

RECHTSPRAAK

Florentina Martínez Andrés/Servicio Vasco de Salud

Conversie van een tijdelijke arbeidsovereenkomst in een vast contract afhankelijk van de vraag of men op basis van het arbeidsrecht of bestuursrecht voor de overheid werkt, is in strijd met Richtlijn 1999/70 wegens ontbreken effectieve maatregelen ter voorkoming van misbruik.

Op 2 februari 2010 werd Martínez Andrés in de categorie administratief medewerker aangesteld als statutair werknemer op oproepbasis om diensten van tijdelijke, conjuncturele of buitengewone aard te verlenen. Haar aanstelling werd dertienmaal verlengd, maar de verlenging werd nooit met redenen omkleed, afgezien van een algemene verwijzing naar 'behoeften van de gezondheidsdienst'. De aanstelling van Martínez Andrés werd beëindigd op 1 oktober 2012. Castrejana López heeft met onderbrekingen van 1995 tot 2012 op tijdelijke basis werkzaamheden verricht voor de overheid ter uitvoering van een stedenbouwkundig project. Wat Martínez Andrés betreft is de verwijzende rechter van oordeel dat de bij de aanstelling en vervolgens bij de verlengingen daarvan gegeven motivering niet voldoet aan de wettelijke vereisten die worden gesteld om te garanderen dat er geen sprake is van misbruik van tijdelijke aanstellingen. Doordat niet expliciet is aangegeven voor het verlenen van welke diensten de aanstelling telkens is verlengd, oordeelt de verwijzende rechter dat hij onmogelijk kan beoordelen of de verlengingen daadwerkelijk zijn gebruikt om te voorzien in tijdelijke behoeften dan wel in permanente en blijvende behoeften van de overheid. Met betrekking tot Castrejana López wijst de verwijzende rechter erop dat de uitvoering van het stedenbouwkundige programma waarvoor de tijdelijke aanstelling plaatsvond lang heeft geduurd, namelijk van 1995 tot 2012, en voorts dat de arbeidsverhouding ook nog bleef doorlopen na de voltooiing van dat programma. Bovendien vraagt de verwijzende recht zich af of de civielrechtelijke aanstelling bij een bestuursorgaan met zich brengt dat de arbeidsrechtelijke gevolgen gelden of dat aansluiting moet worden gezocht bij het ambtenarenrecht (niet-vaste aanstelling voor onbepaalde tijd).

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt. Met zijn eerste en zijn tweede vraag, die gezamenlijk moeten worden behandeld, wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of clause 5 lid 1 van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat deze clause zich ertegen verzet dat een nationale regeling als in het hoofdgeding door de nationale rechterlijke instanties van de betrokken lidstaat zo wordt toegepast dat bij misbruik van

opeenvolgende arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd het recht op behoud van het dienstverband toekomt aan personen die bij een overheidsinstantie werkzaam zijn middels een arbeidsovereenkomst, op wie het arbeidsrecht van toepassing is, terwijl dit recht in het algemeen niet wordt toegekend aan het personeel dat bij die overheidsinstantie werkzaam is op basis van het bestuursrecht. In dit verband moet erop worden gewezen dat clause 5 van de raamovereenkomst de lidstaten niet in het algemeen de verplichting oplegt om te voorzien in de omzetting van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. Clause 5 lid 2 van de raamovereenkomst laat het immers in beginsel aan de lidstaten over om te bepalen onder welke voorwaarden arbeidsovereenkomsten en arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd worden geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan. Daaruit volgt dat de raamovereenkomst niet voorschrijft onder welke voorwaarden gebruik kan worden gemaakt van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (zie in die zin arresten van 4 juli 2006, *Adeneler e.a.*, C-212/04, ECLI:EU:C:2014:2447, punt 47). Een regeling die alleen voor de openbare sector voorziet in een absoluut verbod van omzetting van opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, kan evenwel slechts in overeenstemming met de raamovereenkomst worden geacht indien de interne rechtsorde van de betrokken lidstaat voor de betrokken sector voorziet in een andere effectieve maatregel ter voorkoming, en in voorkomend geval ter bestraffing, van het misbruik van opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd (arresten van 4 juli 2006, *Adeneler e.a.*, C-212/04, ECLI:EU:C:2006:443, punt 105; 7 september 2006, *Marrosu en Sardino*, C-53/04, ECLI:EU:C:2006:517, punt 49; 7 september 2006, *Vassallo*, C-180/04, ECLI:EU:C:2006:518, punt 34, en 23 april 2009, *Angelidaki e.a.*, C-378/07–C-380/07, ECLI:EU:C:2009:250, punten 161 en 184). Gelet op al het voorgaande moet op de eerste en de tweede vraag worden geantwoord dat clause 5 lid 1 van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat deze clause zich ertegen verzet dat een nationale regeling als in het hoofdgeding door de nationale rechterlijke instanties van de betrokken lidstaat zo wordt toegepast dat bij misbruik van opeenvolgende arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd het recht op behoud van het dienstverband toekomt aan personen die bij een overheidsinstantie werkzaam zijn middels een arbeidsovereenkomst, op wie het arbeidsrecht van toepassing is, terwijl dit recht in het algemeen niet wordt toegekend aan het personeel dat bij die overheidsinstantie werkzaam is op basis van het bestuursrecht, tenzij er in het nationale recht sprake is van een andere doeltreffende maatregel ter bestraffing van het misbruik dat wordt gemaakt van dat personeel, hetgeen ter beoordeling van de nationale rechter staat. Overeenkomstig de in de punten 40 en 41 van het onderhavige arrest genoemde rechtspraak verzet clause 5 van de raamovereenkomst zich er in beginsel niet tegen dat het misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd verschillend wordt behandeld op basis van de sector of groep waartoe het desbetreffende personeel behoort, mits in het recht van de betrokken lidstaat voor die sector of personeelsgroep is voorzien in een andere effectieve maatregel ter voorkoming en bestraffing van misbruik. In de hoofdgedingen is er met betrekking tot personeel dat bij overheidsinstanties werkzaam is op basis van het bestuursrecht, geen sprake van een andere gelijkwaardige en efficiënte beschermingsmaatregel, zodat het in overeenstemming met de

bestaande nationale rechtspraak gelijkstellen van dergelijk personeel met een tijdelijk dienstverband aan 'werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die niet in vaste dienst zijn' een geschikte maatregel zou kunnen zijn om misbruik van aanstellingen voor bepaalde tijd te bestraffen en de gevolgen van de schending van het bepaalde in de raamovereenkomst ongedaan te maken. Op de derde vraag moet dan ook worden geantwoord dat het bepaalde in de raamovereenkomst, gelezen in samenhang met het doeltreffendheidsbeginsel, aldus moet worden uitgelegd dat het zich verzet tegen nationale procedurevoorschriften op grond waarvan een werknemer met een dienstverband voor bepaalde tijd, wanneer door een rechterlijke instantie misbruik van opeenvolgende arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd is vastgesteld, een nieuwe procedure ter bepaling van de geschikte sanctie moet starten, aangezien dit voor die werknemer procedurele ongemakken meebrengt, met name wat de kosten, de procesduur en de vertegenwoordigingsregels betreft, die de uitoefening van de hem door het Unierecht verleende rechten uiterst moeilijk maken.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 14-09-2016

ECLI: ECLI:EU:C:2016:680

Zaaknummer:

Rechters: E. Levits, F. Biltgen en M. Berger

Wetsartikelen: Richtlijn 1999/70/EG