

RECHTSPRAAK

Teresa Mascellani/Ministero della Giustizia

Eenzijdige wijziging – zonder instemming van de werknemer – van deeltijdaanstelling in voltijdaanstelling is niet in strijd met de Richtlijn Deeltijdarbeid.

Naar Italiaans recht kan een werkgever de omzetting van een deeltijdse arbeidsverhouding in een voltijdse arbeidsverhouding zonder instemming van de betrokken werknemer opleggen. In casu trof werkneemster – werkzaam voor het ministerie van Justitie – de gevolgen van deze regeling. Sinds 28 augustus 2000 vervulde zij een functie in 50% deeltijd, verdeeld over drie dagen per week. Met een beroep op de nieuwe wettelijke regeling heeft haar werkgever in 2011 de deeltijdaanstelling eenzijdig beëindigd en haar gelast om met ingang van 1 april 2011 voltijds te gaan werken, waarbij de werktijd werd gespreid over zes dagen. Werkneemster stelt zich op het standpunt dat deze regeling in strijd is met de Richtlijn Deeltijdwerken (Richtlijn 97/81/EG).

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt. In herinnering moet worden gebracht dat Richtlijn 97/81 en de raamovereenkomst ten eerste deeltijdarbeid willen bevorderen en ten tweede discriminatie tussen deeltijd- en voltijdwerkers willen uitbannen (zie in die zin arresten Bruno e.a., C-395/08 en C-396/08, ECLI:EU:C:2010:329, punten 24 en 77, en Michaeler e.a., C-55/07 en C-56/07, ECLI:EU:C:2008:248, punt 21). Een van die minimumnormen is vermeld in clause 5, punt 2, van de raamovereenkomst, volgens welke '[d]e weigering van een werknemer om van voltijd naar deeltijdwerk over te gaan of omgekeerd, [...] als zodanig geen geldige reden [mag] vormen voor ontslag, onverminderd de mogelijkheid om [...] de arbeidsverhouding te beëindigen om andere redenen, zoals deze die kunnen voortvloeien uit de eisen van bedrijfsvoering van de betrokken vestiging'. Die clause verplicht de lidstaten dus niet een regeling aan te nemen op grond waarvan de toestemming van de werknemer vereist is om zijn deeltijdse arbeidsovereenkomst in een voltijdse arbeidsovereenkomst om te zetten. Die bepaling wil enkel uitsluiten dat een werknemer die weigert een dergelijke omzetting van zijn arbeidsverhouding te aanvaarden, louter om die reden wordt ontslagen, zonder dat er andere objectieve redenen zijn. Bijgevolg verzet clause 5, punt 2 van de raamovereenkomst zich niet tegen een regeling volgens welke een werkgever, om dergelijke redenen, de omzetting van een deeltijdse arbeidsovereenkomst in een voltijdse arbeidsovereenkomst zonder instemming van de betrokken werknemer kan opleggen. Bovendien moet een dergelijke regeling in overeenstemming zijn met het doel van de

raamovereenkomst, dat er volgens clause 1 onder b ervan met name in bestaat bij te dragen tot een flexibele organisatie van de arbeidstijd waarbij rekening wordt gehouden met de behoeften van werkgevers en werknemers. Voor zover de verwijzende rechter van oordeel is dat de mogelijkheid om een arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid zonder instemming van de werknemer om te zetten in een arbeidsovereenkomst voor voltijdse arbeid, discriminerend is, moet in herinnering worden gebracht dat, overeenkomstig de door de raamovereenkomst nagestreefde doelstelling om discriminatie tussen deeltijd en voltijdwerkers op te heffen, clause 4 van de raamovereenkomst zich ertegen verzet dat, met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden, deeltijdwerkers louter omdat zij in deeltijd werken minder gunstig worden behandeld dan vergelijkbare voltijdwerkers, tenzij een verschillende behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is (arrest Bruno e.a., ECLI:EU:C:2010:329, punt 25). In de onderhavige zaak moet worden vastgesteld, zoals de advocaat-generaal in punt 51 van zijn conclusie heeft opgemerkt, dat een situatie waarin een arbeidsovereenkomst zonder instemming van de betrokken werknemer van deeltijds in voltijdswerk wordt omgezet, niet kan worden vergeleken met die van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst tegen zijn wil van voltijds in deeltijdswerk wordt omgezet, aangezien aan de vermindering van de arbeidstijd niet dezelfde gevolgen zijn verbonden als aan een vermeerdering van de arbeidstijd, met name op het vlak van de beloning van de werknemer, die de tegenprestatie van de arbeid is. Gelet op een en ander moet op de gestelde vragen worden geantwoord dat de raamovereenkomst, meer in het bijzonder clause 5, punt 2 ervan, aldus moet worden uitgelegd dat zij zich, in omstandigheden als die van het hoofdgeding, niet verzet tegen een nationale regeling, volgens welke een werkgever de omzetting van een deeltijdse arbeidsverhouding in een voltijdse arbeidsverhouding zonder instemming van de betrokken werknemer kan opleggen.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 15-10-2014

Zaaknummer: C-221/13