



Datum van inontvangstneming : 05/09/2013

Zaak C-363/13

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

Datum van indiening:

28 juni 2013

Verwijzende rechter:

Corte Suprema di Cassazione (Italië)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

3 april 2013

Verzoekende partij:

Leonardo Zappalà

Verwerende partij:

Rete Ferroviaria Italiana SpA

Voorwerp van de procedure in het hoofdgeding

Beroep tot nietigverklaring van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in de sector scheepvaart, wegens schending van de voorschriften van de Codice della navigazione (wetboek lucht-, zee- en binnenvaart) en van de voorschriften van het gemene recht, alsmede wegens misbruik door herhaalde opeenvolging van overeenkomsten voor bepaalde tijd.

Voorwerp en rechtsgrondslag van het prejudiciële verzoek

Toepasselijkheid van richtlijn 1999/70/EG inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd op de scheepvaartsector en verenigbaarheid daarmee van de bijzondere voorschriften van de Italiaanse Codice della navigazione op dit gebied.

Prejudiciële vragen

„1. Zijn de clausules van de raamovereenkomst inzake arbeid voor bepaalde tijd waaraan richtlijn 1999/70/EG uitvoering heeft gegeven, van toepassing op de scheepvaartsector, en heeft inzonderheid clause 2, punt 1, ook betrekking op werknemers die voor bepaalde tijd zijn aangesteld op veerboten die dagelijkse verbindingen verzorgen?

2. Verzet de raamovereenkomst waaraan richtlijn 1999/70/EG uitvoering heeft gegeven, met name clause 3, punt 1, zich tegen een nationale regeling (artikel 332 Codice della navigazione) die de ‚duur’ van een overeenkomst bepaalt en niet het ‚einde’, en is de bepaling van een duur van de overeenkomst met een termijn waarvan zeker is dat hij zal intreden („maximaal 78 dagen”) maar niet zeker wanneer, verenigbaar met deze richtlijn?

3. Verzet de raamovereenkomst waaraan richtlijn 1999/70/EG uitvoering heeft gegeven, met name clause 3, punt 1, zich tegen een nationale regeling (artikelen 325, 326 en 332 van de Codice della navigazione) waarin als objectieve redenen voor de overeenkomst voor bepaalde tijd enkel de vaart of vaarten worden genoemd, waardoor het voorwerp van de overeenkomst (prestatie) in wezen overeenkomt met de oorzaak (grond voor de sluiting voor bepaalde tijd)?

4. Verzet de raamovereenkomst waaraan de richtlijn uitvoering heeft gegeven zich tegen een nationale regeling (in casu de voorschriften van de Codice della navigazione) die uitsluit dat een reeks opeenvolgende overeenkomsten (die misbruik in de zin van clause 5 opleveren) wordt omgezet in een arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd (maatregel die in artikel 326 van de Codice della navigazione enkel is voorzien voor het geval de werknemer ononderbroken in dienst is voor een periode langer dan een jaar en voor het geval waarin tussen de beëindiging van een overeenkomst en de sluiting van de volgende overeenkomst niet meer dan 60 dagen verlopen)?”

Aangevoerde bepalingen van Unierecht

Richtlijn 1999/70/EG, bijlage, clausules 1-5

Aangevoerde bepalingen van nationaal recht

Codice della navigazione, vastgesteld bij regio decreto (koninklijk decreet) nr. 327 van 30 maart 1942.

Artikel 325 noemt verschillende soorten wervingscontracten en geeft aan dat een dergelijk contract kan worden gesloten: a) voor een bepaalde vaart of voor meerdere vaarten; b) voor bepaalde tijd; c) voor onbepaalde tijd.

Artikel 326: „1. De overeenkomst voor bepaalde tijd en die voor meerdere vaarten kunnen niet worden gesloten voor een duur van meer dan een jaar; als ze worden gesloten voor een langere duur, worden zij geacht voor onbepaalde tijd te zijn gesloten. 2. Als de werknemer krachtens meerdere overeenkomsten voor een vaart of meerdere overeenkomsten voor bepaalde tijd, ofwel meerdere overeenkomsten van beide soorten, gedurende meer dan een jaar ononderbroken in dienst is van dezelfde reder, wordt de wervingsverhouding beheerst door de voorschriften voor de overeenkomst voor onbepaalde tijd. 3. [...] de dienstbetrekking wordt als ononderbroken beschouwd indien tussen de beëindiging van een overeenkomst en de sluiting van de volgende overeenkomst niet meer dan 60 dagen verlopen.”

Artikel 332 bepaalt dat het wervingscontract de volgende gegevens moet bevatten: „[...] 4) de vaart of vaarten en de dag waarop de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, indien de werving voor een vaart geldt; de dag waarop de overeenkomst aanvangt en de duur ervan, als de werving voor bepaalde tijd is [...]” en dat, „als uit de overeenkomst of de aantekening op de bemanningsrol of uit de licentie niet blijkt dat de werving voor een vaart of voor bepaalde tijd is, wordt de overeenkomst beheerst door de voorschriften voor de overeenkomst voor onbepaalde tijd”.

Artikel 373: „1. De rechten die voortvloeien uit het wervingscontract verjaren na verloop van twee jaar na de dag van ontschepping in de haven van aanwerving na beëindiging of ontbinding van de overeenkomst. In geval van meerdere overeenkomsten voor bepaalde tijd of per vaart, die krachtens artikel 326 worden beheerst door de voorschriften voor de overeenkomst voor onbepaalde tijd, begint de termijn te lopen op de dag van ontschepping in de haven van aanwerving na beëindiging of ontbinding van de laatste overeenkomst. 2. [...]”.

Artikel 374: „Van de bepalingen van artikel 326 [...] kan worden afgeweken bij voorschriften voor beroepsorganisaties; bij individuele overeenkomst kan daarvan enkel ten gunste van de werknemer worden afgeweken. Bij de voorschriften voor beroepsorganisaties kan de in artikel 326, eerste en tweede lid bedoelde termijn echter niet worden verlengd, noch kan de in het derde lid van dat artikel bedoelde termijn worden ingekort.”

Korte uiteenzetting van de feiten en de procedure in het hoofdgeding

- 1 Verzoeker is zeeman en ingeschreven in het register van zeelieden. Hij heeft krachtens opeenvolgende overeenkomsten voor één of meer vaarten en voor maximaal 78 dagen in loondienst voor verweerster gewerkt op veerboten en is tot slot ontscheept met ontbinding van de arbeidsverhouding.
- 2 Bij beroep bij het Tribunale di Messina, arbeidsrechter, heeft hij gevorderd: nietigverklaring van de overeenkomsten voor bepaalde tijd wegens schending van de voorschriften van de Codice di navigazione en van het gemene recht, alsook misbruik door herhaalde opeenvolging van overeenkomsten voor bepaalde tijd;

verklaring dat een arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd bestaat en dat het ontslag onrechtmatig was; onmiddellijke hernieuwde aanstelling of voortzetting van de arbeidsverhouding en vergoeding van de schade.

- 3 Het Tribunale di Messina heeft de vordering afgewezen en deze beslissing is bevestigd door de Corte d'appello di Messina. Verzoeker heeft beroep in cassatie ingesteld en drie middelen voorgesteld.

Voornaamste argumenten van partijen in het hoofdgeding

- 4 Met zijn eerste middel klaagt verzoeker dat het beding inzake de beperking van de duur van de overeenkomst, aangegeven met de maximale duur („maximaal 78 dagen”) naar Italiaans recht als geldig is aangemerkt. Hij benadrukt dat de Codice della navigazione bevestigt dat de overeenkomst voor onbepaalde tijd in beginsel voorrang heeft en van toepassing is in geval van een overeenkomst waarin duur of vaart niet is aangegeven, en dat het bovengenoemde beding in casu louter schijnbaar voldoet aan de in artikel 332, eerste alinea, punt 4, van de Codice della navigazione bedoelde last om de vaart of de geplande duur aan te geven.
- 5 Met zijn tweede middel keert verzoeker zich tegen het oordeel van de Corte d'appello dat het door de artikelen 325 en 332 van de Codice della navigazione, waarin een rechtvaardiging voor de beperking van de duur van het wervingscontract is opgenomen, overbodig is geworden in elke overeenkomst een reden op te geven. Hij onderstreept in dit verband dat de regeling van arbeid in de scheepvaartsector is beïnvloed door zowel de collectieve arbeidsovereenkomst als d.lgs. nr. 368/2001, regelingen waarbij richtlijn 1999/70/EG is omgezet, die bepaalt dat de redenen voor de beperking van de duur moeten worden aangegeven.
- 6 Met zijn derde middel stelt verzoeker schending en onjuiste toepassing van de richtlijnen 1999/70/EG, clausules 2, 3 en 5, en 2009/13/EG, van de artikelen 20, 21 en 47 van het Handvest van Nice, en van het EVRM, voor zover daarin is bepaald dat: de EU-regelgeving (en derhalve d.lgs. nr. 368/2001, waarbij deze is omgezet) niet van toepassing is op het onderhavige geval, omdat zij niet bedoeld is voor bijzondere sectoren als de zeevaart; richtlijn 1999/70/EG werkt niet rechtstreeks; de regeling van de Codice della navigazione is niet in strijd met die richtlijn. Hij onderstreept dat richtlijn 1999/70/EG van toepassing is op alle werknemers voor bepaalde tijd, met inbegrip van werknemers in de zeevaart, en verzoekt in dat verband om verwijzing van de zaak naar het Hof van Justitie.
- 7 Volgens verzoeker is de beperking van de duur van de verschillende overeenkomsten voor bepaalde tijd onrechtmatig omdat de duur en de rechtvaardiging ervan in deze overeenkomsten niet zijn aangegeven. De herhaling van overeenkomsten voor bepaalde tijd vormt bovendien misbruik in een context als deze (aanwerving op schepen die circa 150 keer per dag een bepaald traject afleggen), waarin arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd niet worden

gerechtvaardigd door de bijzondere kenmerken van de scheepvaart, maar enkel dienen om het structurele personeelstekort te verhelpen.

Korte uiteenzetting van de motivering van de verwijzing

REGELGEVING EN NATIONALE RECHTSPRAAK

- 8 De arbeidsverhouding in de zeevaartsector is, als alle andere arbeidsverhoudingen, gebaseerd op de normale uitwisseling van prestatie en vergoeding, maar wijkt af van andere sectoren door het aanvullende aspect van de veiligheid van het schip en de navigatie. Dit aanvullende aspect was de reden voor de afwijkende regeling voor de scheepvaart ten opzichte van het algemene begrip arbeid in loondienst en vormde de rechtvaardiging voor de vaststelling van een autonoom geheel van voorschriften. Inzonderheid wordt de arbeidsovereenkomst van zeelieden beheerst door de voorschriften van de Codice della navigazione, die voorrang hebben boven de algemene voorschriften van civiel recht die van toepassing zijn op de arbeidsovereenkomst voor werknemers aan de oever.
- 9 De regeling van de arbeidsverhouding tussen de reder en de werknemer in loondienst beantwoordt aan het vereiste om de rechten van werkenden, het algemeen belang bij veilig en doeltreffend vervoer per schip of luchtvaartuig, en de bijzondere omstandigheden waarin de arbeidsprestaties worden geleverd, in evenwicht te brengen. Daarom heeft de betrokken arbeidsverhouding een bijzonder karakter, dat op verschillende manieren tot uitdrukking komt (openbaar toezicht, uitgesproken hiërarchie enzovoort).
- 10 Door de daaropvolgende ontwikkeling in de regelgeving en de rechtspraak is bevestigd dat de arbeidsovereenkomst voor de scheepvaart bijzondere kenmerken heeft waardoor zij afwijkt van de arbeidsovereenkomst naar gemeen recht. Niettemin zijn enkele algemene waarborgen voor de werknemer die eigen zijn aan deze laatste overeenkomst ook op de eerstgenoemde overeenkomst van toepassing („afgezwakte bijzonderheid”). De wetgever en de rechtspraak hebben met name de autonomie van de arbeid in de zeevaart afgebakend. Daarbij hebben zij veel ruimte geboden aan de algemene regeling van het arbeidsrecht en de afstand tussen de regeling van arbeid in de scheepvaart en de op alle andere arbeidsverhoudingen van loondienst toepasselijke regeling verkleind, vooral door uitbreiding van de rol van collectieve onderhandelingen en tenuitvoerlegging van bepalingen van internationaal recht. Deze ontwikkeling verplicht ertoe steeds na te gaan of en in hoeverre de bijzonderheden, waardoor arbeid in de zeevaart zonder twijfel wordt gekenmerkt, een van gewone arbeid afwijkende regeling rechtvaardigen.
- 11 Met betrekking tot de overeenkomst voor bepaalde tijd kan uit de voorschriften van de Codice della navigazione worden opgemaakt dat de overeenkomst voor onbepaalde tijd en de overeenkomst voor bepaalde tijd niet tot elkaar staan als norm en uitzondering, maar naast elkaar staan binnen de algemene categorie van

het wervingscontract. De vraag is dus gerezen of ook in de zeevaart het beginsel geldt volgens welke een arbeidsverhouding van loondienst in de regel voor onbepaalde tijd is, terwijl de beperking van de duur een afwijking van dit beginsel is.

- 12 Volgens de traditionele rechtspraak vormen de voorschriften van de Codice della navigazione een bijzondere en autonome regeling die deze materie uitputtend regelt. Het gemene recht kan enkel subsidiair worden toegepast, indien de bepalingen van scheepvaartrecht of andere analoog toepasselijke bepalingen zwijgen, of in geval van een akkoord tussen de overeenkomstsluitende partijen.
- 13 De vraag is of deze traditionele benadering kan worden gehandhaafd in het licht van, enerzijds, de ontwikkeling van de kenmerken van arbeid in de zeevaart en de afzwakking van de bijzondere kenmerken ervan en, anderzijds, de regelgevingshandelingen van de EU.
- 14 Daaronder valt richtlijn 1999/70/EG, waarin is aangegeven dat arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd de normale arbeidsverhouding zijn en enkele voorschriften voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zijn neergelegd (clausules 1-5 van de aan de richtlijn gehechte overeenkomst). Het Hof van Justitie heeft niettemin geoordeeld dat clausule 5 geen rechtstreekse werking heeft (arresten van 4 juli 2006, Adeneler e.a., C-212/04; 7 september 2006, Marrosu en Sardino, C-53/04; 15 april 2008, Impact, C-268/06, en 10 maart 2011, Deutsche Lufthansa, C-109/09) en de lidstaten op dit punt een zekere beoordelingsmarge laat, mits voorschriften worden vastgesteld om misbruik van opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd te vermijden en eventueel te bestraffen.
- 15 De richtlijn in kwestie is in Italië omgezet bij d.lgs. nr. 368/2001, waarbij alle voorgaande voorschriften betreffende overeenkomsten voor bepaalde tijd zijn ingetrokken. Op grond van de nieuwe voorschriften kunnen werkgevers vrijelijk overeenkomsten voor bepaalde tijd sluiten om technische, organisatorische of productieredenen, maar zij moeten schriftelijk worden gesloten en de bovengenoemde redenen moeten uitdrukkelijk worden aangegeven. De richtlijn heeft het algemene beginsel bevestigd dat een arbeidsverhouding in loondienst normaliter voor bepaalde tijd is en beperking van de duur een afwijking van dat beginsel is.
- 16 De werkgever moet evenwel motiveren waarom een werknemer voor bepaalde tijd wordt aangesteld met een andere en nadere rechtvaardiging dan bij een gangbare motivering voor een aanstelling, die verband moet houden met de tijdelijke aard van de productie- en organisatievereisten. Zo niet, dan is de aanstelling voor bepaalde tijd niet verenigbaar met artikel 1 van d.lgs. nr. 368/2001, waarbij de werkgever een last is opgelegd om de objectieve redenen aan te geven voor de beperking van de duur. Daarmee is beoogd de transparantie en de juistheid van deze redenen te waarborgen en te voorkomen dat zij gedurende de

arbeidsverhouding kunnen worden gewijzigd. Een dergelijke aanstelling zou tevens onverenigbaar zijn met het recht van de Europese Unie, dat verplicht te zorgen voor daadwerkelijke voorkoming van misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd (arresten van 23 april 2009, Angelidaki e.a., C-378/07-C-380/07, punten 80, 83, 84 en 94, en 4 juli 2006, Adeneler e.a., C-212/04, punt 101).

- 17 Het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd moet in de zin van clause 5, punt 1, sub a, van de raamovereenkomst gebaseerd zijn op precieze en concrete omstandigheden die verband kunnen houden met de bijzondere aard van de taken, met de inherente kenmerken ervan, of eventueel met het nastreven van een rechtmatige doelstelling van sociaal beleid van een lidstaat (arrest Angelidaki, punt 96; zie ook arrest Adeneler e.a., punten 69 en 70; arrest van 13 september 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, punt 53). Daaruit volgt onder meer dat het gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, wanneer dit enkel is gebaseerd op een algemene wettelijke of bestuursrechtelijke bepaling die geen verband houdt met de concrete inhoud van de betrokken activiteit (zie arresten Adeneler e.a., punt 74; Del Cerro Alonso, punt 55, en Angelidaki, punt 100; beschikking van 12 juni 2008, Vassilakis e.a., C-364/07, punt 93) of om daarmee niet in tijdelijke, maar daarentegen in „permanente en blijvende” behoeften te voorzien (zo onder meer arrest Angelidaki, punten 103 en 106), onverenigbaar met de doelstellingen van de richtlijn moet worden geacht.

DE CASUS

- 18 De overeenkomsten die het voorwerp zijn van het hoofdgeding kunnen niet worden omgezet in overeenkomsten voor onbepaalde tijd in de zin van artikel 326 Codice della navigazione, omdat niet is voldaan aan de voorwaarden voor de toepassing ervan. Bovendien is de toepassing van de regeling van gemeen recht (die gunstiger is voor de werknemer) in de collectieve arbeidsovereenkomst niet voorzien, aangezien de overeenkomsten worden beheerst door de Codice della navigazione.

DE PREJUDICIËLE VRAAG

- 19 De vraag is of richtlijn 1999/70/EG en d.lgs. nr. 368/2001, waarbij deze richtlijn is omgezet, ook op de zeevaart van toepassing zijn. In dat geval hebben deze bepalingen namelijk voorrang op de bepalingen van de Codice della navigazione die niet in overeenstemming zijn met de daarin vervatte beginselen. Het antwoord op deze vraag is relevant voor de bepaling welke voorschriften van toepassing zijn op het geding ten gronde en voor de beslechting ervan.
- 20 De preambule van de aan richtlijn 1999/70/EG gehechte overeenkomst suggereert dat de richtlijn ook op arbeid in de zeevaart van toepassing is. Daarin is namelijk onder meer opgenomen: „Deze overeenkomst is van toepassing op werknemers met arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met uitzondering van degenen die

door een uitzendbureau ter beschikking van een inlener worden gesteld.” Bovendien wordt arbeid in de zeevaart, anders dan in andere richtlijnen (75/129/EG, 98/59/EG, 93/104/EG), niet uitdrukkelijk van de werkingssfeer uitgesloten.

- 21 De bepaling in punt 10 van de „Algemene overwegingen” kan zowel ten gunste van de algemene toepasselijkheid als ten gunste van de tegenovergestelde stelling worden uitgelegd. De werkingssfeer is zo ruim dat het punt kan worden opgevat als een uitnodiging aan de lidstaten om rekening te houden met de bijzondere kenmerken van een sector door de fundamentele beginselen van EU-recht aan te passen of het kan worden opgevat als een beperking op de toepassing van de richtlijn.
- 22 Het feit dat de EU-wetgever de arbeid in de zeevaart afzonderlijk heeft geregeld (richtlijn 95/21/EG, richtlijn 1999/95/EG, richtlijn 2001/25/EG) pleit evenwel tegen de toepasselijkheid van deze richtlijn op de zeevaart. Niettemin is er grond voor een aparte regeling wanneer bepaalde bijzonderheden moeten worden geregeld (veiligheid van schepen, voorkoming van verontreiniging, leef- en werkomstandigheden aan boord) maar niet op het gebied van overeenkomsten voor bepaalde tijd.
- 23 Uit de Europese rechtspraak kan geen duidelijk antwoord worden opgemaakt. De uitbreiding van de werkingssfeer van de richtlijn tot werknemers in de openbare sector door het Hof van Justitie (arresten van 7 september 2006 in de zaken C-180/04 en C-53/04) kan wijzen in de richting van algemene toepasselijkheid. Niettemin heeft het Hof van Justitie ook geoordeeld dat de raamovereenkomst niet beoogt „alle nationale regels betreffende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te harmoniseren” (arrest van 8 maart 2012, Huet, C-251/11, punt 41). Voor de beslechting van het geschil moet het Hof van Justitie van de Europese Unie derhalve worden verzocht om een prejudiciële beslissing over de hierboven geformuleerde vragen.