



Datum van
inontvangstneming

:

23/12/2022

Zaak C-649/22

Samenvatting van het verzoek om een prejudiciële beslissing overeenkomstig artikel 98, lid 1, van het Reglement voor de procesvoering van het Hof van Justitie

Datum van indiening:

14 oktober 2022

Verwijzende rechter:

Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Spanje)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

27 september 2022

Verzoekende partij:

XXX

Verwerende partijen:

Randstad Empleo, S. A.

Ferrovial Servicios, S. A.

Axa Seguros Generales S. A. de Seguros y Reaseguros

Voorwerp van de procedure in het hoofdgeding

Uitzendkracht – Ongeval tijdens het verrichten van diensten in de inlenende onderneming – Volledige blijvende arbeidsongeschiktheid als gevolg van dat ongeval – Beëindiging van de arbeidsovereenkomst – Vergoeding van de werknemer

Voorwerp en rechtsgrondslag van het verzoek om een prejudiciële beslissing

Verzoek om een prejudiciële beslissing tot uitlegging – Artikel 267 VWEU – Uitzendarbeid – Richtlijn 2008/104/EG – Artikel 5, lid 1 – Beginsel van gelijke behandeling – Artikel 3, lid 1, onder f) – Begrip „essentiële arbeidsvoorwaarden”.

Prejudiciële vraag

Moeten de artikelen 20 en 21 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, artikel 2 VEU en de artikelen 3, onder f), en 5 van richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad aldus worden uitgelegd dat zij in de weg staan aan een jurisprudentiële uitlegging van een Spaanse regeling volgens welke de vergoeding die toekomt aan een uitzendkracht wiens arbeidsovereenkomst is beëindigd nadat hij volledig en blijvend arbeidsongeschikt is verklaard ten gevolge van een arbeidsongeval in de inlenende onderneming, uitgesloten is van het begrip „essentiële arbeidsvoorwaarden”?

Aangevoerde bepalingen van Unierecht

Handvest van de grondrechten van de Europese Unie: artikelen 20 en 21.

Verdrag betreffende de Europese Unie: artikelen 2 en 3.

Richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad van 19 november 2008 betreffende uitzendarbeid: artikel 3, lid 1, onder f), en lid 2, en artikel 5, lid 1.

Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking): artikel 14, lid 1.

Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep: artikelen 2 en 3.

Arresten van het Hof van Justitie: 14 september 2016, ██████████ C-596/14, EU:C:2016:683; 14 oktober 2020, KG (Opeenvolgende uitzendarbeid), C-681/18, EU:C:2020:823, punt 54; 12 mei 2022, ██████████ ██████████ C-426/20, ECLI:EU:C:2022:373, punt 34; 7 januari 2004, K. B., C-117/01, ECLI:EU:C:2004:7; 10 juni 2010, ██████████ e.a., C-395/08 en C-396/08, ECLI:EU:C:2010:329, en 17 mei 1990, ██████████ C-262/88, ECLI:EU:C:1990:209.

Aangevoerde bepalingen van nationaal recht

Ley 14/94, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal (wet 14/94 van 1 juni 1994 tot regeling van de uitzendbureaus; BOE nr. 131 van 4 juni 1994), waarmee richtlijn 2008/104 in de Spaanse rechtsorde wordt omgezet (hierna: „LETT”)

Artikel 11. Rechten van de werknemers

1. Uitzendkrachten hebben gedurende de tijdvakken waarin zij diensten verrichten voor een inlenende onderneming recht op toepassing van de essentiële

arbeidsvoorwaarden die voor hen zouden gelden als zij rechtstreeks door de inlenende onderneming voor dezelfde functie in dienst waren genomen.

Voor deze doeleinden worden beschouwd als essentiële arbeidsvoorwaarden, de voorwaarden met betrekking tot bezoldiging, arbeidstijd, overuren, rusttijden, nachtarbeid, vakantie en feestdagen.

De bezoldiging omvat alle vaste of variabele betalingen die voor de te vervullen functie zijn vastgesteld in de op de inlenende onderneming toepasselijke collectieve overeenkomst en die met die functie verband houden. [...].

Uitzendkrachten hebben bovendien recht op toepassing van dezelfde bepalingen als die welke gelden voor de werknemers van de inlenende onderneming met betrekking tot de bescherming van zwangere vrouwen en zogende moeders en van minderjarigen, alsmede op gelijke behandeling van mannen en vrouwen en de toepassing van dezelfde bepalingen ter bestrijding van discriminatie op grond van geslacht, ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele gerichtheid.

2. Bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en in de gevallen als bedoeld in artikel 49, lid 1, onder c), van de Estatuto de los Trabajadores (werknemersstatuut) heeft de werknemer bij de beëindiging van de overeenkomst inzake terbeschikkingstelling tevens recht op een financiële vergoeding ter hoogte van het evenredige gedeelte van het bedrag dat zou voortvloeien uit de betaling van twaalf dagen salaris per dienstjaar, of van het bedrag dat in voorkomend geval in de toepasselijke specifieke regeling is vastgesteld. [...].”

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (koninklijk wetgevend besluit 2/2015 van 23 oktober 2015 houdende goedkeuring van de herziene tekst van de wet op het werknemersstatuut)

Artikel 49

„De arbeidsovereenkomst wordt beëindigd:

e) bij overlijden, ernstige invaliditeit of volledige of absolute blijvende arbeidsongeschiktheid van de werknemer, onverminderd het bepaalde in artikel 48, lid 2”.

Arrest van de Tribunal Supremo (hoogste rechter in burgerlijke en strafzaken, Spanje) van 7 februari 2007, beroep 104/2005:

De Tribunal Supremo wijst erop dat zowel in artikel 11 LETT als in de collectieve arbeidsovereenkomst voor uitzendbureaus sprake is van betalingen en niet van loon, en stelt dat het begrip betaling (beloning of betaling voor iets) ruimer is dan het begrip loon (vergoeding voor het verrichten van arbeid). Hij betoogt echter dat binnen het algemene begrip „niet-loonposten” ten minste drie categorieën moeten

worden onderscheiden 1°) vergoeding of compensatie voor kosten die de werknemer als gevolg van de beroepsactiviteit heeft gemaakt, 2°) vrijwillig verhoogde socialezekerheidsuitkeringen en zogenaamde sociale maatregelen van de onderneming, en 3°) vergoeding voor schorsing en beëindiging van de arbeidsverhouding.

Volgens de Tribunal Supremo gaat de vergelijking tussen uitzendkrachten en de werknemers van de inlenende onderneming in de zin van artikel 11 LETT verder dan louter het loon, aangezien zij, om effect te sorteren, ook de vergoeding moet omvatten van de kosten die in verband met het verrichten van arbeid zijn gemaakt, dat wil zeggen de kosten bedoeld in groep 1 van voornoemde opsomming. Zij omvat echter niet de twee andere groepen, aangezien het daar niet gaat om betalingen die rechtstreeks verband houden met de arbeid.

Korte uiteenzetting van de feiten en de procedure in het hoofdgeding

- 1 XXX, verzoekende werknemer, verrichtte sinds 1 oktober 2016 diensten voor en namens de onderneming RANDSTAD EMPLEO ETT, S.A. Ten tijde van de in het hoofdgeding aan de orde zijnde gebeurtenissen verrichtte XXX diensten als gespecialiseerd bediende in de gebouwen van de onderneming FERROVIAL SERVICIOS S.A, in de hoedanigheid van uitzendkracht ter beschikking gesteld door RANDSTAD EMPLEO ETT S.A. Volgens zijn arbeidsovereenkomst was de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst de VI Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal (CAO VI voor uitzendbureaus).
- 2 Op 24 oktober 2016 heeft XXX tijdens zijn werk bij FERROVIAL SERVICIOS S. A. een arbeidsongeval gehad.
- 3 Bij besluit van 16 juni 2018 heeft de Dirección Provincial del INSS de Álava (provinciale directie van het nationaal instituut voor de sociale zekerheid van Álava) bepaald dat XXX niet in enige mate blijvend arbeidsongeschikt was. Dit besluit is echter gerectificeerd bij besluit van dezelfde provinciale directie van 16 maart 2019, waarbij de door XXX ingediende voorafgaande administratieve klacht gegrond is verklaard en is vastgesteld dat hij als gevolg van het op 24 oktober 2016 opgelopen arbeidsongeval volledig blijvend arbeidsongeschikt was voor zijn gebruikelijke beroep. Dit besluit is bevestigd bij uitspraak van de Juzgado de lo Social (arbeidsrechter) nr. 2 van Vitoria-Gasteiz van 12 september 2019.
- 4 XXX heeft op 21 november 2019 op grond van het bepaalde in artikel 42 van CAO VI voor uitzendbureaus een vergoeding ontvangen ten belope van 10 500 EUR, uitgekeerd door verzekeraar AXA SEGUROS GENERALES S. A. DE SEGUROS Y REASEGUROS.
- 5 Op 7 februari 2020 heeft de vakbond ELA namens XXX een schadevordering ingesteld tegen de ondernemingen RANDSTAD EMPLEO ETT S. A. en FERROVIAL SERVICIOS S. A., en tegen de verzekeringsmaatschappij AXA

SEGUROS GENERALES S. A. DE SEGUROS Y REASEGUROS en FOGASA. Deze zaak is toegewezen aan de Juzgado de lo Social nr. 3 van Vitoria, die bij uitspraak van 30 december 2021 de vorderingen van XXX heeft verworpen.

- 6 De vakbond ELA heeft namens XXX hoger beroep ingesteld tegen de uitspraak van de Juzgado de lo Social nr. 3 van Vitoria en vordert dat de medeverweerders worden veroordeeld tot betaling aan XXX van een bedrag van 49 601,21 EUR, vermeerderd met een toeslag van 20 % of, bij gebreke daarvan, de wettelijke vertragingsrente.

Voornaamste argumenten van partijen in het hoofdgeding

- 7 XXX is van mening dat de Convenio para el sector de la industria de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (overeenkomst voor de sector goederenvervoer over de weg en vervoersondernemingen van Álava) moet worden toegepast. Artikel 31 van deze overeenkomst voorziet in een vergoeding van 60 101,21 EUR in geval van blijvende arbeidsongeschiktheid als gevolg van een arbeidsongeval. Volgens hem vormt die vergoeding een arbeidsvoorwaarde in de zin van artikel 3 van richtlijn 2008/104 en is zij dus op hem als uitzendkracht van toepassing.
- 8 De verwerende ondernemingen zijn van mening dat de nationale collectieve arbeidsovereenkomst voor uitzendbureaus van toepassing is en stellen dat de in richtlijn 2008/104 bedoelde „arbeidsvoorwaarden” vastgesteld zijn en zich niet uitstrekken tot aanvullingen met betrekking tot socialezekerheidsuitkeringen. Zij vorderen dan ook dat het beroep in zijn geheel wordt verworpen.
- 9 De verzekeraar AXA verzet zich tegen de vorderingen van XXX met het argument dat de socialezekerheidsuitkeringen niet behoren tot de arbeidsvoorwaarden die zijn gewaarborgd aan de uitzendkracht, die de door AXA aangeboden vergoeding heeft aanvaard. De verzekeringspolis dekt niet het bedrag dat wordt gevorderd op grond van de overeenkomst voor de sector goederenvervoer over de weg en vervoersondernemingen van Álava. Verder is geen rente verschuldigd, gezien de discrepanties hierover in de wetgeving en de doctrine.

Korte uiteenzetting van de motivering van het verzoek om een prejudiciële beslissing

- 10 De verwijzende rechter vraagt zich af of artikel 11 LETT en de uitlegging van dit artikel door de Tribunal Supremo in zijn arrest van 7 februari 2007 in overeenstemming zijn met de beginselen van gelijke behandeling en non-discriminatie die zijn neergelegd in de artikelen 20 en 21 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie en in de artikelen 3 en 5 van richtlijn 2008/104.

- 11 Artikel 11 LETT strekt tot omzetting van richtlijn 2008/104 en moet dus in overeenstemming zijn met artikel 5 van die richtlijn, dat het beginsel van gelijke behandeling van uitzendkrachten vastlegt.
- 12 In het onderhavige geval stelt verzoekende werknemer dat hij met het oog op de hem toekomende vergoeding op dezelfde wijze moet worden behandeld als een werknemer die rechtstreeks bij de inlenende onderneming in dienst is. Verzoeker heeft als gevolg van het arbeidsongeval dat tot zijn arbeidsongeschiktheid heeft geleid, recht op een vergoeding die gelijk moet zijn aan die welke een werknemer die rechtstreeks bij de inlenende onderneming in dienst is in dezelfde situatie zou ontvangen. Anders zou dit tot de absurde situatie kunnen leiden dat twee werknemers die bij hetzelfde arbeidsongeval gewond raken een verschillende vergoeding krijgen, afhankelijk van de vraag of een van hen al dan niet rechtstreeks door de inlenende onderneming is tewerkgesteld.
- 13 Volgens de uitlegging die de Tribunal Supremo aan artikel 11 LETT geeft, zou een vergoeding zoals die waarop verzoeker aanspraak maakt niet toelaatbaar zijn, aangezien zij niet valt onder het begrip „essentiële arbeidsvoorwaarden” die moeten worden gegarandeerd aan een uitzendkracht.
- 14 Volgens de verwijzende rechter worden het doel van richtlijn 2008/104 en het beginsel van gelijke behandeling slechts geëerbiedigd indien het begrip „arbeidsvoorwaarden” in artikel 3, lid 1, onder f), van richtlijn 2008/104 ook de vergoeding omvat waarop een werknemer recht heeft wiens arbeidsovereenkomst wordt beëindigd als gevolg van een arbeidsongeval in de inlenende onderneming waardoor hij volledig arbeidsongeschikt is.
- 15 De verwijzende rechter merkt op dat het Hof van Justitie reeds heeft geoordeeld dat het begrip arbeidsvoorwaarden ruim moet worden uitgelegd in het geval van een werknemer die ter beschikking is gesteld van een inlenende onderneming (arrest van het Hof van Justitie van 14 oktober 2020, KG (Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid), C-681/18, EU:C:2020:823, punt 54), en herinnert eraan dat het Hof onder het begrip „arbeidsvoorwaarden” ook die met betrekking tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft begrepen (arrest van het Hof van Justitie van 12 mei 2022, █████ █████ C-426/20, ECLI:EU:C:2022:373, punt 34).
- 16 Ten slotte wijst de verwijzende rechter erop dat verzoeker als gevolg van het arbeidsongeval gehandicapt is (volledig ongeschikt voor de uitoefening van zijn beroep), zodat het niet-erkennen van zijn recht op vergoeding als ware hij een rechtstreeks bij de inlenende onderneming tewerkgestelde werknemer, een door artikel 21 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie verboden discriminatie op grond van een handicap zou kunnen vormen.