

RECHTSPRAAK

Toepassingsbereik Richtlijn 1999/70/EG ziet op tijdelijke contracten en niet op vast (weigering verlof te verlenen aan vaste kracht voor tijdelijke leerstoel valt niet onder richtlijn).*Feiten*

LB heeft van 14 december 2010 tot en met 20 december 2017 als vast statutair personeel van de gezondheidsdienst in de categorie ‘tandarts-stomatologen’ gewerkt. Bij besluit van 25 november 2016 heeft de universiteit Complutense te Madrid (Spanje) LB voorgedragen voor een tijdelijke post als hoogleraar. Nadat dit voorstel door het rectoraat van deze universiteit was goedgekeurd, is LB verzocht om vanaf 21 december 2017 die post te bekleden. Daartoe werd haar een overeenkomst voor bepaalde tijd overgelegd.

Omdat de uitoefening van die functie onverenigbaar was met de post die zij bij de gezondheidsdienst bekleedde, heeft LB op 1 december 2017 laatstgenoemde op grond van artikel 66 lid 1 onder a Wet 55/2003 verzocht om verlof wegens dienstverlening in de publieke sector. Bij besluit van 4 december 2017 heeft de gezondheidsdienst dit verzoek afgewezen op grond dat de post die LB ging bekleden een tijdelijk karakter had. Artikel 15 van de regeling inzake de administratieve status sluit verlof wegens dienstverlening in de publieke sector uit wanneer de nieuwe post wordt bekleed op basis van een overeenkomst voor bepaalde tijd. Na deze afwijzing heeft LB overeenkomstig artikel 67 lid 1 onder a Wet 55/2003 een verzoek om vrijwillig verlof om redenen van persoonlijke aard ingediend, dat werd ingewilligd. Volgens LB is de afwijzing van haar verlof wegens een tijdelijke dienstbetrekking onverenigbaar met clause 4 Richtlijn 1999/70/EG.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Toepassingsbereik Richtlijn 1999/70/EG ziet op tijdelijke contracten en niet op vast

De raamovereenkomst is derhalve van toepassing op alle werknemers die in het kader van een arbeidsverhouding voor bepaalde tijd met hun werkgever tegen betaling prestaties verrichten, voor zover zij verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding in de zin van het nationale recht en onder het voorbehoud van enkel de beoordelingsbevoegdheid toegekend aan de lidstaten door punt 2 van clause 2 van de raamovereenkomst, dat de toepassing ervan op bepaalde categorieën van arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen betreft, en van de uitsluiting van uitzendkrachten krachtens de vierde alinea van de preambule van de raamovereenkomst (HvJ EU 16 juli 2020, zaak C-658/18,

ECLI:EU:C:2020:572 (*Governo della Repubblica italiana (Status van de Italiaanse vrederechters)*), punt 116 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Bovendien staat in clause 1 onder a van de raamovereenkomst te lezen dat deze overeenkomst onder andere tot doel heeft de kwaliteit van arbeid voor bepaalde tijd te verbeteren door de toepassing van het non-discriminatiebeginsel te waarborgen. Voorts wordt in de derde alinea van de preambule van de raamovereenkomst bepaald dat deze overeenkomst ‘een blijk [is] van de bereidheid van de sociale partners een algemeen kader vast te stellen om de gelijke behandeling van werknemers met arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te waarborgen door hen tegen discriminatie te beschermen’. In overweging 14 van Richtlijn 1999/70/EG staat in dit verband te lezen dat het doel van de raamovereenkomst met name is de kwaliteit van arbeid voor bepaalde tijd te verbeteren door minimumvoorschriften vast te stellen waarmee de toepassing van het non-discriminatiebeginsel kan worden gegarandeerd (HvJ EU 17 maart 2021, zaak C-652/19, ECLI:EU:C:2021:208 (*Consulmarketing*), punt 48 en aldaar aangehaalde rechtspraak). De raamovereenkomst, in het bijzonder clause 4 ervan, ziet erop dat dit beginsel wordt toegepast op werknemers met een overeenkomst voor bepaalde tijd teneinde te voorkomen dat dit type arbeidsverhouding door een werkgever wordt gebruikt om deze werknemers rechten te onthouden die wel toekomen aan werknemers in vaste dienst (*Consulmarketing*, punt 49 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

Bijgevolg volgt zowel uit de bewoordingen van clause 2, punt 1 van de raamovereenkomst als uit het doel van de raamovereenkomst, en meer bepaald van clause 4 ervan, dat het non-discriminatiebeginsel als bedoeld in deze laatste clause enkel van toepassing is op alle werknemers die tegen betaling arbeid verrichten in het kader van een arbeidsverhouding voor bepaalde tijd, op grond waarvan zij gebonden zijn aan hun werkgever. Uit de verwijzingsbeslissing blijkt evenwel dat toen LB verzocht om verlof wegens dienstverlening in de publieke sector om de tijdelijke post van hoogleraar aan de universiteit Complutense te Madrid uit te oefenen, zij als vast statutair ambtenaar voor de gezondheidszorg werkte. Bijgevolg verrichtte zij op het moment van dat verzoek tegen betaling arbeid in het kader van een arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd.

Conclusie

Uit een en ander volgt dat clause 4 van de raamovereenkomst, gelezen in samenhang met clause 2, punt 1 ervan, aldus moet worden uitgelegd dat deze niet van toepassing is op een situatie waarin de overheid aan een werknemer die is aangesteld op basis van een overeenkomst voor onbepaalde tijd verlof weigert op grond dat met dat verlof een arbeidsverhouding voor bepaalde tijd moet worden ingevuld.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 03-06-2021

ECLI: ECLI:EU:C:2021:440

Zaaknummer: C-942/19

Rechters: A. Kumin, P.G. Xuereb en I. Ziemele

Wetsartikelen: 4 Richtlijn 1999/70/EG