aansluitend een nieuwe aanstelling krijgt” (art. 11.7), welk voorschrift, voor zover dit specifiek verwijst naar het tijdelijk statutair personeel van de Servicios de Salud, uitsluitend gericht lijkt te zijn tot het personeel op oproepbasis, aangezien het, overeenkomstig de wettelijk voorziene behoeften waarin de aanstelling ervan beoogt te voorzien, alleen daarvoor is toegestaan bij de aanstelling een einddatum vast te stellen.

B) [Onderscheid tussen tijdelijk statutair personeel op oproepbasis en personeel op oproepbasis bij de rest van de overheidsinstanties [OMISSIS][Or 6] [OMISSIS].

[Er moet een vergelijking worden gemaakt met] [OMISSIS], het arbeidsrecht (tevens toepasbaar op de overheidsdienst in het algemeen, zoals vastgesteld bij artikel 11 van voornoemde wet 7/2007), als in aanmerking wordt genomen dat tot de inwerkingtreding van het Kaderstatuut, waarin de verhouding tussen de Servicios de Salud en het statutair personeel als ambtelijk wordt omschreven, op grond van artikel 45 van de Ley General de la Seguridad Social (algemene wet op de sociale zekerheid) geschillen inzake dit personeel behandeld hoorden te worden door de Jurisdicción Social (arbeidsrechter), en niet door de Jurisdicción Contencioso-Administrativa (bestuursrechter).

Overeenkomstig het bepaalde in artikel 3 van Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre (koninklijk besluit 2720/1998, van 18 december), tot uitvoering van artikel 15 van Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (koninklijk

wetsbesluit 1/1995, van 24 maart), houdende goedkeuring van de geconsolideerde versie van de Ley del Estatuto de los Trabajadores (wet op het werknemersstatuut), is de arbeidsovereenkomst op oproepbasis, die valt onder de overeenkomsten voor bepaalde tijd, bedoeld om te voorzien in een conjuncturele behoefte (marktvereisten als gevolg van de omstandigheden, cumulatie van taken of een teveel aan bestellingen, waarbij het dan wel gaat om de normale activiteiten van het bedrijf), net als het geval is bij het statutair personeel op oproepbasis, waarbij voor deze overeenkomst een maximale duur vastgesteld wordt van zes maanden, binnen een periode van twaalf maanden, en die in geval van seizoensarbeid op grond van de collectieve overeenkomst in de bedrijfstak kan worden verlengd met maximaal 18 maanden voor de referentieperiode en met $\frac{3}{4}$ van die periode voor de duur van de overeenkomst. Bij de beëindiging ervan stelt het Spaanse arbeidsrecht als compensatie voor de werknemer als regel een vergoeding vast die gelijk is aan maximaal 12 salarisdagen per gewerkt jaar (art. 49.1.c del Estatuto de los Trabajadores) en neemt het, voor alle soorten overeenkomsten voor bepaalde tijd, een garantieclausule op ten behoeve van de arbeidsstabiliteit, waardoor „tijdelijke overeenkomsten die tot stand zijn gekomen door wetsontduiking, worden beschouwd als overeenkomsten voor onbepaalde tijd” (art. 15.3 van dit statuut).

5.- UNIERECHTELIJKE BEPALINGEN DIE VAN TOEPASSING ZIJN OP HET BEANTWOORDEN VAN DE IN HET GEDING AAN DE ORDE ZIJNDE VRAAG:

Richtlijn 1999/70/EG van de Raad, van 28 juli 1999, heeft als doel de toepassing van de op 18 maart 1999 door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (opgenomen in de bijlage bij deze richtlijn), met als doel de kwaliteit van arbeid voor bepaalde tijd te verbeteren door de toepassing van het verbod van discriminatie [OMISSIS] ten aanzien van arbeid voor onbepaalde tijd te waarborgen en een kader te creëren om misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te voorkomen.

Clausule 1 van deze raamovereenkomst bepaalt dat het doel ervan is:

- a) De kwaliteit van arbeid voor bepaalde tijd te verbeteren door de toepassing van het non-discriminatiebeginsel te waarborgen; [Or 7]*
- b) Een kader te creëren om misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of -verhoudingen voor bepaalde tijd te voorkomen*

Volgens clausule 3, „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. „werknemer met een vergelijkbare arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd’ een werknemer met een arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd, bij dezelfde instelling, die een identieke of vergelijkbare taak of activiteit verricht, rekening houdend met zijn kwalificaties en de taken die hij uitvoert.”

Overeenkomstig de **eerste alinea van clause 4** (non-discriminatiebeginsel):

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.”

De **eerste alinea van clause 5** noemt de volgende „maatregelen gericht op het voorkomen van misbruik” van opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd:

„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.”*

6.- AAN HET HOF VOORGELEGDE VRAGEN: [Or 8]

1) Is artikel 9.3 van Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud (wet 55/2003 van 16 december 2003 houdende het kaderstatuut voor statutair personeel van de gezondheidsdiensten) in strijd met de op 18 maart 1999 door het EVV, de UNICE

en het CEEP gesloten Raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, opgenomen in de bijlage bij richtlijn 1999/70/EG van de Raad, van 28 juni 1999, en dient dit derhalve buiten toepassing te blijven, aangezien door dit artikel misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende aanstellingen op oproepbasis in de hand wordt gewerkt, voor zover:

- a) daarin geen maximale totale duur van opeenvolgende aanstellingen op oproepbasis wordt vastgesteld, noch een maximaal aantal vernieuwingen ervan?
 - b) het geheel aan de beoordeling van de overheid wordt overgelaten om te beslissen of structurele arbeidsplaatsen moeten worden gecreëerd bij meer dan twee aanstellingen van 12 maanden of langer binnen een periode van twee jaar voor de uitvoering van dezelfde werkzaamheden?
 - c) aanstellingen op oproepbasis kunnen worden verricht zonder dat wordt vereist dat de concrete objectieve reden van tijdelijke, conjuncturele of buitengewone aard die een dergelijke aanstelling rechtvaardigt, hierbij wordt vermeld?
- 2) Is artikel 11.7 van de Orden de la Consejería de Economía y Hacienda de la Comunidad de Madrid, de fecha 28 de enero de 2013 (besluit van 28 januari 2013 van het regionaal ministerie van Economie en Financiën van de autonome regio Madrid) in strijd met de op 18 maart 1999 door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten Raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, opgenomen in de bijlage bij richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999, en dient dit derhalve buiten toepassing te blijven, aangezien in dit artikel wordt bepaald dat *„als de einddatum van de aanstelling is aangebroken in elk geval moet worden overgegaan tot ontslag en eindafrekening over de periode waarin de werkzaamheden verricht zijn, zelfs als dezelfde persoon aansluitend een nieuwe aanstelling krijgt”*, aldus ongeacht of de concrete objectieve reden die de aanstelling rechtvaardigde, heeft opgehouden te bestaan, zoals is bepaald in clause 3.1 van de Raamovereenkomst?
- 3) Is de uitlegging van de derde alinea van artikel 9.3 van Ley 55/2003, de 16 de diciembre, artikel 9.3 van Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud (wet 55/2003 van 16 december 2003 houdende het kaderstatuut voor statutair personeel van de gezondheidsdiensten) in overeenstemming met het doel van de op 18 maart 1999 door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten Raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, opgenomen in de bijlage bij richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999, welke uitlegging inhoudt dat, als voor de uitvoering van dezelfde werkzaamheden meer dan twee aanstellingen van 12 maanden of langer binnen een periode van twee jaar worden gegeven, de personeelsformatie van de instelling moet worden uitgebreid met een structurele

arbeidsplaats, waardoor de werknemer met een aanstelling op oproepbasis een aanstelling op interim basis krijgt?

4) Is het in overeenstemming met het non-discriminatiebeginsel, neergelegd in de op 18 maart 1999 door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten Raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, opgenomen in de bijlage bij richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999, dat voor tijdelijk statutair personeel op oproepbasis dezelfde vergoeding geldt als die welke geldt voor werknemers met een arbeidsovereenkomst op oproepbasis, gelet op de wezenlijke overeenkomst tussen beide situaties? Het zou immers onbegrijpelijk zijn als werknemers met gelijke kwalificaties, die hun diensten verrichten bij hetzelfde bedrijf (Servicio Madrileño de Salud, gezondheidsdienst Madrid), dezelfde functie uitoefenen en voorzien in een identieke conjuncturele behoefte, [Or 9] verschillend worden behandeld wanneer hun arbeidsrelatie eindigt, zonder dat er een kennelijke reden is die het onmogelijk maakt arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd onderling te vergelijken om discriminatie te voorkomen.

7.- REDENEN DIE DE TOEPASSING VAN DE VERSNELDE PROCEDURE RECHTVAARDIGEN (artikel 105 van het Reglement voor de Procesvoering van het Hof van Justitie):

De invulling van vacante arbeidsplaatsen door tijdelijk statutair personeel aan te stellen vormt een chronisch probleem in de Spaanse, en in het bijzonder in de Madrileense openbare gezondheidszorg. Volgens schattingen, aangezien er geen officiële gegevens gepubliceerd zijn, zou alleen bij de laatste al, ongeveer 20/25 % van de 50.000 arbeidsplaatsen voor personeel in de gezondheidszorg (bron: Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Servicio Madrileño de Salud) bezet worden door personeel met aanstellingen op tijdelijke basis, waarbij in sommige gevallen extremen worden bereikt van mensen die langer dan 15 jaar onafgebroken gewerkt hebben en het gemiddelde tussen de 5 en 6 jaar ligt.

Het is bekend dat het mogelijke aantal mensen voor wie de prejudiciële verwijzing gevolgen kan hebben, geen geldig criterium is om gebruik te maken van de versnelde procedure. In dit geval overstijgt die factor echter zijn numerieke waarde, aangezien het om duizenden mensen gaat en aldus om hele gezinnen die ongetwijfeld in precare arbeidsomstandigheden verkeren, aangezien ze nooit weten of ze, nadat hun aanstelling geëindigd is, een nieuwe aanstelling krijgen. Dat betekent dat deze werknemers ernstige problemen hebben om toekomstplannen te maken (het kopen van een woning, onderwijs voor hun kinderen, etc.), en bovendien heeft deze precare situatie natuurlijk negatieve gevolgen voor de kwaliteit van de zorg van een essentiële openbare basisvoorziening, zoals de gezondheidszorg is.

Daarom wordt behandeling van deze vraag via de versnelde procedure in dit geval passend geacht[.] [OMISSIS]

[OMISSIS] [Or 10]

[OMISSIS]