

RECHTSPRAAK

Cobra Servicios Auxiliares, S.A./Inglesias c.s.

Vershil in wettelijke hoogte ontslagvergoeding bepaalde- en onbepaaldetijdscontract toegestaan.

Feiten

Cobra heeft met de belanghebbenden arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd voor een bepaald werk of een bepaalde dienst gesloten die gekoppeld waren aan de duur van de dienstenovereenkomst, met name voor de opname van de meterstanden van de klanten van Unión Fenosa. Op 24 februari 2015 heeft Unión Fenosa Cobra meegedeeld dat zij de dienstenovereenkomst per 31 maart 2015 beëindigde. Cobra heeft de werknemers in tijdelijke dienst bericht dat hun arbeidsovereenkomsten beëindigd waren. In casu zou de beëindiging van de dienstenovereenkomst, die heeft geleid tot de beëindiging van de arbeidsverhouding tussen Cobra en verscheidene van haar werknemers, echter werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een vergoeding van 12 dagen per dienstjaar als bedoeld in artikel 49 lid 1 sub c van het werknemersstatuut opleveren, terwijl werknemers in vaste dienst die dezelfde werkzaamheden hebben verricht, een vergoeding van 20 dagen per dienstjaar als bedoeld in artikel 53 lid 1 sub b van het werknemersstatuut zouden ontvangen. De verwijzende rechter vraagt zich af of dit onderscheid gerechtvaardigd is op grond van Richtlijn 1999/70/EG.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Lagere ontslagvergoeding bepaaldetijdscontract objectief gerechtvaardigd

In casu voert de Spaanse regering aan dat de context waarin de in artikel 49 lid 1 sub c van het werknemersstatuut bedoelde vergoeding wordt betaald, verschilt van die waarin de in artikel 53 lid 1 sub b van dat statuut bedoelde vergoeding wordt betaald. De eerstgenoemde vergoeding is verschuldigd wanneer de taak waarvoor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is gesloten, zoals de overeenkomsten voor een bepaald werk of een bepaalde dienst die in het hoofdgeding aan de orde zijn, is voltooid, terwijl de laatstgenoemde, hogere vergoeding wordt betaald in geval van ontslag om een van de in artikel 52 van het statuut genoemde redenen, zoals economische, technische, organisatorische of met de productie verband houdende redenen die specifiek zijn voor de werkgever. Zij benadrukt in wezen dat

de eerstgenoemde vergoeding wordt uitbetaald naar aanleiding van een gebeurtenis die de werknemer had kunnen voorzien toen hij zijn arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd sloot. De laatstgenoemde vergoeding is daarentegen bedoeld als compensatie voor de teleurstelling van een werknemer, gelet op de gewettigde verwachtingen die hij ten aanzien van de voortzetting van de arbeidsverhouding zou kunnen hebben, waarbij deze teleurstelling het gevolg is van zijn ontslag om een van de in artikel 52 genoemde redenen. Deze verschillende context rechtvaardigt dat de omvang van de vergoeding die aan de werknemer wordt toegekend bij de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst niet in beide gevallen gelijk is. Dienaangaande zij erop gewezen dat de betaling van een vergoeding zoals die welke Cobra verschuldigd is naar aanleiding van de beëindiging van de in het hoofdgeding aan de orde zijnde arbeidsovereenkomsten voor een bepaald werk of een bepaalde dienst, ten aanzien waarvan reeds bij de sluiting ervan was bepaald dat zij ten einde zouden komen bij de voltooiing van de werkzaamheden waarvoor zij waren gesloten, vanuit juridisch oogpunt plaatsvindt in een wezenlijk andere context dan die waarin de arbeidsovereenkomst van een vergelijkbare werknemer in vaste dienst wordt beëindigd om redenen die verband houden met de productie in de zin van de artikelen 51 en 52 van het werknemersstatuut, zelfs indien deze twee gebeurtenissen hun oorsprong vinden in dezelfde omstandigheid, namelijk, in casu, de beëindiging van de dienstenovereenkomst. Uit de definitie van het begrip 'arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd' in clause 3, punt 1, van de raamovereenkomst volgt immers dat een dergelijke overeenkomst voor de toekomst geen rechtsgevolgen meer sorteert na het daarin vastgestelde einde, dat kan samenhangen met het bereiken van een bepaalde datum, het intreden van een bepaalde gebeurtenis of, zoals in casu, de voltooiing van een specifieke taak. De partijen bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kennen dus vanaf het sluiten ervan de datum of de gebeurtenis die bepalend is voor het einde van deze overeenkomst. Dit einde beperkt de duur van de arbeidsverhouding, zonder dat de partijen na het sluiten van de overeenkomst hierover hun wil te kennen hoeven te geven (zie in die zin HvJ EU 21 november 2018, C-619/17, De Diego Porras, ECLI:EU:C:2018:936, punt 71 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Daarentegen is de opzegging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd door de werkgever om een van de in artikel 52 van het werknemersstatuut genoemde redenen het gevolg van omstandigheden die bij het sluiten ervan niet waren voorzien en die het normale verloop van de arbeidsverhouding verstoren (HvJ EU 21 november 2018, C-619/17, De Diego Porras, ECLI:EU:C:2018:936, punt 72 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Het is juist ter compensatie van de onvoorziene beëindiging van de arbeidsverhouding om een dergelijke reden, en dus van de teleurstelling ten aanzien van de rechtmatige verwachtingen die de werknemer bij de sluiting van de arbeidsovereenkomst mocht hebben met betrekking tot de stabiliteit van die verhouding, dat artikel 53 lid 1 sub b van het werknemersstatuut in dat geval verlangt dat aan die ontslagen werknemer een vergoeding van 20 dagen salaris per dienstjaar wordt betaald.

Conclusie

Gelet op een en ander moet op de eerste vraag worden geantwoord dat clause 4, punt 1, van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat zij niet in de weg staat aan een

ationale regeling volgens welke in een situatie als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, waarin de beëindiging van de dienstenovereenkomst tussen de werkgever en een van zijn klanten enerzijds heeft geleid tot de beëindiging van arbeidsovereenkomsten voor een bepaald werk of een bepaalde dienst die tussen deze werkgever en bepaalde werknemers zijn gesloten, en anderzijds heeft geleid tot het collectieve ontslag, op basis van objectieve gronden, van werknemers in vaste dienst van deze werkgever, de ontslagvergoeding die aan eerstgenoemde werknemers wordt betaald, lager is dan die welke aan de werknemers in vaste dienst wordt uitgekeerd.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 11-04-2019

ECLI: ECLI:EU:C:2019:315

Zaaknummer: C-29/18, C-30/18 en C-44/18

Rechters: A. Arabadjiev, E. Levits, T. von Danwitz, C. Vajda en P.G. Xuereb

Wetsartikelen: 4 Richtlijn 1999/70/EG