

RECHTSPRAAK

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR/Rosatto

Richtlijn bepaalde tijd vereist geen cumulatie van conversie en schadevergoeding. Beperkte terugwerkende kracht in casu gerechtvaardigd.

Feiten

Rosatto werd als accordeondocent door het muziekconservatorium F. A. Bonporti in dienst genomen op basis van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, waarvan de eerste arbeidsovereenkomst werd gesloten op 18 november 2003. Deze arbeidsverhouding werd ononderbroken voortgezet, op basis van zeventien opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, voor de uitoefening van dezelfde functie. Op 20 december 2011 heeft Rosatto bij de Tribunale di Rovereto (rechter in eerste aanleg Rovereto, Italië) vorderingen ingesteld tot vaststelling van de onwettigheid van de clausules waarbij een termijn wordt gesteld aan de verschillende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die hij met zijn werkgever heeft gesloten, en tot omzetting met terugwerkende kracht, te rekenen vanaf de datum waarop de eerste overeenkomst is gesloten, van zijn arbeidsverhouding voor bepaalde tijd in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Tijdens de procedure voor de verwijzende rechter is Rosatto door zijn werkgever op 2 september 2015 met terugwerkende kracht tot 1 januari 2014 aangesteld in vaste dienst, waardoor hun arbeidsverhouding dus een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is geworden. De verwijzende rechter merkt op dat de Corte suprema di cassazione, op basis van de rechtspraak van de Corte costituzionale, had geoordeeld dat de in artikel 1, lid 95, van wet nr. 107/2015 vastgelegde overgangsbepalingen inzake de bijzondere aanwerving van docenten die op de ranglijsten zijn opgenomen, uitvoering gaven aan de regels die door het Hof waren geformuleerd in het arrest van 26 november 2014, Mascolo e.a. (C-22/13, C-61/13–C-63/13 en C-418/13, ECLI:EU:C:2014:2401). Hij was met name van oordeel dat de omzetting van de arbeidsverhouding in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, waarin deze wet voorzag door middel van de specifieke aanwervingscampagne, en de eventuele andere omzettingen, met gelijke werking, in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd – zoals de vaste aanstelling wegens een hogere plaats op de ranglijst – voor wat betreft de gevallen van misbruik die dateerden van vóór de inwerkingtreding van wet nr. 107/2015, evenredige, voldoende effectieve en afschrikkende

maatregelen vormden waarmee dat misbruik kon worden bestraft, zodat een werknemers arbeidsverhouding is omgezet, om welke reden dan ook, uit hoofde daarvan geen aanspraak kon maken op een financiële schadeloosstelling. De verwijzende rechter betwijfelt evenwel of een dergelijke rechterlijke uitlegging, gelet op de raamovereenkomst en de regels die door het Hof zijn geformuleerd in het arrest van 26 november 2014, Mascolo e.a. (C-22/13, C-61/13–C-63/13 en C-418/13, ECLI:EU:C:2014:2401), rechtmatig is.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Richtlijn bepaalde tijd vereist geen cumulatie van conversie en schadevergoeding. Beperkte terugwerkende kracht in casu gerechtvaardigd

Wanneer, zoals in casu, het Unierecht niet voorziet in specifieke sancties voor het geval dat toch misbruik wordt vastgesteld, staat het aan de nationale overheidsinstanties om passende maatregelen vast te stellen, die niet alleen evenredig moeten zijn, maar ook voldoende effectief en afschrikkend om ervoor te zorgen dat de krachtens de raamovereenkomst vastgestelde normen hun volle uitwerking krijgen (HvJ EU 7 maart 2018, Santoro, C-494/16, ECLI:EU:C:2018:166, punt 29 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Hieruit vloeit voort dat wanneer misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd heeft plaatsgevonden, er een maatregel moet kunnen worden toegepast die voorziet in effectieve en op het gebied van de werknemersbescherming gelijkwaardige garanties, teneinde dit misbruik naar behoren te bestraffen en de gevolgen van de schending van het Unierecht ongedaan te maken (HvJ EU 3 juli 2014, Fiamingo e.a., C-362/13, C-363/13 en C-407/13, ECLI:EU:C:2014:2044, punt 64; 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 79, en HvJ EU 7 maart 2018, Santoro, C-494/16, ECLI:EU:C:2018:166, punt 31). Het staat niet aan het Hof om uitspraak te doen over de uitlegging van het nationale recht; deze uitlegging is uitsluitend een taak van de verwijzende rechter, die in het onderhavige geval dient vast te stellen of de bepalingen van de relevante nationale regeling voldoen aan de in de voorgaande punten genoemde vereisten. In zijn prejudiciële beslissing kan het Hof echter in voorkomend geval preciseringen geven om de nationale rechter bij zijn beoordeling te leiden (zie met name HvJ EU 7 maart 2018, Santoro, C-494/16, ECLI:EU:C:2018:166, punt 45). Op basis van deze omstandigheid kan, gesteld dat zij is aangetoond, worden geoordeeld dat de situatie van Rossato, wegens de bij wet nr. 107/2015 doorgevoerde hervorming, zowel feitelijk als juridisch duidelijk verschilt van de context waarin het arrest van 26 november 2014, Mascolo e.a. (C-22/13, C-61/13–C-63/13 en C-418/13, ECLI:EU:C:2014:2401), is geweest. In tegenstelling tot de situatie van de betrokken docenten in de zaak die tot dat arrest heeft geleid, was de omzetting van Rossato's arbeidsverhouding namelijk niet onzeker, onvoorzienbaar of toevallig, aangezien zij werd voorgeschreven door wet nr. 107/2015. Het voldoende effectieve en afschrikkende karakter van de sanctie als bedoeld in die wettelijke regeling kan dus niet ter discussie worden gesteld op basis van de vermeende onvoorzienbare en toevallige aard van de omzetting van de arbeidsverhouding. Wat in de tweede plaats het ontbreken van

schadeloosstelling bij omzetting van een dergelijke arbeidsverhouding betreft, zij eraan herinnerd dat de lidstaten beschikken over een ruime beoordelingsmarge bij de keuze van de maatregelen waarmee zij de doelstellingen van hun sociale politiek kunnen realiseren. Dienaangaande zij eraan herinnerd dat het Hof in wezen heeft geoordeeld dat een regeling die een dwingende regeling behelst volgens welke arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd waarvan misbruik wordt gemaakt, worden omgezet in een arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd, een effectieve maatregel ter bestraffing van dit misbruik kan zijn (zie met name HvJ EU 3 juli 2014, *Fiamingo e.a.*, C-362/13, C-363/13 en C-407/13, ECLI:EU:C:2014:2044, punt 70 en aldaar aangehaalde rechtspraak), en dus kan voldoen aan de vereisten die in de punten 27 en 28 van het onderhavige arrest zijn genoemd. De rechtspraak vereist echter geen cumulatie van maatregelen (zie in die zin HvJ EG 2 augustus 1993, *Marshall*, C-271/91, ECLI:EU:C:1993:335, punt 25, en HvJ EU 17 december 2015, *Arjona Camacho*, C-407/14, ECLI:EU:C:2015:831, punten 32 en 35). Bovendien verlangt noch het beginsel van volledige vergoeding van de geleden schade, noch het evenredigheidsbeginsel de betaling van een punitieve schadevergoeding (zie in die zin HvJ EU 17 december 2015, *Arjona Camacho*, C-407/14, ECLI:EU:C:2015:831, punt 37). De lidstaten dienen op grond van deze beginselen namelijk te voorzien in een adequate vergoeding die meer moet zijn dan een zuiver symbolische schadevergoeding, maar die niet verder hoeft te gaan dan een volledige vergoeding (zie in die zin HvJ EG 10 april 1984, *Von Colson en Kamann*, C-14/83, ECLI:EU:C:1984:153, punt 28; HvJ EG 2 augustus 1993, *Marshall*, C-271/91, ECLI:EU:C:1993:335, punt 26, en HvJ EU 17 december 2015, *Arjona Camacho*, C-407/14, ECLI:EU:C:2015:831, punt 33). Voor zover *Rossato* stelt dat hij anders is behandeld dan werknemers die voor de inwerkingtreding van wet nr. 107/2015 met succes een vordering tegen hun werkgever hebben ingesteld wegens misbruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en die op grond van de vorige regeling een schadevergoeding en een overeenkomst voor onbepaalde tijd hadden kunnen verkrijgen, volstaat het eraan te herinneren dat het uit een hervorming van de toepasselijke wetgeving voortvloeiende verschil in behandeling tussen twee categorieën werknemers met een contract voor bepaalde tijd niet onder het non-discriminatiebeginsel valt dat in clause 4 van de raamovereenkomst is neergelegd (HvJ EU 21 november 2018, *Viejobueno Ibáñez en de la Vara González*, C-245/17, ECLI:EU:C:2018:934, punten 50 en 51). Gelet op de voorgaande overwegingen moet worden vastgesteld dat de raamovereenkomst de lidstaten niet verplicht om, in geval van misbruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, bovenop de omzetting van de arbeidsverhouding voor bepaalde tijd in een arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd, te voorzien in een recht op vergoeding.

Onder omstandigheden is met beperkte terugwerkende kracht omzetting in vaste aanstelling gerechtvaardigd.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 08-05-2019

ECLI: ECLI:EU:C:2019:387

Zaaknummer:

Rechters: R. de Silva Lapuerta, A. Arabadjiev, E. Regan, C.G. Fernlund en S. Rodin

Wetsartikelen: 7:668a BW en Rl. 1999/70/EG