

RECHTSPRAAK

Nationale hervorming die conversie tijdelijk in vast bevordert, rechtvaardigt ongelijke behandeling tijdelijk versus vast.*Feiten*

In deze zaak gaat het over twee opeenvolgende regelingen ter bescherming van de werknemers bij onrechtmatig collectief ontslag. Enerzijds kan een werknemer in vaste dienst wiens arbeidsovereenkomst is gesloten vóór 7 maart 2015, krachtens wet nr. 223/1991 aanspraak maken op herstel van de dienstbetrekking binnen de onderneming. Anderzijds kan een werknemer in vaste dienst wiens arbeidsovereenkomst vanaf die datum is gesloten, slechts aanspraak maken op een vergoeding die krachtens wetsbesluit nr. 23/2015 is gemaximeerd. Artikel 1 lid 2 van wetsbesluit nr. 23/2015 preciseert dat de daarin neergelegde beschermingsregeling van toepassing is op overeenkomsten voor bepaalde tijd die na de inwerkingtreding van dat besluit zijn omgezet in overeenkomsten voor onbepaalde tijd. Aangezien dit het geval is voor verzoekster in het hoofdgeding, kan zij op grond van dit wetsbesluit slechts aanspraak maken op een vergoeding, in tegenstelling tot haar collega's die tegelijkertijd met haar werden ontslagen maar wier dienstbetrekking binnen de onderneming krachtens wet nr. 223/1991 werd hersteld, omdat zij werknemers in vaste dienst waren die vóór 7 maart 2015 waren aangeworven. De verwijzende rechter wenst van het Hof te vernemen of de bij wetsbesluit nr. 23/2015 ingevoerde nieuwe regeling verenigbaar is met de raamovereenkomst, Richtlijn 98/59/EG en de artikelen 20 en 30 Handvest.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Geen toetsing aan artikel 20 en 30 Handvest wegens ontbreken bereik Richtlijn 98/59/EG

Aangezien een nationale regeling die voorziet in de parallelle toepassing, in het kader van één en dezelfde procedure voor collectief ontslag, van twee verschillende regelingen ter bescherming van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in geval van onrechtmatig collectief ontslag, niet binnen het toepassingsgebied van Richtlijn 98/59/EG valt, kan deze nationale regeling bovendien niet worden geacht het Unierecht ten uitvoer te brengen in de zin van artikel 51 lid 1 Handvest en kan zij dus niet worden getoetst aan de grondrechten die door het Handvest, en met name de artikelen 20 en 30 ervan, worden gewaarborgd.

Schending gelijke behandeling tijdelijk versus vast?

Onder voorbehoud van de verificaties die moeten worden verricht door de verwijzende rechter, volgt uit de overwegingen van het Hof dat de gelijkstelling van de omzetting van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in een overeenkomst voor onbepaalde tijd met een nieuwe indienstneming, deel uitmaakt van een ruimere hervorming van het Italiaanse sociale recht die tot doel heeft indienstneming voor onbepaalde tijd te bevorderen. In die omstandigheden past een dergelijke gelijkstellingsmaatregel zowel feitelijk als juridisch gezien in een bijzondere context, die het verschil in behandeling bij wijze van uitzondering rechtvaardigt. Gelet op een en ander moet op de eerste vraag worden geantwoord dat clause 4 van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat zij zich niet verzet tegen nationale bepalingen die een nieuwe regeling voor de bescherming van werknemers in vaste dienst in geval van onrechtmatig collectief ontslag uitbreiden tot werknemers wier vóór de inwerkingtreding van die bepalingen gesloten overeenkomst voor bepaalde tijd na die datum in een overeenkomst voor onbepaalde tijd is omgezet.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 17-03-2021

ECLI: ECLI:EU:C:2021:208

Zaaknummer: C-652/19

Rechters: A. Arabadjiev, A. Kumin, T. von Danwitz, P.G. Xuereb en I. Ziemele

Wetsartikelen: 4 Richtlijn 1999/70/EG, Richtlijn 98/59/EG, 7:646 BW en WMCO