



Datum van inontvangstneming : 12/06/2018

Zaak C-293/18

Verzoek om een prejudiciële beslissing

Datum van indiening:

26 april 2018

Verwijzende rechter:

Tribunal Superior de Justicia de Galicia (hoogste rechterlijke instantie van de autonome gemeenschap Galicië, Spanje)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

12 april 2018

Verzoekende partij:

Sindicato Nacional de CCOO de Galicia

Verwerende partijen:

Unión General de Trabajadores de Galicia (UGT)

Universidad de Santiago de Compostela

Confederación Intersindical Galega

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE GALICIA, SALA DE LO SOCIAL (hoogste rechterlijke instantie van de autonome gemeenschap Galicië, kamer voor sociale zaken, Spanje)

[Identificatie van de rechterlijke instantie, de partijen en het geding]

[OMISSIS]

Te LA CORUÑA, op twaalf april tweeduizend achttien.

[Samenstelling van de kamer]

[OMISSIS]

BESCHIKKING

[Vertegenwoordiging van de partijen en aanwijzing van de rechter-rapporteur]

[OMISSIS]

FEITEN

TEN EERSTE – [OMISSIS] [De kamer] heeft de procedure geschorst ten behoeve van de indiening van een prejudiciële vraag bij het Hof van Justitie van de Europese [Unie].

[Procedurele kwesties]

[OMISSIS] [Or. 2] [OMISSIS]

TEN DERDE – De voorliggende beschikking heeft als voorwerp de indiening van een prejudiciële vraag met betrekking tot het Unierecht inzake non-discriminatie op grond van een tijdelijke arbeidsovereenkomst, zoals uiteengezet in de hierna volgende feiten en overwegingen.

RECHTSGRONDSLAGEN

TEN EERSTE – De Sindicato Nacional de CCOO de Galicia [Galicische afdeling van de vakbond Comisiones Obreras (CCOO)] heeft in het kader van een collectief geschil een vordering ingesteld tegen de Universidad de Santiago de Compostela (universiteit van Santiago de Compostela), UGT-Galicia [Galicische afdeling van de vakbond Unión General de Trabajadores (UGT)] en de Confederación Intersindical Galega [confederatie van Galicische vakbonden (CIG)], [OMISSIS] strekkende tot erkenning van het recht van personeelsleden met een overeenkomstig Orden de 2.8.2013 de la Consellería de Educación (verordening van 2 augustus 2013 van het ministerie van Onderwijs van Galicië) met genoemde universiteit gesloten predoctorale arbeidsovereenkomst, onafhankelijk van de toegepaste contractvorm[,] op een vergoeding bij ontslag of het aflopen van hun arbeidsovereenkomst die gelijk is aan de wettelijk vastgestelde vergoeding bij ontslag om objectieve redenen van twintig dagen salaris voor elk dienstjaar, met een maximum van twaalf maandsalarissen, of, subsidiair, de vergoeding van tien, elf of twaalf dagen per dienstjaar zoals voorzien voor arbeidsovereenkomsten voor de verrichting van een bepaald werk of een bepaalde dienst, afhankelijk van de datum van sluiting van de overeenkomst.

TEN TWEEDE – Op 8 februari 2018 vond de terechtzitting plaats, in aanwezigheid van de partijen, waarin de universiteit zich verzette tegen de eis in de zin dat zij het gevorderde recht afwees, in wezen op grond van het argument dat er geen sprake van discriminatie is omdat er geen vergelijkbare situatie bestaat, die [OMISSIS] een overeenkomst voor onbepaalde tijd zou betreffen, vis-à-vis de tijdelijke overeenkomsten van de betrokken werknemers. De medeverweersters hebben zich aangesloten bij het verzoek [van] deze partij.

TEN DERDE – De betrokken werknemers hebben indertijd tijdelijke arbeidsovereenkomsten gesloten voor de verrichting van onderzoekstaken in het

kader van een specifiek en nieuw project, in de hoedanigheid van predoctoraal onderzoeker in opleiding. Deze overeenkomsten werden schriftelijk gesloten tussen de betrokkenen en de universiteit van Santiago de Compostela, in de vorm van een tijdelijk, voltijds, jaarlijks verlengbaar predoctoraal contract dat wordt gereguleerd door de volgende vigerende wetgeving: [OMISSIS] artikel 15 van het Estatuto de los Trabajadores (werknemersstatuut), [OMISSIS] Ley 14/2011 (wet 14/2011), artikel 21, en [Real Decreto] [2720]/1998, de 18 de diciembre (koninklijk wetsbesluit 2720/1998 van 18 december 1998), artikel 1 van Ley 12/2001, de 9 de julio (wet 12/2001 van 9 juli 2001) en de tweede collectieve arbeidsovereenkomst voor onderwijzend en onderzoekspersoneel van de universiteiten van [La] Coruña, Santiago de Compostela en Vigo.

Bedoelde arbeidsovereenkomsten zijn afgeleid van de door de raad van bestuur van de universiteit vastgestelde regeling voor de aanstelling van personeel op het gebied van onderzoek, ontwikkeling en innovatie. In deze regeling, die is overeengekomen met de ondernemingsraad, wordt bepaald dat [deze] personeelsleden [OMISSIS] hun arbeidsverhouding formaliseren in de vorm van een arbeidsovereenkomst met specifieke modaliteiten voor onderzoekspersoneel, naast andere die zijn vastgelegd in het werknemersstatuut. **[Or. 3]**

TEN VIERDE – [OMISSIS] [B]eschikt werd, bij beschikking van 21 februari 2018 [OMISSIS][,]

[OMISSIS] dat de partijen en het openbaar ministerie een termijn van tien dagen wordt verleend om argumenten aan te dragen in verband met de indiening van een prejudiciële uitleggingsvraag bij het Hof van Justitie van de Europese [Unie], betreffende de volgende aspecten: of, met betrekking tot het beginsel van gelijkwaardigheid van tijdelijke en vaste werknemers, predoctorale arbeidsovereenkomsten van aldus in dienst genomen werknemers, overeenkomstig Ley 14/20[1]1, de 1 de junio, de la Ciencia, [la] Tecnología y la [I]nnovación (wet 14/20[1]1 van 1 juni 2011 inzake wetenschap, technologie en innovatie), waarvan artikel 20 deze aanstellingsmodaliteit regelt, en tijdelijke arbeidsovereenkomsten als gereguleerd in de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, die aan de wieg stond van richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999, moeten worden opgevat als vergelijkbare situaties[,] [en] indien deze vraag bevestigend wordt beantwoordt, of de ongelijke behandeling tussen tijdelijke en vaste werknemers, wat betreft de vergoeding bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst zoals vervat in de Spaanse wetgeving, te weten artikel 49, lid 1, onder c), van het werknemersstatuut en artikel 52 van datzelfde statuut, een door artikel 21 van het Handvest [van de grondrechten van de Europese Unie] verboden discriminatie oplevert en strijdig is met het gelijkheidsbeginsel en het non-discriminatiebeginsel, die behoren tot de algemene beginselen van Unierecht[.] [OMISSIS]

De partijen hebben hun respectieve argumenten aangedragen, waarin zij blijk geven van hun instemming met de indiening van de prejudiciële vraag, alsook van

hun afwijzing van een optreden door het openbaar ministerie in deze actie, op grond van het argument dat deze instantie geen partij is bij het voorgelegde collectieve geschil. De universiteit van Santiago de Compostela stelt dat de desbetreffende arbeidsovereenkomsten geen onbepaald karakter hebben, doch van tijdelijk aard zijn, [met een duur] van één tot vier jaar, waarbij een vergoeding op zijn plaats zou kunnen zijn in geval van ongegrond of objectief ontslag, maar verwerpt de mogelijkheid van een vergoeding omdat er geen vergelijkbare situatie is; de verschijnende vakbonden [voeren aan] dat het gaat om tijdelijke voltijdse arbeidsovereenkomsten, voor de verrichting van een werk of dienst, die zijn onderworpen aan het werknemersstatuut, en [dat] de vraag die moet worden beantwoord is of, met het oog op de toekenning van een ontslagvergoeding, overeenkomsten voor onbepaalde tijd en tijdelijke overeenkomsten aan elkaar gelijk zijn.

NATIONAAL RECHT

Ten eerste – Wet 14/2011 van 1 juni 2011 inzake wetenschap, technologie en innovatie (BOE nr. 31 van 2 juni 2011) reguleert onder meer de aanstelling van onderzoekspersoneel op basis van een arbeidsovereenkomst, en voorziet in de figuur van het predoctoraal contract (artikel 20), waarop de bepalingen van genoemde wet, en bij ontstentenis daarvan het werknemersstatuut, van toepassing zijn. In artikel 21 van genoemde wet wordt dit als volgt geformuleerd: [**Or. 4**]

„Arbeidsovereenkomsten in de vorm van een predoctoraal contract worden gesloten met inachtneming van de volgende vereisten:

- a) De overeenkomst heeft als doel de uitvoering van onderzoekstaken, in het kader van een specifiek en nieuw project, door personen die in het bezit zijn van de titel van doctorandus, ingenieur, architect of universitair afgestudeerde met ten minste driehonderd ECTS (European Credit Transfer System)-studiepunten, dan wel een universitaire mastertitel of een daaraan gelijkwaardige titel, die zijn toegelaten tot een doctoraalprogramma. Deze personeelsleden hebben de status van predoctoraal onderzoeker in opleiding.
- b) De overeenkomst wordt schriftelijk gesloten tussen de predoctoraal onderzoeker in opleiding, in zijn hoedanigheid van werknemer, en de openbare universiteit of de onderzoeksinstelling die eigenaar is van de onderzoekseenheid, in haar hoedanigheid van werkgever, en moet vergezeld gaan van schriftelijk bewijs van de toelating tot het doctoraalprogramma dat is afgegeven door de eenheid die verantwoordelijk is voor dat programma, of, in voorkomend geval, door het universitair orgaan dat de doctorale of, in voorkomend geval, postdoctorale programma's coördineert.
- c) De overeenkomst is van onbepaalde duur en heeft een voltijds karakter. De looptijd van de overeenkomst bedraagt ten minste een jaar en ten hoogste vier jaar. Wanneer de overeenkomst is gesloten voor een duur van minder dan vier jaar, kan deze telkens worden verlengd zonder dat de verlengingen in enig geval

minder dan een jaar bedragen. De activiteit van de predoctoraal onderzoeker in opleiding wordt jaarlijks geëvalueerd door de academische commissie van het doctoraalprogramma, of, in voorkomend geval, door het universitair orgaan dat de doctorale programma's coördineert, gedurende de duur van het verblijf van de predoctoraal onderzoeker in opleiding in het programma, en de overeenkomst kan worden ontbonden ingeval de evaluatie uitmondt in een negatief advies.

[Aanstelling van personen met een handicap]

[OMISSIS] Geen enkele werknemer kan volgens deze modaliteit worden aangesteld, in dezelfde of een andere instelling, voor een duur van meer dan vier jaar, met inbegrip van mogelijke verlengingen, behoudens personen met een handicap[,] [OMISSIS] voor wie geldt dat de duur van de overeenkomst niet langer dan zes jaar mag bedragen.

Onverminderd het bepaalde in de vorige leden, kan, wanneer de resterende tijd tot het maximum van vier jaar, of zes jaar in geval van personen met een handicap, minder dan een jaar bedraagt omdat de werknemer reeds overeenkomstig deze modaliteit is aangesteld, de overeenkomst, of de verlenging ervan, worden vastgesteld voor de tijd die resteert tot het in elk geval vastgestelde maximum.

In geval van tijdelijke invaliditeit, risico tijdens zwangerschap, moederschap, adoptie of pleegzorg, risico tijdens [Or. 5] borstvoeding en vaderschap wordt de berekening van de duur van de overeenkomst opgeschort.

d) Gedurende de eerste twee jaar mag de bezoldiging uit hoofde van deze overeenkomst niet minder bedragen dan 56 procent van het salaris voor overeenkomstige categorieën zoals vastgesteld in de collectieve arbeidsovereenkomsten die van toepassing zijn op de overeenkomst, in het derde jaar niet minder dan 60 procent en in het vierde jaar niet minder dan 75 procent. Ook mag de bezoldiging niet lager zijn dan het elk jaar vastgestelde wettelijk minimumsalaris, overeenkomstig artikel 27 van de Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (geconsolideerde tekst van de wet inzake het werknemersstatuut)."

In artikel 15, lid 1, van het werknemersstatuut wordt bepaald dat de arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor onbepaalde tijd of voor een bepaalde duur, en deze laatste overeenkomsten met het oog op de verrichting van een bepaald werk of een bepaalde dienst, op oproepbasis vanwege productieomstandigheden, op ad-interimbasis, of om werknemers met recht op een arbeidsplaats te vervangen. Lid 6 van dit artikel luidt: „Werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst of een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd hebben dezelfde rechten als werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, onverminderd de specifieke kenmerken van elk van de contractuele modaliteiten betreffende de beëindiging van de overeenkomst en die welke waarin de wet uitdrukkelijk voorziet in verband met opleidingsovereenkomsten. Indien dit gepast is ingevolge hun aard, worden

dergelijke rechten naar evenredigheid erkend in wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen en in collectieve overeenkomsten, afhankelijk van de gewerkte tijd.

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.”

Met betrekking tot ontslag van werknemers of beëindiging van arbeidsovereenkomsten, voorziet artikel 49 van genoemd statuut in verschillende mogelijke situaties, zoals het verstrijken van de overeengekomen tijd, de voltooiing van het werk of de dienst [lid 1, onder c)], en beëindiging om objectieve redenen (1, i) die worden opgesomd in artikel 52 van het statuut.

Met betrekking tot de gevolgen van opzegging van de arbeidsovereenkomst vanwege het verstrijken van de looptijd van de overeenkomst of de voltooiing van het werk dat, of de dienst die, voorwerp van de overeenkomst is, bepaalt genoemd artikel 49, lid 1, onder c): „Aan het einde van de overeenkomst heeft de werknemer, uitgezonderd in het geval van de interimovereenkomsten en opleidingsovereenkomsten, recht op een vergoeding ten belope van een bedrag dat overeenkomt met het evenredige deel van het bedrag dat zou voortvloeien uit de betaling van twaalf dagen salaris voor elk dienstjaar of, indien van toepassing, **[Or. 6]** de vergoeding die is vastgesteld in de specifieke toepasselijke regeling”. De achtste overgangsbepaling van het werknemersstatuut preciseert het volgende:

„1. De vergoeding bij beëindiging van de tijdelijke overeenkomst zoals vastgelegd in artikel 49, lid 1, onder c), wordt gradueel toegepast overeenkomstig het volgende schema:

Acht dagen salaris voor elk dienstjaar voor tijdelijke overeenkomsten die zijn gesloten tot 31 december 2011. Negen dagen salaris voor elk dienstjaar voor tijdelijke overeenkomsten die zijn gesloten vanaf 1 januari 2012. Tien dagen salaris voor elk dienstjaar voor tijdelijke overeenkomsten die zijn gesloten vanaf 1 januari 2013. Elf dagen salaris voor elk dienstjaar voor tijdelijke overeenkomsten die zijn gesloten vanaf 1 januari 2014. Twaalf dagen salaris voor elk dienstjaar voor tijdelijke overeenkomsten die zijn gesloten vanaf 1 januari 2015.

2. De vergoeding bij beëindiging van de overeenkomst als bedoeld in genoemd artikel 49, lid 1, onder c), is niet van toepassing op de beëindiging van overeenkomsten die zijn gesloten vóór 4 maart 2001, ongeacht de datum van beëindiging.”

Tot slot legt artikel 53, lid 1, onder e), van het werknemersstatuut, met betrekking tot ontslag of beëindiging van de overeenkomst om objectieve redenen, de verplichting op om tegelijk met de schriftelijke mededeling aan de werknemer een vergoeding van twintig dagen salaris per dienstjaar toe te kennen, waarbij de

vergoeding over perioden van minder dan één jaar wordt berekend pro rata van het aantal gewerkte maanden, met een maximum van twaalf maandsalarissen.”

UNIERECHT

Ten eerste – Door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst van 18 maart 1999 inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, en richtlijn 1999/70/[/]EG van de Raad van 8 juni 1999[,] (Publicatieblad van 10 juli 1999), waarin in de clausules 3 en 4 het volgende wordt bepaald:

„In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. ‚werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd’: iemand met een rechtstreeks tussen een werkgever en een werknemer aangegane arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding voor bepaalde tijd waarvan het einde wordt bepaald door objectieve voorwaarden zoals het bereiken van een bepaald tijdstip, het voltooien van een bepaalde taak of het intreden van een bepaalde gebeurtenis;

2. ‚vergelijkbare werknemer in vaste dienst’: een werknemer met een arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd, in dezelfde vestiging, die hetzelfde of soortgelijk werk verricht of dezelfde of een soortgelijke functie uitoefent, waarbij rekening wordt gehouden met kwalificaties/bekwaamheden [...]”[. In c]lausule 4 van de raamovereenkomst, met als opschrift „Non-discriminatiebeginsel”, wordt in lid 1 het volgende bepaald:
[Or. 7]

„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.”

Ten tweede – Arrest van het Hof van Justitie van de Europese Unie van 14 september 2016, zaak C-596/14, waarin de volgende uitspraak wordt gedaan:

„1) Clausule 4, lid 1, van de op 18 maart 1999 gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, die is opgenomen in de bijlage bij richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de Unice en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, moet aldus worden uitgelegd dat het begrip ‚arbeidsvoorwaarden’ de vergoeding omvat die een werkgever aan een werknemer moet betalen vanwege de beëindiging van diens arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

2) Clausule 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 clausule 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 reden opleveren die kan rechtvaardigen dat de werknemer die vergoeding niet krijgt.”

GRONDEN VAN DE PREJUDICIËLE VRAAG

In het, met het oog op het bereiken van de hierboven weergegeven conclusie, aangehaalde arrest van het Hof van Justitie wordt er enerzijds op gewezen dat op de eerste prejudiciële vraag moet worden geantwoord dat clause 4, lid 1, van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat het begrip „arbeidsvoorwaarden” de vergoeding omvat die een werkgever aan een werknemer moet betalen bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Na tot die conclusie te zijn gekomen, beantwoordt het Hof de daaropvolgende prejudiciële vragen [OMISSIS] [door te bepalen] dat clause 4, lid 1, van de raamovereenkomst een verbod bevat om, met betrekking tot de **[Or. 8]** arbeidsvoorwaarden, werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd louter op grond van het feit dat zij op basis van een overeenkomst voor bepaalde tijd werken, minder gunstig te behandelen dan vergelijkbare werknemers in vaste dienst, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is. Dienovereenkomstig, en volgens de aangehaalde rechtspraak, vereist het non-discriminatiebeginsel dat, behoudens objectieve rechtvaardiging, vergelijkbare situaties niet verschillend en verschillende situaties niet gelijk worden behandeld (arrest van 8 september 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punt 65 en aldaar aangehaalde rechtspraak). [OMISSIS] [Bijgevolg wordt in de desbetreffende zaak] vastgesteld dat werknemers met een overeenkomst voor bepaalde tijd en werknemers in vaste dienst verschillend worden behandeld, aangezien werknemers met een ad-interimovereenkomst, anders dan werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, bij beëindiging van hun overeenkomst geen vergoeding krijgen, ongeacht hoelang zij gewerkt hebben. In dit verband zij erop gewezen dat in de raamovereenkomst aan het non-discriminatiebeginsel uitsluitend uitvoering en invulling wordt gegeven met betrekking tot verschillen in behandeling tussen werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en vergelijkbare werknemers in vaste dienst (beschikkingen van 11 november 2010, VINO, C-20/10, niet gepubliceerd, EU:C:2010:677, punt 56; 22 juni 2011, VINO, C-161/11, niet gepubliceerd, EU:C:2011:420, punt 28, en 7 maart 2013, Rivas Montes, C-178/12, niet gepubliceerd, EU:C:2013:150, punt 43).

Allereerst moet de vergelijkbaarheid van de litigieuze situaties in het hoofdgeding worden bepaald, en in de tweede plaats het bestaan van een mogelijke objectieve rechtvaardiging. Het Hof van Justitie oordeelde dat reeds uit de omstandigheid dat verzoekster in het hoofdgeding gedurende zeven achtereenvolgende jaren de functie heeft waargenomen van een werknemer die fulltime was vrijgesteld voor vakbondswerkzaamheden, [...] immers [kan] worden afgeleid dat betrokkene

voldeed aan de opleidingsvereisten om de arbeidsplaats in kwestie in te vullen, alsmede dat zij hetzelfde werk verrichtte als de persoon die zij gedurende die lange periode fulltime moest vervangen en onder dezelfde arbeidsomstandigheden werkte, en dat de situatie van [verzoekster] in het hoofdgeding als werknemer met een overeenkomst voor bepaalde tijd [dus] vergelijkbaar was met die van een werknemer in vaste dienst.

Om te komen tot het oordeel dat er in casu geen objectieve [**Or. 9**] rechtvaardiging voor ongelijke behandeling bestaat, herinnert het Hof eraan dat volgens zijn vaste rechtspraak het begrip „objectieve redenen” [verlangt] dat de geconstateerde ongelijke behandeling wordt gerechtvaardigd door precieze en concrete gegevens, die kenmerkend zijn voor de betreffende arbeidsvoorwaarde, in de bijzondere context waarin deze voorwaarde is gesteld en op grond van objectieve en transparante criteria, zodat kan worden nagegaan of deze ongelijkheid voorziet in een werkelijke behoefte, geschikt is om de nagestreefde doelstelling te bereiken en daartoe noodzakelijk is. Deze gegevens kunnen met name voortvloeien uit de bijzondere aard van de taken waarvoor overeenkomsten voor bepaalde tijd zijn gesloten en uit de daaraan inherente kenmerken, of eventueel uit het nastreven van een legitieme doelstelling van sociaal beleid van een lidstaat (zie met name arresten van 13 september 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punten 53 en 58; 22 december 2010, Gavieiro Gavieiro en Iglesias Torres, C-444/09 en C-456/09, EU:C:2010:819, punt 55; 8 september 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punt 73, en 18 oktober 2012, Valenza e.a., C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, punt 51). Het begrip „objectieve redenen” in de zin van clause 4, lid 1 of 4, van de raamovereenkomst dient dan ook aldus te worden begrepen dat op grond hiervan niet een verschil in behandeling tussen werknemers met een overeenkomst voor bepaalde tijd en werknemers in vaste dienst kan worden gerechtvaardigd onder verwijzing naar het feit dat dit verschil is vastgelegd in een algemene, abstracte nationale regeling, zoals een wet of een collectieve arbeidsovereenkomst (arresten van 13 september 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punt 57; 22 december 2010, Gavieiro Gavieiro en Iglesias Torres, C-444/09 en C-456/09, EU:C:2010:819, punt 54; 8 september 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punt 72, en 18 oktober 2012, Valenza e.a., C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, punt 50). Voorts voldoet de tijdelijkheid van het dienstverband van het personeel van de overheidsinstantie op zichzelf niet aan bovenstaande vereisten en kan deze omstandigheid derhalve geen „objectieve reden” in de zin van clause 4, lid 1 of 4, van de raamovereenkomst vormen. Indien de enkele omstandigheid dat een arbeidsverhouding tijdelijk is reeds zou volstaan om een verschil in behandeling tussen werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en werknemers in vaste dienst te rechtvaardigen, zouden de doelstellingen van richtlijn 1999/70 en van de raamovereenkomst immers elke betekenis verliezen en zou een voor de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ongunstige situatie worden bestendigd (arresten van 22 december 2010, Gavieiro Gavieiro en Iglesias Torres, C-444/09 en C-456/09, EU:C:2010:819, punten 56 en 57; 8 september 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punt 74, en 18 oktober 2012, [**Or. 10**] Valenza e.a., C-302/11–

C-305/11, EU:C:2012:646, punt 52). Het Hof van Justitie is van oordeel, zoals eerder is opgemerkt, dat [clausule 4 van de raamovereenkomst] 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 dergelijke 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 reden opleveren die kan rechtvaardigen dat de werknemer die vergoeding niet krijgt.

De situatie in casu is verschillend, in essentie waar het de aard van de hier onderzochte arbeidsovereenkomsten betreft, ook al [zijn] deze van tijdelijke aard. Het betreft een vorm van dienstverband die bij wet 14/2011 wordt toegestaan voor universiteiten en wordt aangeduid als predoctorale arbeidsovereenkomst, maar die in ieder geval is onderworpen aan het werknemersstatuut en derhalve aan de arbeidswetgeving. Deze overeenkomsten hebben een vaste einddatum, hetgeen voortvloeit uit het feit dat zij een tijdelijk, en geen vast, karakter hebben, en omvatten in beginsel geen recht op een vergoeding, daar zij anders zouden worden beschouwd als betrekking hebbende op een bepaalde taak of dienst, maar in ieder geval is de aangehaalde rechtspraak van het Hof niet automatisch van toepassing, aangezien artikel 49 van het werknemersstatuut ad-interimpersoneel van de voornoemde vergoeding uitsluit. De vraag rijst of er met betrekking tot dit personeel een situatie bestaat die vergelijkbaar is met die van het vaste personeel waarnaar in het arrest wordt verwezen, waarbij de redenering in genoemd arrest niet strikt kan worden toegepast, omdat, ofschoon ad-interimpersoneel wordt beschouwd als tijdelijk personeel, de situaties van elkaar verschillen wat betreft de redenen en de duur ervan en de gevolgen van ontslag[,] [en] indien dit het geval is, of er een subjectieve rechtvaardiging bestaat voor een verschillende behandeling, rekening houdend met het feit dat personeel dat is aangesteld voor de verrichting van een bepaalde taak of dienst recht heeft op de vergoeding van artikel 49, terwijl ad-interimpersoneel dat niet heeft.

Op grond van al het voorgaande, en overeenkomstig artikel 267 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (oud artikel 234 van het EG-Verdrag) wordt de prejudiciële uitleggingsvraag voorgelegd zoals geformuleerd in het dispositief.

[OMISSIS]

DISPOSITIEF

BESCHIKT wordt om de prejudiciële [**Or. 11**] uitleggingsvraag voor te leggen aan het Hof van Justitie van de Europese Unie, in de volgende bewoordingen:

Eerste vraag: Moet worden aangenomen dat werknemers die zijn aangesteld overeenkomstig artikel 20 van Ley 14/20[1]1[,] de 1 de junio[,] de la Ciencia, [la] Tecnología y la Innovación (wet 14/20[1]1 van 1 juni 2011 inzake wetenschap, technologie en innovatie) binnen de werkingssfeer vallen van de door het EVV, de

UNICE en het CE[E]P gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, die aan de wieg stond van richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999?

Tweede vraag: Moet de vergoeding bij beëindiging van arbeidsovereenkomsten worden beschouwd als een arbeidsvoorwaarde in de zin van [clausule] 4 van de raamovereenkomst?

Derde vraag: Indien het antwoord op beide voorgaande vragen bevestigend luidt, moet de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van werknemers die zijn aangesteld overeenkomstig Ley 14/20[1]1[,] de 1 de junio[,] de la Ciencia, [la] Tecnología y la Innovación dan worden gezien als vergelijkbaar met de beëindiging van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd om objectieve redenen op grond van artikel 52 van het werknemersstatuut?

Vierde vraag: Indien het antwoord op bovenstaande vraag bevestigend is, bestaat er dan enige rechtsgrond voor de verschillen?

[Procedurele slotbepalingen en handtekeningen]

[OMISSIS]