

RECHTSPRAAK

Martina Sciotto/Fondazione Teatro dell'Opera di Roma

Uitsluiting kunst- en cultuursector van ketenregeling is in strijd met EU-recht. Jaarlijkse planning van artistieke voorstellingen alleen dan rechtvaardigingsgrond als het de functie van de werknemer raakt. Omzetting in vast dienstverband niet verplicht, maar op grond van non-discriminatie met andere werknemers wel aangewezen.

Feiten

Sciotto was als balletdanseres werkzaam bij de Fondazione Teatro dell'Opera di Roma op basis van meerdere arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die werden verlengd voor diverse artistieke voorstellingen die in de periode van 26 juni 2007 tot 30 oktober 2011 plaatsvonden. Aangezien zij van mening was dat zij vast deel uitmaakte van het theaterpersoneel en dezelfde taken uitoefende als die welke aan voor onbepaalde tijd in dienst genomen personeel zijn opgedragen, heeft verzoekster in het hoofdgeding zich op 20 april 2012 tot de Tribunale di Roma (rechter in eerste aanleg Rome, Italië) gewend, stellende dat er in haar arbeidsovereenkomsten geen specifieke technische eisen of eisen die verband houden met de productie of de organisatie werden gesteld die zouden hebben gerechtvaardigd dat gebruik werd gemaakt van overeenkomsten voor bepaalde tijd. In haar vordering heeft zij de rechter verzocht vast te stellen dat de voorwaarden in de genoemde arbeidsovereenkomsten onrechtmatig waren, haar arbeidsverhouding om te zetten in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en de geleden schade te vergoeden. Bij uitspraak van 22 november 2013 heeft de Tribunale di Roma haar vordering ongegrond verklaard op grond dat de specifieke nationale regeling die geldt voor stichtingen voor dans, opera en orkesten zich verzet tegen de toepassing op deze stichtingen van de algemene regels ter zake van arbeidsovereenkomsten en dus tegen de omzetting van de door deze stichtingen gesloten arbeidsovereenkomsten in een arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd. De verwijzende rechter wenst te vernemen of de bescherming van werknemers die met stichtingen voor dans, opera en orkesten opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd hebben gesloten voor een totale duur van meer dan drie jaar, voldoet aan de vereisten van het Unierecht, aangezien de op deze branche toepasselijke nationale regeling niet vereist dat objectieve redenen worden gegeven ter rechtvaardiging van een verlenging van de arbeidsovereenkomsten, geen aanwijzingen bevat betreffende de maximale duur van de arbeidsovereenkomsten, geen maximumaantal verlengingen van deze arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd vermeldt, geen

gelijkwaardige wettelijke maatregelen bevat en het sluiten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in die branche niet beperkt tot gevallen van vervanging.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Doel van de richtlijn: arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

Zoals naar voren komt uit de tweede alinea van de preambule van de raamovereenkomst en uit de punten 6 tot en met 8 van de algemene overwegingen ervan, wordt het genot van vaste dienstbetrekkingen opgevat als een essentieel onderdeel van de werknemersbescherming, terwijl arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd slechts in sommige omstandigheden in de behoeften van zowel de werkgever als de werknemer kunnen voorzien (HvJ EU 26 november 2014, Mascolo e.a., C-22/13, C-61/13–C-63/13 en C-418/13, ECLI:EU:C:2014:2401, punt 73; HvJ EU 26 februari 2015, Commissie/Luxemburg, C-238/14, ECLI:EU:C:2015:128, punt 36, en HvJ EU 14 september 2016, Pérez López, C-16/15, ECLI:EU:C:2016:679, punt 27). In casu staat vast dat werknemers in van stichtingen voor dans, opera en orkesten volgens de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling in dienst kunnen worden genomen op basis van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, zonder dat voorzien is in een van de in clausule 5, lid 1, onder b) (maximale duur) en c) (maximaal aantal), van de raamovereenkomst bedoelde beperkingen ten aanzien van de maximale totale duur van die arbeidsovereenkomsten of het aantal verlengingen daarvan. Uit de verwijzingsbeslissing blijkt met name dat de arbeidsovereenkomsten in deze branche uitdrukkelijk zijn uitgesloten van de werkingssfeer van de nationale bepaling op grond waarvan opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd na een bepaalde duur kunnen worden omgezet in een arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd. De enige rechtvaardiging die dan nog rest, is die van de objectieve redenen (clausule 5 lid 1 sub a).

Objectieve redenen

Met betrekking tot dat begrip 'objectieve redenen' heeft het Hof reeds geoordeeld dat het aldus moet worden opgevat dat het ziet op precieze en concrete omstandigheden welke een bepaalde activiteit kenmerken en dus rechtvaardigen dat in die bijzondere context gebruik wordt gemaakt van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Die omstandigheden kunnen met name voortvloeien uit de bijzondere aard van de taken waarvoor dergelijke overeenkomsten zijn gesloten en uit de daaraan inherente kenmerken, of eventueel uit het nastreven van een legitieme doelstelling van sociaal beleid van een lidstaat (HvJ EU 26 november 2014, Mascolo e.a., C-22/13, C-61/13–C-63/13 en C-418/13, ECLI:EU:C:2014:2401, punt 87 en aldaar aangehaalde rechtspraak, en HvJ EU 26 februari 2015, Commissie/Luxemburg, C-238/14, ECLI:EU:C:2015:128, punt 44). Wat de aangevoerde argumenten betreft, overweegt het Hof als volgt.

1) publieke karakter: ook voor ambtenaren geldt de bescherming van de richtlijn;

- 2) van oudsher wordt met bepaaldetijdscontracten gewerkt: vormt geen enkele rechtvaardigingsgrond in het licht van de richtlijn;
- 3) bescherming van de (in casu) Italiaanse cultuur en historisch en artistiek erfgoed: niet duidelijk aangegeven is hoe deze doelstelling werkgevers in de culturele en artistieke sector zou verplichten om personeel enkel op basis van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in dienst te nemen. Het lijkt er immers niet op dat in de culturele en artistieke sector, in tegenstelling tot andere diensten van openbaar belang zoals de gezondheidszorg of het nationale onderwijs, vereist dat het aantal in de branche werkzame werknemers steeds is afgestemd op het aantal potentiële gebruikers, of dat in deze branche er permanent opvangvoorzieningen moeten zijn of dat er andere factoren zijn die moeilijk zijn te voorzien;
- 4) jaarlijkse planning van artistieke voorstellingen: dit is op zichzelf een legitiem doel. Het is echter niet aanvaardbaar dat arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden verlengd met het oog op de permanente en duurzame uitvoering van taken in de betrokken culturele instellingen die tot de normale werkzaamheden van stichtingen voor dans, opera en orkesten behoren. Bovendien zijn op basis van de verschillende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd op grond waarvan verzoekster in dienst is genomen, gedurende meerdere jaren soortgelijke taken verricht, zodat deze arbeidsverhouding mogelijkerwijs heeft voorzien in een behoefte die niet tijdelijk, maar juist duurzaam was, hetgeen de verwijzende rechter dient na te gaan.
- 5) budgettaire overwegingen: deze mogen wel ten grondslag liggen aan doelstellingen van sociaal beleid, maar nooit een rechtvaardiging op zich vormen;
- 6) verlenging voor bepaalde tijd in afwachting van selectieprocedure: dit is toegestaan, mits in overeenstemming met de richtlijn.

(Geen) Discriminatie tussen werknemers wat effectieve maatregelen tegen misbruik betreft

Tot besluit merkt het Hof op dat de richtlijn niet verplicht tot conversie in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Wel moeten er doeltreffende maatregelen worden getroffen door een lidstaat om misbruik te voorkomen. Aangezien de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling regels bevat die van toepassing zijn op met toepassing van de algemene regels gesloten arbeidsovereenkomsten en tot doel hebben misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te bestraffen door te voorzien in de automatische omzetting van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in een overeenkomst voor onbepaalde tijd wanneer de arbeidsverhouding na een bepaalde datum voortduurt, kan de toepassing van deze regel in het hoofdgeding dus een preventieve maatregel tegen dergelijk misbruik in de zin van clause 5 van de raamovereenkomst vormen. Zoals de Commissie heeft betoogd, kan bij de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling – aangezien wat de werkzaamheden van de stichtingen voor opera, dans en orkesten betreft arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in geen geval kunnen worden omgezet in een overeenkomst voor onbepaalde tijd – in elk geval sprake zijn van discriminatie tussen werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in deze branche en werknemers

met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in andere branches, doordat laatstgenoemde werknemers, na omzetting van hun arbeidsovereenkomst in geval van schending van de regels voor het sluiten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, vergelijkbare werknemers in vaste dienst in de zin van clause 4, lid 1, van de raamovereenkomst kunnen worden.

Conclusie

Gelet op een en ander moet op de gestelde vraag worden geantwoord dat clause 5 van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat zij zich verzet tegen een nationale regeling als in het hoofdgeding, volgens welke de op arbeidsverhoudingen betrekking hebbende algemene regels die bedoeld zijn om misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te bestraffen door de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd automatisch om te zetten in een overeenkomst voor onbepaalde tijd indien de arbeidsverhouding na een bepaalde datum voortduurt, niet van toepassing zijn ten aanzien van de werkzaamheden van stichtingen voor dans, opera en orkesten, wanneer er naar nationaal recht geen sprake is van andere effectieve maatregelen ter bestraffing van in die branche geconstateerd misbruik.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 25-10-2018

ECLI: ECLI:EU:C:2018:859

Zaaknummer: C-331/17

Rechters: K. Lenaerts, F. Biltgen en E. Levits

Wetsartikelen: 5 Richtlijn 1999/70/EG en 7:668a BW