

RECHTSPRAAK

Fiamingo/Rete Ferroviaria Italiana SpA

Richtlijn 1999/70/EG (Richtlijn bepaalde tijd) is ook van toepassing op zeevarenden. EU-recht dwingt niet tot conversie bepaalde tijd in onbepaalde tijd. Doorbrekingstermijn van 60 dagen niet in strijd met EU-recht.

In Italië is de zeearbeidsovereenkomst gereguleerd in de Codice della navigazione (het Wetboek lucht-, zee- en binnenvaart). Artikel 326 Codice della navigazione bepaalt: De overeenkomst voor bepaalde tijd en die voor meerdere reizen kunnen niet worden gesloten voor een duur van meer dan een jaar; als ze worden gesloten voor een langere duur, worden zij geacht voor onbepaalde tijd te zijn gesloten. Als de werknemer krachtens meerdere overeenkomsten voor één of meer reizen of meerdere overeenkomsten voor bepaalde tijd, ofwel meerdere overeenkomsten van beide soorten, gedurende meer dan een jaar ononderbroken in dienst is van dezelfde reder, wordt de arbeidsverhouding beheerst door de voorschriften voor de overeenkomst voor onbepaalde tijd. Voor de toepassing van het vorige lid wordt de dienstbetrekking als ononderbroken beschouwd indien tussen de beëindiging van een overeenkomst en de sluiting van de volgende overeenkomst niet meer dan zestig dagen verlopen. Werknemers in de onderhavige zaak zijn sinds 2001 als zeevarenden voor één of meer reizen en voor maximaal 78 dagen in loondienst voor RFI werkzaam geweest op veerboten tussen Messina/Villa San Giovanni en Messina/Reggio Calabria (Italië). De Italiaanse rechter in hoger beroep heeft geoordeeld dat de raamovereenkomst bepaalde tijd niet van toepassing is op zeevarenden en de vorderingen van werknemers – inhoudende dat zij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben omdat misbruik van bepaalde tijdscontracten wordt gemaakt – afgewezen. De verwijzende rechter wenst te vernemen of de raamovereenkomst van toepassing is op arbeidsverhoudingen in de maritieme sector. Als dat het geval is, zou de wijze van aanstelling voor bepaalde tijd die in de Codice della navigazione is neergelegd, in strijd kunnen zijn met de raamovereenkomst.

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt. RFI, de Italiaanse en de Noorse regering onderstrepen niettemin dat het recht van de Unie, in het voetspoor van het internationale en nationale recht, bijzondere bepalingen kent voor de maritieme sector. Inzonderheid de overeenkomst inzake het VMA 2006 die als bijlage aan Richtlijn 2009/13 is gehecht, bevat deze een serie voorschriften en normen voor de arbeidsovereenkomst voor zeevarenden, met name norm A2.1 lid 4 onder g, waarin de beëindiging van de overeenkomst en de voorwaarden daarvoor worden omschreven. Volgens clause 8, punt 2 van de raamovereenkomst doet deze overeenkomst geen afbreuk aan meer specifieke bepalingen van Unierecht. Het ziet er echter

niet naar uit – en dat is ook niet gesteld – dat de overeenkomst inzake het verdrag betreffende maritieme arbeid (VMA 2006), net zomin als de andere handelingen die de wetgever van de Unie voor de maritieme sector heeft vastgesteld, regels behelst zoals die van de raamovereenkomst waarmee wordt gegarandeerd dat het beginsel van non-discriminatie wordt toegepast op werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of om misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsverhoudingen of arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te voorkomen. Zoals blijkt uit met name de derde alinea van de slotbepalingen van de overeenkomst inzake het VMA 2006 laat deze overeenkomst eventuele specifiekere bestaande wetgeving in de Unie of bepalingen die zeevarenden een betere bescherming bieden, onverlet. Overigens moet worden vastgesteld dat de overeenkomst inzake het VMA 2006 uit hoofde van de punten 1 onder c en e, en 2 ervan niet van toepassing is op zeevarenden die werkzaam zijn op schepen die uitsluitend varen op binnenwateren, zoals in de hoofdgedingen. Daaruit volgt dat werknemers die zich in dezelfde situatie bevinden als verzoekers in de hoofdgedingen, die als zeevarenden in loondienst uit hoofde van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd werkzaam zijn op veerboten die een verbinding verzorgen tussen twee havens in dezelfde lidstaat, binnen de werkingssfeer van de raamovereenkomst vallen, aangezien geen enkele bijzondere sector van de werkingssfeer ervan is uitgesloten. Deze conclusie vindt steun in de inhoud van clause 5, punt 1 van de raamovereenkomst, in overeenstemming met de derde alinea van de preambule van de raamovereenkomst en de punten 8 en 10 van de algemene overwegingen, waaruit blijkt dat de lidstaten in het kader van de tenuitvoerlegging van de raamovereenkomst de mogelijkheid hebben, voor zover dit objectief wordt gerechtvaardigd, rekening te houden met de bijzondere behoeften van bepaalde sectoren en/of de categorieën werknemers in kwestie (zie in die zin arresten Marrosu en Sardino, C|53/04, ECLI:EU:C:2006:517, punt 45, en Küçük, C|586/10, ECLI:EU:C:2012:39, punt 49). Gelet op het voorgaande moet op de eerste vraag worden geantwoord dat de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat zij van toepassing is op werknemers, zoals verzoekers in de hoofdgedingen, die als zeevarenden in loondienst uit hoofde van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd werkzaam zijn op veerboten die een verbinding verzorgen tussen twee havens in dezelfde lidstaat.

Met betrekking tot de vraag of de Italiaanse wetgeving in strijd is met de richtlijn omdat het geen objectieve redenen noemt voor tijdelijke arbeidsovereenkomsten met zeevarenden, oordeelt het Hof als volgt. De lidstaten beschikken over een beoordelingsmarge voor de uitvoering van clause 5, punt 1 van de raamovereenkomst, aangezien zij naar keuze één of meer van de in punt 1 onder a tot en met c van deze clause genoemde maatregelen kunnen invoeren, of gebruik kunnen maken van bestaande gelijkwaardige wettelijke maatregelen, op een wijze die rekening houdt met de behoeften van bepaalde sectoren en/of categorieën werknemers (zie arresten Impact, ECLI:EU:C:2008:223, punt 71; Angelidaki e.a., ECLI:EU:C:2009:250, punten 81 en 93; Deutsche Lufthansa, ECLI:EU:C:2011:129, punt 35). Aldus stelt clause 5, punt 1 van de raamovereenkomst de lidstaten een algemeen doel, bestaande in het voorkomen van dergelijk misbruik, maar laat zij hun de vrijheid om de middelen voor het bereiken daarvan te kiezen, mits daarmee geen afbreuk wordt gedaan aan het doel of het nuttig effect van de raamovereenkomst (zie in die zin arrest Huet,

ECLI:EU:C:2012:133, punten 42 en 43 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Bijgevolg mag een lidstaat ter uitvoering van die clausule ervoor opteren, niet over te gaan tot invoering van de in punt 1 onder a, van die clausule bedoelde maatregel, die erin bestaat te eisen dat de vernieuwing van dergelijke opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd om objectieve redenen gerechtvaardigd is. Hij kan er de voorkeur aan geven, een of elk van de twee in punt 1 onder b en c van die clausule bedoelde maatregelen in te voeren, die betrekking hebben op respectievelijk de maximale totale duur van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd en het aantal malen dat dergelijke overeenkomsten of verhoudingen mogen worden vernieuwd, of er zelfs voor kiezen, een bestaande gelijkwaardige wettelijke maatregel te handhaven, mits ongeacht de gekozen maatregel misbruik als gevolg van het gebruik van arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd daadwerkelijk wordt voorkomen (zie arrest Angelidaki e.a., ECLI:EU:C:2009:250, punt 94, en in die zin, arrest Deutsche Lufthansa, ECLI:EU:C:2011:129, punt 44). Het Hof benadrukt evenwel dat uit de richtlijn niet voortvloeit dat er conversie dient plaats te vinden, zolang de sanctie op overtreding van de richtlijn maar effectief en doeltreffend is. Gelet op het voorgaande dient op de derde en de vierde vraag te worden geantwoord dat clausule 5 van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat zij zich in beginsel niet verzet tegen een nationale regeling als die welke in de hoofdgedingen aan de orde is, volgens welke arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd enkel worden omgezet in een arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd indien de betrokken werknemer uit hoofde van die overeenkomsten ononderbroken in dienst is geweest van dezelfde werkgever voor een periode langer dan een jaar, waarbij de arbeidsverhouding als ononderbroken wordt beschouwd als de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden gescheiden door een tijdvak van minder dan of gelijk aan zestig dagen. Het staat echter aan de verwijzende rechter, na te gaan of de voorwaarden voor de toepassing en de daadwerkelijke tenuitvoerlegging van deze regeling daarvan een maatregel maken die misbruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd op adequate wijze kan voorkomen en bestraffen.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 03-07-2014

Zaaknummer: C-362/13