

RECHTSPRAAK

Ana de Diego Porras/Ministerio de Defensa

Ontslagvergoeding is ‘arbeidsvoorwaarde’ in de zin van de Richtlijn 1999/70/EG. Niet toekennen van ontslagvergoeding aan werknemers met tijdelijk contract is verboden onderscheid in de zin van artikel 4 Richtlijn.

Sinds februari 2003 was De Diego Porras op basis van verschillende ad-interimovereenkomsten werkzaam als secretaresse bij onderafdelingen van het ministerie van Defensie. Haar laatste ad-interimovereenkomst werd aangegaan op 17 augustus 2005 en betrof de vervanging van Esperanza Mayoral Fernández, die fulltime was vrijgesteld voor vakbondswerkzaamheden. Bij schrijven van 13 september 2012 werd De Diego Porras uitgenodigd om de beëindiging van haar arbeidsovereenkomst te komen ondertekenen, welke arbeidsovereenkomst op 30 september 2012 zou aflopen, zodat Mayoral Fernández op 1 oktober 2012 kon terugkeren naar haar functie. Op 19 november 2012 wendde De Diego Porras zich tot de Juzgado de lo Social n° 1 de Madrid (arbeidsrechtbank nr. 1 te Madrid, Spanje) om de rechtmatigheid van haar arbeidsovereenkomst en de voorwaarden van beëindiging van die arbeidsovereenkomst aan te vechten. De Tribunal Superior de Justicia de Madrid stelt vast dat de indienstneming van De Diego Porras middels een ad-interimovereenkomst voldoet aan de eisen die voortvloeien uit de geldende nationale bepalingen, en dat de beëindiging van die arbeidsovereenkomst is gebaseerd op een objectieve reden. De verwijzende rechter vraagt zich evenwel af of De Diego Porras aanspraak kan maken op een vergoeding vanwege de beëindiging van haar arbeidsovereenkomst. Er wordt op gewezen dat er naar Spaans recht een verschil in behandeling ter zake van de arbeidsvoorwaarden tussen werknemers in vaste dienst en werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is, aangezien de vergoeding in geval van rechtmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor werknemers in vaste dienst twintig dagen salaris per dienstjaar is, terwijl het bij werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd slechts om twaalf dagen salaris per gewerkt jaar gaat. Deze ongelijkheid is nog groter ten aanzien van werknemers met een ad-interimovereenkomst, die volgens de nationale wettelijke regeling geen vergoeding krijgen wanneer hun overeenkomst rechtmatig wordt beëindigd. Met zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of 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. Met de tweede tot en met de vierde vraag, die gezamenlijk moeten worden

behandeld, wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of clause 4 van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat deze clause zich verzet tegen een nationale regeling als in het hoofdgeding waarbij een werknemer met een ad-interimovereenkomst bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst geen vergoeding krijgt, maar wel een vergoeding wordt toegekend aan met name vergelijkbare werknemers in vaste dienst.

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt. Volgens de rechtspraak van het Hof zijn onder het begrip 'arbeidsvoorwaarden' in de zin van clause 4 lid 1 van de raamovereenkomst dus begrepen driejaarlijkse anciënniteitstoelagen, welke toelagen een beloningsbestanddeel zijn dat in gelijke mate moet worden toegekend aan een werknemer met een overeenkomst voor bepaalde tijd als aan een werknemer met een overeenkomst voor onbepaalde tijd (zie in die zin arresten van 13 september 2007, *Del Cerro Alonso*, C-307/05, ECLI:EU:C:2007:509, punt 47, en 22 december 2010, *Gavieiro Gavieiro en Iglesias Torres*, C-444/09 en C-456/09, ECLI:EU:C:2010:819, punten 50|58). Verder heeft het Hof geoordeeld dat dit begrip ook ziet op regels ter bepaling van de opzegtermijn die geldt bij beëindiging van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Het heeft er in dit verband op gewezen dat een uitlegging van clause 4 lid 1 van de raamovereenkomst die de opzegvoorwaarden van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd uitsluit van de definitie van het begrip 'arbeidsvoorwaarden' in de zin van clause 4 lid 1 van de raamovereenkomst, ertoe zou leiden dat de werkingssfeer van de aan werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd toegekende bescherming tegen discriminatie in strijd met de doelstelling van deze bepaling wordt ingeperkt (zie in die zin arrest van 13 maart 2014, *Nierodzik*, C-38/13, ECLI:EU:C:2014:152, punten 27 en 29). Deze overwegingen gelden onverkort voor een vergoeding als in het hoofdgeding. Daar de vergoeding aan de werknemer wordt toegekend bij de beëindiging van diens arbeidsovereenkomst met zijn werkgever valt een dergelijke vergoeding dan ook onder het begrip 'arbeidsvoorwaarden'.

In casu moet worden 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 hoe lang zij gewerkt hebben. Om te beoordelen of de betrokken personen hetzelfde of soortgelijk werk verrichten in de zin van de raamovereenkomst, dient overeenkomstig clause 3 punt 2 en clause 4 lid 1 van de raamovereenkomst te worden onderzocht of deze personen, gelet op een reeks van factoren, zoals de aard van het werk, de opleidingsvereisten en de arbeidsomstandigheden, kunnen worden geacht zich in een vergelijkbare situatie te bevinden (arresten van 18 oktober 2012, *Valenza e.a.*, C-302/11–C-305/11, ECLI:EU:C:2012:646, punt 42 en aldaar aangehaalde rechtspraak, en 13 maart 2014, *Nierodzik*, C-38/13, ECLI:EU:C:2014:152, punt 31). Volgens de rechtspraak zou het beweerde verschil in behandeling bij de toekenning van een vergoeding in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst immers slechts indien mocht blijken dat de door een werknemer als verzoekster in het hoofdgeding in het kader van verschillende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd verrichte werkzaamheden

niet overeenstemmen met die van werknemers in vaste dienst, niet in strijd zijn met clausule 4 van de raamovereenkomst, daar dat verschil in behandeling verschillende situaties zou betreffen (arrest van 18 oktober 2012, Valenza e.a., C-302/11–C-305/11, ECLI:EU:C:2012:646, punt 48 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Het is weliswaar uiteindelijk aan de verwijzende rechter om uit te maken of verzoekster in het hoofdgeding zich, toen zij haar werkzaamheden als secretaresse bij het ministerie van Defensie verrichtte in het kader van verschillende ad-interimovereenkomsten, in een situatie bevond die vergelijkbaar is met die van werknemers die tijdens dezelfde periode in vaste dienst waren bij diezelfde instantie (zie naar analogie arresten van 18 oktober 2012, Valenza e.a., C-302/11–C-305/11, ECLI:EU:C:2012:646, punt 43 en aldaar aangehaalde rechtspraak, en 13 maart 2014, Nierodzik, C-38/13, ECLI:EU:C:2014:152, punt 32), maar vastgesteld moet worden dat in casu uit de aan het Hof overgelegde stukken blijkt dat verzoekster in het hoofdgeding soortgelijk of hetzelfde werk verrichtte als een werknemer in vaste dienst. 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, kan immers 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. Geoordeeld moet dus worden dat de situatie van verzoekster in het hoofdgeding als werknemer met een overeenkomst voor bepaalde tijd vergelijkbaar was met die van een werknemer in vaste dienst.

Het begrip 'objectieve redenen' in de zin van clausule 4 lid 1 en/of 4 van de raamovereenkomst dient 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, ECLI:EU:C:2007:509, punt 57; 22 december 2010, Gavieiro Gavieiro en Iglesias Torres, C-444/09 en C-456/09, ECLI:EU:C:2010:819, punt 54; 8 september 2011, Rosado Santana, C-177/10, ECLI:EU:C:2011:557, punt 72, en 18 oktober 2012, Valenza e.a., C-302/11–C-305/11, ECLI: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 geen 'objectieve reden' in de zin van clausule 4 lid 1 en/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, ECLI:EU:C:2010:819, punten 56 en 57; 8 september 2011, Rosado Santana, C-177/10, ECLI:EU:C:2011:557, punt 74, en 18 oktober 2012, Valenza e.a., C-302/11–C-305/11, ECLI:EU:C:2012:646, punt 52). Bovendien berust het

argument dat is gebaseerd op de voorzienbaarheid van het einde van de ad-interimovereenkomst, niet op objectieve en transparante criteria, en kan een dergelijke arbeidsovereenkomst feitelijk worden bestendigd, net als het geval was bij verzoekster in het hoofdgeding, wier dienstverband langer dan tien jaar heeft geduurd, waaraan nog moet worden toegevoegd dat een dergelijk argument wordt tegengesproken door de omstandigheid dat volgens de relevante nationale regeling in vergelijkbare situaties een vergoeding bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt toegekend aan andere categorieën werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Gelet op al het voorgaande moet op de tweede tot en met de vierde vraag worden geantwoord dat clause 4 van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat deze clause 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.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 14-09-2016

ECLI: ECLI:EU:C:2016:683

Zaaknummer:

Rechters: A. Borg Barthet, F. Biltgen en M. Berger

Wetsartikelen: Richtlijn 1999/70/EG