



Datum van inontvangstneming : 14/04/2025

Geanonimiseerde versie

Vertaling

C-172/25 – 1

Zaak C-172/25

Verzoek om een prejudiciële beslissing

Datum van indiening:

27 februari 2025

Verwijzende rechter:

Curtea de Apel Constanța (Roemenië)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

25 februari 2025

Verzoekende partijen:

CP

Personal Sea Management SRL

Verwerende partij:

Sulina Logistics SRL

[OMISSIS]

CURTEA DE APEL CONSTANȚA

SECȚIA I CIVILĂ (rechter in tweede aanleg Constanța, Roemenië – Eerste afdeling burgerlijke zaken)

[OMISSIS]

formuleert op basis van artikel 267 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie het volgende:

verzoek om een prejudiciële beslissing

aan het Hof van Justitie van de Europese Unie

met de volgende vraag:

Moet artikel 5, lid 1, juncto artikel 2 van richtlijn 2008/104 betreffende het beginsel van gelijke behandeling aldus worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een nationale regeling volgens welke de arbeidsovereenkomst van een werknemer van een uitzendbureau mag worden beëindigd op de grond dat de inlener besluit af te zien van de diensten van de werknemer, waarbij dit besluit van de inlener op geen enkele wijze hoeft te worden gemotiveerd en aan geen enkele formele voorwaarde is onderworpen en als zodanig voor het uitzendbureau voldoende grond voor ontslag vormt, terwijl de inlener aan wettelijke vereisten inzake de motivering van het ontslag en de formele voorwaarden van het ontslagbesluit zou moeten voldoen indien hij de werknemer zelf in dienst had genomen?

I. Voorwerp van het geding en tot dusver vastgestelde feiten

1. Op 27 juni 2023 heeft de vennootschap Personal Sea Management SRL, als uitzendbureau, een uitzendovereenkomst [OMISSIS] gesloten met verzoeker CP, als uitzendkracht, waarbij de werknemer in opdracht van de werkgever tijdelijk werk moest verrichten voor de vennootschap Sulina Logistics SRL, als inlener, ter uitvoering van de overeenkomst die de twee vennootschappen op 30 mei 2023 hadden gesloten.

2. Bij kennisgeving nr. 3/28.09.2023 heeft Sulina Logistics SRL Personal Sea Management SRL ervan in kennis gesteld dat zij wilde afzien van de diensten van de uitzendkracht CP, en bij kennisgeving nr. 2/28.09.2023 heeft Sulina Logistics SRL verzoeker tevens in kennis gesteld van de wijziging van het organigram en de afschaffing van de functie van afdelingschef/hoofdmonteur, waarbij aan hem werd voorgesteld over te stappen naar de functie van monteur met een salaris van 1 500 EUR.

3. Op 29 september 2023 heeft Personal Sea Management SRL verzoeker CP middels kennisgeving nr. 874 ervan in kennis gesteld dat zijn uitzendovereenkomst op 28 oktober 2023 overeenkomstig artikel 95, lid 4, van wet nr. 53/2003 zou worden beëindigd naar aanleiding van de kennisgeving van de inlener.

4. Bij besluit nr. 856/27.10.2023 heeft Personal Sea Management SRL, gelet op de kennisgeving waarbij de inlener afstand heeft gedaan van de diensten van de uitzendkracht, besloten de uitzendovereenkomst van verzoeker met ingang van 28 oktober 2023 te beëindigen overeenkomstig artikel 95, lid 4, van wet nr. 53/2003.

5. De werknemer, verzoeker in deze zaak, heeft tegen dit besluit van de werkgever beroep aangetekend.

6. Verzoeker heeft in wezen aangevoerd dat het ontslagbesluit onwettig is omdat: a) het ontslag niet voldoet aan de wettelijke vereisten van artikel 65, lid 2, van het arbeidswetboek, namelijk dat het een werkelijke en ernstige reden moet hebben; b) het ontslagbesluit niet voldoet aan de vormvereisten, wat leidt tot de absolute nietigheid ervan; in het ontslagbesluit zelfs niet is vermeld wat de beroepstermijn is of bij welke rechter beroep kan worden ingesteld; de bepalingen van artikel 76 van het arbeidswetboek betreffende het ontslagbesluit niet zijn nageleefd.

7. Bij civiel vonnis nr. 2098 van 10 juni 2024 heeft de Tribunal Constanța (rechter in eerste aanleg Constanța, Roemenië) het beroep verworpen.

8. In deze beslissing heeft deze rechter geoordeeld dat, gelet op de bepalingen van artikel 100 van het arbeidswetboek, het besluit van de inlener om afstand te doen van de diensten van de uitzendkracht een voldoende reden voor ontslag vormt in de verhouding tussen de werknemer en het uitzendbureau, aangezien dit besluit van de inlener een werkelijke en ernstige reden voor de schrapping van de arbeidsplaats vormt. De rechter in eerste aanleg heeft ook geoordeeld dat de wet geen voorwaarde stelt voor een dergelijke afstand, die het gevolg kan zijn van de reorganisatie van de inlener of van het feit dat de inlener bepaalde activiteiten niet langer wenst te laten uitvoeren door de werknemer die door het uitzendbureau ter beschikking wordt gesteld.

9. Verzoeker heeft tegen deze beslissing hoger beroep ingesteld bij de verwijzende rechter.

10. In de motivering van zijn hoger beroep heeft verzoeker in wezen dezelfde middelen aangevoerd, namelijk dat zijn functie de enige was die op zijn arbeidsplaats werd gereorganiseerd en dat er geen sprake was van een werkelijke en ernstige reden in de zin van artikel 65 van het arbeidswetboek en dat het ontslagbesluit niet voldeed aan de vormvereisten van artikel 76 van het arbeidswetboek.

11. Uit de door partijen bij het dossier overgelegde stukken blijkt dat de inlener Sulina Logistic SRL de verzoekende werknemer bij kennisgeving nr. 2/28.09.2023 heeft meegedeeld dat de onderneming haar activiteiten reorganiseerde en dat in dat kader de door verzoeker uitgeoefende functie werd opgeheven.

II. Relevante wettelijke bepalingen en de bindende uitlegging ervan door de Înalță Curte de Casație și Justiție (hoogste rechterlijke instantie, Roemenië)

12. Richtlijn 2008/104 [van het Europees Parlement en de Raad van 19 november 2008 betreffende uitzendarbeid]

Artikel 2 – Doel

Deze richtlijn heeft tot doel de bescherming van uitzendkrachten te garanderen en de kwaliteit van het uitzendwerk te verbeteren door de naleving van het in artikel 5 vervatte beginsel van gelijke behandeling ten aanzien van de uitzendkrachten te waarborgen, en uitzendbureaus als werkgever te erkennen, daarbij rekening houdend met de noodzaak om een geschikt kader te creëren voor de gebruikmaking van uitzendwerk teneinde bij te dragen tot de schepping van werkgelegenheid en de ontwikkeling van flexibele arbeidsvormen.

Artikel 5 („Het beginsel van gelijke behandeling”) bepaalt:

1. De essentiële arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten zijn, voor de duur van hun opdracht bij een inlenende onderneming, ten minste dezelfde als die welke voor hen zouden gelden als zij rechtstreeks door de genoemde onderneming voor dezelfde functie in dienst waren genomen.

13. Nationaal recht:

14. Wet nr. 53/2003 – Codul muncii (arbeidswetboek)

Artikel 62

(3) Het [ontslag]besluit wordt schriftelijk gegeven en, op straffe van absolute nietigheid, in feite en in rechte gemotiveerd, waarbij wordt vermeld binnen welke termijn en bij welke rechter beroep kan worden ingesteld.

Artikel 65

(1) Er is sprake van ontslag om redenen die geen verband houden met de werknemer wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd als gevolg van de schrapping van de arbeidsplaats van de werknemer om een of meer redenen die geen verband houden met de werknemer.

(2) De schrapping van de arbeidsplaats moet daadwerkelijk plaatsvinden en een werkelijke en ernstige reden hebben.

Artikel 76

Het ontslagbesluit wordt schriftelijk aan de werknemer meegedeeld en bevat: a) de redenen voor het ontslag; b) de opzeggingstermijn; c) uitsluitend in geval van collectieve ontslagen, de in artikel 69, lid 2, onder d) bedoelde prioriteringscriteria; d) de lijst van alle in de vestiging beschikbare arbeidsplaatsen en de termijn waarbinnen de werknemers kunnen kiezen voor een vacature overeenkomstig artikel 64.

Artikel 95

(4) **De uitzendovereenkomst eindigt** aan het einde van de opdracht waarvoor zij is gesloten of **indien de inlener vóór het einde van de opdracht afziet van**

de diensten van de werknemer, overeenkomstig de voorwaarden van de terbeschikkingstellingsovereenkomst.

Artikel 100

Indien een uitzendbureau de uitzendkracht vóór het verstrijken van de in de uitzendovereenkomst bepaalde termijn ontslaat om andere dan disciplinaire redenen, dient het de wettelijke voorschriften in acht te nemen die betrekking hebben op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst om redenen die geen verband houden met de werknemer.

III. Motivering van de noodzakelijkheid van de prejudiciële verwijzing

15. Ontvankelijkheid

16. In verband met de raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd heeft het Hof geoordeeld dat het begrip „arbeidsvoorwaarden” refereert aan de rechten en de plichten die een bepaalde arbeidsverhouding bepalen, met inbegrip van de voorwaarden waaronder iemand werk verricht en waaronder die arbeidsverhouding kan worden beëindigd (arrest van 20 december 2017, [REDACTED] C-158/16, EU:C:2017:1014, punt 34, en arrest van 12 mei 2022, [Luso Temp], C-426/20, [EU:C:2022:373], punt 33).

17. Deze rechtspraak blijft van toepassing op richtlijn 2008/104, die ook het beginsel van gelijke behandeling regelt, aangezien het Hof zelf in prejudiciële zaken betreffende richtlijn 2008/104 heeft verwezen naar de rechtspraak op basis van de raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

18. Met betrekking tot de gevolgen van de arresten op dit gebied heeft het Hof het volgende geoordeeld:

19. „In de derde plaats zij eraan herinnerd dat het Hof herhaaldelijk heeft geoordeeld dat een nationale rechter bij wie een geding tussen uitsluitend particulieren aanhangig is, bij de toepassing van de nationaalrechtelijke bepalingen die zijn vastgesteld ter nakoming van de in een richtlijn neergelegde verplichtingen, het gehele nationale recht in aanmerking moet nemen en dit zoveel mogelijk in het licht van de bewoordingen en het doel van die richtlijn moet uitleggen om tot een oplossing te komen die in overeenstemming is met dit doel (arresten van 15 januari 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, punt 38 en aldaar aangehaalde rechtspraak; 4 juni 2015, [REDACTED] C-497/13, EU:C:2015: 357, punt 33, en 17 maart 2022, Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, punt 76)” (arrest van 12 mei 2022, [Luso Temp], C-426/20, [EU:C:2022:373], punt 56).

20. Hieruit volgt dat de prejudiciële verwijzing volgens de verwijzende rechter ook ontvankelijk is wanneer het geding betrekking heeft op de beëindiging van de arbeidsverhouding en zelfs wanneer het gaat om een geding tussen particulieren.

21. Prejudiciële vraag

In wezen vloeit de rechtsvraag voort uit het feit dat, indien de inlener de betrokken werknemer in dienst zou nemen, het ontslag onderworpen zou zijn aan de vereisten van de artikelen 65 en 76 van het arbeidswetboek.

Vanuit dat oogpunt is het relevant dat de inlener in casu als gevolg van de schrapping van de arbeidsplaats van de verzoekende werknemer afstand heeft gedaan van zijn diensten.

In dit geval zou de inlener, indien hij de werknemer zelf in dienst had genomen, op grond van de artikelen 65 en 76 van het arbeidswetboek verplicht zijn geweest om aan te tonen dat de arbeidsplaats daadwerkelijk en om een werkelijke en ernstige reden wordt geschrapt en al deze elementen, op straffe van absolute nietigheid, in het ontslagbesluit te vermelden.

Benadrukt moet worden dat het ontslag volgens deze nationale wettelijke bepalingen, zoals consequent uitgelegd en toegepast in de rechtspraak, aan zeer strenge eisen is onderworpen.

Als de inlener daarentegen gebruik maakt van dezelfde werknemer, maar die in dienst is van een uitzendbureau, kan de inlener echter zonder enige rechtvaardiging en zonder te voldoen aan enige formele voorwaarde afstand doen van zijn diensten, en dus zonder te zijn onderworpen aan de vereisten van de artikelen 65 en 76 van het arbeidswetboek betreffende ontslag, aangezien de bepalingen van artikel 95, lid 4, van het arbeidswetboek geen enkele materiële of formele voorwaarde bevatten voor een dergelijke „afstand”.

Hoewel het uitzendbureau is onderworpen aan de verplichting van artikel 100 van het arbeidswetboek, vormt de door de inlener gedane „afstand” voor dat bureau overeenkomstig artikel 95, lid 4, van het arbeidswetboek en zelfs in het licht van artikel 65 van het arbeidswetboek een grond voor de beëindiging van het dienstverband, zelfs als de inlener op zuiver willekeurige wijze afstand doet.

Hieruit volgt dat een werknemer van een uitzendbureau ingevolge artikel 95, lid 4, van het arbeidswetboek niet dezelfde bescherming tegen onrechtmatig ontslag geniet die hij zou genieten indien hij door de inlener zelf in dienst was genomen.

Door deze nationale regeling kan de regeling inzake uitzendarbeid worden afgewend van haar doel, zoals neergelegd in artikel 2 van richtlijn 2008/104, doordat zij de inlener de mogelijkheid biedt om, door gebruik te maken van een uitzendbureau, de verplichtingen te omzeilen die het nationale recht hem oplegt met betrekking tot het ontslag van werknemers, waaraan hij onderworpen zou zijn geweest indien hij de betrokken werknemer zelf in dienst had genomen, waardoor

een onzekere situatie voor de werknemers wordt gecreëerd doordat het beginsel van gelijke behandeling niet in acht wordt genomen.

Daarom acht de Curte de Apel Constanța de aan het Hof van Justitie van de Europese Unie gevraagde uitlegging noodzakelijk.

[OMISSIS] [handtekeningen]