

RECHTSPRAAK

Economische crisis rechtvaardigt geen permanente tijdelijkheid. Tijdelijke ‘ad-interimovereenkomsten’ vallen onder Richtlijn tijdelijke arbeid.*Feiten*

In deze zaak staat een zogenoemde ‘ad-interimovereenkomst’ centraal: de overeenkomst die wordt aangegaan ter vervanging van een werknemer van de onderneming die recht heeft op behoud van zijn arbeidsplaats op grond van een regeling, een collectieve of individuele overeenkomst, of ter tijdelijke invulling van een arbeidsplaats tijdens de selectie- of promotieprocedure om deze post definitief in te vullen. Deze ad-interimovereenkomst mag eenmalig voor maximaal drie jaar worden verleend. JN is op 23 juni 2003 op basis van een ad-interimovereenkomst werkzaamheden gaan verrichten voor Imidra voor bepaalde tijd ter invulling van een vacante post die zag op een vacature in de overheidssector uit 2002. Op 3 oktober 2016 ontving JN een brief waarin haar de beëindiging van haar arbeidsovereenkomst werd meegedeeld omdat de vacante post die zij bezette, was toegewezen aan een werknemer in vaste dienst. Volgens JN is deze handelwijze in strijd met clause 5 Richtlijn 1999/70/EG.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Opeenvolging van tijdelijke overeenkomsten: looptijd essentieel onderdeel van de overeenkomst

Hoewel de verwijzing naar de nationale autoriteiten met het oog op het definiëren van de concrete toepassingsvoorwaarden van het begrip ‘opeenvolgend’, in de zin van de raamovereenkomst, haar verklaring vindt in de wens om de verscheidenheid van de desbetreffende nationale regelingen te bewaren, zij er toch aan herinnerd dat de aldus aan de lidstaten gelaten beoordelingsmarge grenzen kent, aangezien zij niet zo ruim kan zijn dat daarmee afbreuk wordt gedaan aan de doelstelling of het nuttig effect van de raamovereenkomst. In het bijzonder mogen nationale instanties hun beoordelingsvrijheid niet uitoefenen op een wijze die tot misbruik zou kunnen leiden en aldus tegen die doelstelling indruist (HvJ EU 11 februari 2021, zaak C-760/18, ECLI: EU:C:2021:113 (*M.V. e.a.*) (Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in de overheidssector), punt 41 en aldaar aangehaalde rechtspraak].

Het Hof heeft geoordeeld dat het voorwerp, de doelstelling en het nuttig effect van de raamovereenkomst in gevaar kunnen worden gebracht als er – op de enkele grond dat de eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van de betrokken werknemer van rechtswege

is verlengd en er niet formeel, schriftelijk een of meer nieuwe arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zijn afgesloten – zou worden vastgesteld dat er geen sprake is van opeenvolgende arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd in de zin van clause 5 van de raamovereenkomst, ook al is de omstandigheid dat die werknemer een vacante post is blijven bezetten in het kader van een arbeidsverhouding voor bepaalde tijd, het gevolg van de schending door de werkgever van zijn wettelijke verplichting om binnen de daartoe gestelde termijn een selectieprocedure te organiseren teneinde die vacante post definitief in te vullen, en is de arbeidsverhouding daardoor jaar na jaar stilzwijgend verlengd (zie in die zin HvJ EU 19 maart 2020, gevoegde zaken C-103/18 en C-429/18, ECLI:EU:C:2020:219 (*Sánchez Ruiz e.a.*), punt 61, en *M.V. e.a.*, punt 44). Een dergelijke restrictieve uitlegging van het begrip ‘opeenvolgende arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd’ zou het immers mogelijk maken werknemers jarenlang in een onzekere arbeidssituatie te werk te stellen (*M.V. e.a.*, punt 45 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Bovendien zou deze restrictieve uitlegging er niet alleen toe kunnen leiden dat tal van arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd feitelijk niet de werknemersbescherming genieten die met Richtlijn 1999/70/EG en de raamovereenkomst wordt beoogd, door de verregaande uitholling van de daarmee nagestreefde doelstelling, maar ook dat werkgevers misbruik kunnen gaan maken van dergelijke verhoudingen om te voorzien in permanente en blijvende personeelsbehoeften (*M.V. e.a.*, punt 46 en aldaar aangehaalde rechtspraak). In deze context moet ook worden geconstateerd dat het begrip ‘looptijd’ van de arbeidsverhouding een essentieel onderdeel is van elke overeenkomst voor bepaalde tijd. Volgens clause 3, punt 1, van de raamovereenkomst wordt ‘het einde [van de arbeidsovereenkomst of -verhouding] bepaald door objectieve voorwaarden zoals het bereiken van een bepaald tijdstip, het voltooiën van een bepaalde taak of het intreden van een bepaalde gebeurtenis’. Een wijziging van de einddatum van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd vormt dan ook een wezenlijke verandering van deze overeenkomst, die mag worden gelijkgesteld met de sluiting van een nieuwe arbeidsverhouding voor bepaalde tijd die de vorige arbeidsverhouding opvolgt en die dus binnen de werkingssfeer van clause 5 van de raamovereenkomst valt (*M.V. e.a.*, punt 47). Aangezien in dit geval de automatische verlenging van de oorspronkelijke overeenkomst voor bepaalde tijd kan worden beschouwd als een vernieuwing en dus als het afsluiten van een afzonderlijke overeenkomst voor bepaalde tijd, kenmerkt de situatie in het hoofdgeding zich niet door het afsluiten van een en dezelfde overeenkomst, maar door het afsluiten van overeenkomsten die daadwerkelijk als ‘opeenvolgend’ in de zin van clause 5 van de raamovereenkomst kunnen worden aangemerkt, hetgeen de verwijzende rechter dient na te gaan.

Bijgevolg moet worden geoordeeld dat clause 5 van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat de daarin gebruikte uitdrukking ‘opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd’ ook ziet op de verlenging van rechtswege van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van werknemers uit de overheidssector, zoals de ad-interimovereenkomst die in het hoofdgeding aan de orde is, ondanks het feit dat dit niet schriftelijk is gebeurd, wat in beginsel voorgeschreven is voor de sluiting van opeenvolgende overeenkomsten.

Geen objectieve redenen voor tijdelijke overeenkomsten

Bovendien heeft het Hof reeds geoordeeld dat de tijdelijke vervanging van een werknemer om te voorzien in – in wezen – kortstondige personeelsbehoeften van de werkgever in beginsel een dergelijke ‘objectieve reden’ kan vormen (HvJ EU 26 november 2014, gevoegde zaken C-22/13, C-61/13–C-63/13 en C-418/13, ECLI:EU:C:2014:2401 (*Mascolo e.a.*), punt 91 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Hieruit volgt dat een nationale regeling op grond waarvan overeenkomsten voor bepaalde tijd kunnen worden vernieuwd om tijdelijk een post bij de autonome regio Madrid te bezetten in afwachting van de uitkomst van procedures voor de selectie van een ambtenaar in vaste dienst, op zichzelf niet in strijd is met de raamovereenkomst. Zoals het Hof al meermaals heeft geoordeeld, is de vernieuwing van arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd om te voorzien in behoeften die in feite niet tijdelijk, maar integendeel permanent en blijvend zijn, evenwel niet gerechtvaardigd in de zin van clause 5, punt 1, onder a van de raamovereenkomst. Een dergelijk gebruik van arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd gaat namelijk lijnrecht in tegen de premisse waarop de raamovereenkomst berust, te weten dat arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd de normale arbeidsverhouding zijn, zelfs al zijn arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd typisch voor sommige sectoren, beroepen of activiteiten (*Mascolo e.a.*, punt 100 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Inachtneming van clause 5, punt 1, onder a van de raamovereenkomst vergt dus dat in concreto wordt nagegaan of de vernieuwing van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd in tijdelijke behoeften beoogt te voorzien (*Mascolo e.a.*, punt 101 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Daartoe moeten in elk concreet geval alle omstandigheden van de zaak worden onderzocht, met name rekening houdend met het aantal opeenvolgende overeenkomsten dat met dezelfde persoon of voor het verrichten van hetzelfde werk is gesloten, om uit te sluiten dat werkgevers misbruik maken van arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd, zelfs indien deze ogenschijnlijk worden gesloten om in een behoefte aan vervangend personeel te voorzien (*Mascolo e.a.*, punt 102 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

Gelet op een en ander moet op de eerste tot en met de vierde vraag worden geantwoord dat clause 5, punt 1 van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat deze zich verzet tegen een nationale regeling, zoals uitgelegd door de nationale rechtspraak, die toestaat dat overeenkomsten voor bepaalde tijd worden verlengd in afwachting van de afronding van de selectieprocedures om vacante posten van werknemers in de overheidssector definitief te bezetten, maar geen precieze termijn voor de afronding van die procedures vermeldt, en die voorts niet toestaat dat de werknemers van wie de overeenkomst is verlengd, gelijk worden gesteld aan ‘werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die niet in vaste dienst zijn’ of dat deze werknemers een vergoeding krijgen. Deze nationale regeling lijkt immers, onder voorbehoud van de door de verwijzende rechter te verrichten verificaties, geen maatregelen te bevatten om misbruik van opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd te voorkomen en, in voorkomend geval, te bestraffen. Het enkel toekennen van een ontslagvergoeding (gelijk bij vaste contracten) is onvoldoende afschrikwekkend om misbruik

te voorkomen.

Economische crisis rechtvaardigt permanente tijdelijkheid niet

Zuiver economische overwegingen kunnen weliswaar rechtvaardigen dat begrotingswetten worden aangenomen volgens welke er in de overheidssector geen selectieprocedures meer mogen worden georganiseerd, maar niet tot gevolg kunnen hebben dat de bescherming wordt beperkt of tenietgedaan die werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd overeenkomstig Richtlijn 1999/70/EG en met name de minimumvoorschriften van clause 5 van de raamovereenkomst genieten. Gelet op een en ander moet op de vijfde vraag worden geantwoord dat clause 5, punt 1 van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat zuiver economische overwegingen die betrekking hebben op de economische crisis van 2008 niet kunnen rechtvaardigen dat er in het nationale recht geen sprake is van maatregelen ter voorkoming en bestraffing van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 03-06-2021

ECLI: ECLI:EU:C:2021:439

Zaaknummer: C-726/19

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

Wetsartikelen: Richtlijn 1999/70/EG