



Datum van inontvangstneming : 05/03/2018

Zaak C-29/18

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:

17 januari 2018

Verwijzende rechter:

Tribunal Superior de Justicia de Galicia (hoogste rechter van de autonome gemeenschap Galicië, Spanje)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

27 december 2017

Appellante:

Cobra Servicios Auxiliares, S.A.

Geïntimeerden:

FOGASA

████████████████████

Incatema, S.L.

Voorwerp van het hoofdgeding

Kwalificatie van de beëindiging van de door de werknemer (geïntimeerde), ██████
██████████ gesloten overeenkomst voor een bepaald werk of een
bepaalde dienst en bepaling van de aan hem uit te keren vergoeding.

Voorwerp en rechtsgrondslag van het verzoek om een prejudiciële beslissing

Verenigbaarheid met clausule 4 van de raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, die is opgenomen in de bijlage bij richtlijn 1999/70, van het in de Spaanse regeling gehanteerde onderscheid tussen werknemers met een overeenkomst voor bepaalde tijd voor een werk of een dienst en vaste werknemers wat betreft de vergoeding die hun moet worden uitbetaald

wegens beëindiging van de arbeidsverhouding ingeval aan de beëindiging van de overeenkomsten van die twee groepen werknemers hetzelfde feit ten grondslag ligt. De rechtsgrondslag is artikel 267 VWEU.

Prejudiciële vragen

Moet clause 4 van de raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, die is opgenomen in de bijlage bij richtlijn 1999/70, aldus worden uitgelegd dat zij in de weg staat aan een nationale regeling die naar aanleiding van een identieke situatie (beëindiging van de overeenkomst van opdracht tussen de werkgever en een derde onderneming op initiatief van deze laatste) voorziet in een lagere vergoeding bij beëindiging van een overeenkomst voor bepaalde tijd voor een werk of een dienst die samen met de overeenkomst van opdracht afloopt, dan bij beëindiging van overeenkomsten voor onbepaalde tijd van vergelijkbare werknemers door collectief ontslag om productieredenen die verband houden met de beëindiging van de overeenkomst van opdracht?

Zo ja, moet de ongelijke behandeling van werknemers met een overeenkomst voor bepaalde tijd en vergelijkbare werknemers met een overeenkomst voor onbepaalde tijd wat de vergoeding betreft die hun wordt uitgekeerd wanneer hun overeenkomst wordt beëindigd wegens identieke feitelijke omstandigheden maar op basis van verschillende rechtsgronden, aldus worden uitgelegd dat er sprake is van een door artikel 21 van het Handvest verboden discriminatie, die in strijd is met de in de artikelen 20 en 21 ervan neergelegde beginselen van gelijke behandeling en non-discriminatie, die tot de algemene beginselen van Unierecht behoren?

Aangevoerde bepalingen van Unierecht

Handvest van de grondrechten van de Europese Unie. Artikelen 20 en 21.

Door het EVV, de Unice en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, opgenomen in de bijlage bij richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de Unice en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (PB 1999, L 175, blz. 43). Clause 4.

Arrest van 22 november 2005, [REDACTED] (C-144/04, EU:C:2005:709) (hierna: „arrest [REDACTED]“)

Arrest van 19 januari 2010, [REDACTED] i (C-555/07, EU:C:2010:21).

Arrest van 22 december 2010, [REDACTED] (C-444/09 en C-456/09, EU:C:2010:819) (hierna: „arrest [REDACTED]“)

Arrest van 13 september 2011, [REDACTED] e.a. (C-447/09, EU:C:2011:573).

Arrest van 19 april 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278).

Arrest van 14 september 2016, ██████████ (C-596/14, EU:C:2016:683)
(hierna: „arrest ██████████“)

Aangevoerde bepalingen van nationaal recht

Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado mediante el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (geconsolideerde tekst van het werknemersstatuut, aangenomen bij koninklijk wetsbesluit 1/1995 van 24 maart 1995, BOE nr. 75 van 29 maart 1995; hierna: „werknemersstatuut“). Artikel 15, lid 1, onder a), en leden 3 en 6, artikel 49, lid 1, artikel 51 en artikel 53, lid 1.

Arresten van de Tribunal Supremo (hoogste rechterlijke instantie) van 15 januari 1997, 8 juni 1999, 20 november 2000, 21 februari 2008 en 17 juni 2008.

Korte uiteenzetting van de feiten en van het hoofdgeding

- 1 ██████████ was sinds 28 september 2012 werkzaam als meteropnemer voor Cobra Servicios Auxiliares (hierna: „Cobra“) in het kader van de overeenkomst van opdracht die Cobra was aangegaan met Unión Fenosa (gas- en elektriciteitsbedrijf), een overeenkomst voor het opnemen van de meterstanden van de klanten van Unión Fenosa en het uitvoeren van opdrachten bij die klanten thuis. ██████████ zelf verrichtte zijn werkzaamheden op basis van een overeenkomst voor een bepaald werk of een bepaalde dienst, die gekoppeld was aan de duur van de opdrachtovereenkomst tussen Cobra en Unión Fenosa.
- 2 Unión Fenosa deelde Cobra mee dat zij hun overeenkomst beëindigde per 31 maart 2015, vanaf welke datum de overeenkomst voor diensten op het gebied van het opnemen van meterstanden en het uitvoeren van opdrachten bij de klanten thuis werd voortgezet met Incatema Servicios, S.L., die voor de nakoming ervan beschikte over eigen personeel en materiële middelen.
- 3 Cobra bracht ██████████ ter kennis dat zijn overeenkomst werd stopgezet wegens beëindiging van het werk of de dienst. Tegelijk startte zij een procedure om 72 vaste werknemers die hun diensten verrichtten in het kader van de overeenkomst van opdracht, collectief te ontslaan, waarbij zij met de werknemersvertegenwoordigers tot een schikking kwam over de beëindiging van de arbeidsverhoudingen.
- 4 ██████████ daagde Cobra en twee andere ondernemingen, Cobra Instalaciones y Servicios, S.A., en Incatema Servicios, S.L., in verband met de beëindiging van zijn overeenkomst voor de Juzgado de lo Social n.º 3 de Santiago de Compostela (arbeidsrechter nr. 3, Santiago de Compostela), die vonnis wees op 31 maart 2017.

- 5 Bij dat vonnis werd zijn beroep toegewezen en het ontslag onrechtmatig verklaard. Cobra werd bij datzelfde vonnis veroordeeld op grond dat de overeenkomst voor een bepaald werk of een bepaalde dienst frauduleus was, en dat er dus geen rechtsgrondslag voor beëindiging was.
- 6 Daarop is door Cobra hoger beroep ingesteld bij de verwijzende rechter. Zij betoogt dat de overeenkomst voor bepaalde tijd volgens de rechtspraak van de Tribunal Supremo rechtsgeldig is.

Voornaamste argumenten van de partijen in het hoofdgeding

- 7 Cobra stelt dat er geen reden is om de vraag voor te leggen aan het Hof, hetzij omdat die irrelevant is aangezien de procedure erop is gericht te laten vaststellen dat de beëindiging van een bepaald werk of een bepaalde dienst een geldige reden vormt voor de beëindiging van een overeenkomst, hetzij omdat het stellen ervan niet nodig is, nu tegen de uitspraak van de verwijzende rechter verdere rechtsmiddelen openstaan, hetzij omdat volgens haar geen sprake is van gelijke gevallen en dus niet kan worden gesproken van discriminatie tussen werknemers wat de vergoeding betreft.
- 8 Ook volgens ██████████ hoeft de vraag niet te worden gesteld, aangezien ofwel het ontslag onrechtmatig is omdat de overeenkomst voor bepaalde tijd frauduleus is en de beëindiging rechtsgrond mist, ofwel, als wordt aangenomen dat er rechtsgeldige redenen waren om de overeenkomst te beperken in de tijd, het verschil in behandeling wat vergoeding betreft moet worden opgeheven in lijn met het arrest ██████████ en hem de vergoeding moet worden betaald die wordt uitgekeerd in geval van collectief ontslag, zoals ten aanzien van de vaste werknemers van de onderneming is gebeurd.

Korte uiteenzetting van de gronden voor de prejudiciële verwijzing

- 9 Om te beginnen is de verwijzende rechter bij het onderzoek van de tussen partijen gesloten tijdelijke overeenkomst tot de bevinding gekomen dat die overeenkomst rechtmatig is aangezien de maximaal toegestane duur van drie jaar niet is overschreden en zij volgens de rechtspraak van de Tribunal Supremo kan worden beschouwd als een overeenkomst voor een bepaald werk of een bepaalde dienst.
- 10 De Tribunal Supremo heeft namelijk geoordeeld dat wanneer de duur van de overeenkomst wordt afgestemd op de duur van een overeenkomst van opdracht – ook al is er geen sprake van werkzaamheden tot uitvoering van een werk (opgevat als de vervaardiging van een bepaalde zaak gedurende een proces met een begin en een einde) en evenmin van een bepaalde dienst (opgevat als een te verlenen prestatie die is voltooid wanneer zij volledig is verricht) – bij de uitvoerende onderneming een behoefte aan in de tijd beperkte arbeid bestaat, dat die behoefte objectief is vastgelegd en dat de partijen op de hoogte zijn van die begrenzing op het moment dat zij de overeenkomst aangaan. Die begrenzing is bijgevolg een

voorzienbare beperking in de tijd, voor zover de dienst wordt verricht in opdracht van een derde en zolang die derde dat verlangt. De Tribunal Supremo heeft voorts overwogen dat het feit dat dit soort werkzaamheden de gebruikelijke werkzaamheden van de onderneming zijn er niet aan in de weg staat dat een overeenkomst wordt aangemerkt als een overeenkomst voor een bepaald werk of een bepaalde dienst, omdat het feit dat het gaat om de gewone activiteit van de onderneming niets verandert aan het gegeven dat er een tijdelijke behoefte aan arbeid bestaat, en dat het bij de beoordeling of de tijdelijke behoefte aan arbeid een objectief karakter heeft, evenmin bepalend is dat die arbeid ook kan beantwoorden aan een permanente behoefte van de opdrachtgevende onderneming, aangezien het gaat om de temporele gevolgen van de dienst voor de arbeidsovereenkomst. Bepalend is het feit dat het voor de partij die binnen die overeenkomst de werkgever is, gaat om een activiteit van tijdelijke aard.

- 11 Na te hebben vastgesteld dat de overeenkomst rechtmatig is, gaat de verwijzende in op de beëindiging ervan, die hij eveneens als rechtmatig en niet als ongeoorloofd beschouwt. Bijgevolg geeft de beëindiging van de opdrachtovereenkomst met Unión Fenosa – die de reden is voor de beëindiging van de arbeidsverhouding tussen partijen –, Iglesias Sánchez recht op een wettelijke vergoeding overeenkomende met twaalf dagen loon per jaar dienst overeenkomstig artikel 49, lid 1, onder c), van het werknemersstatuut, volgens hetwelk arbeidsovereenkomsten onder meer worden beëindigd „wegens afloop van de overeengekomen duur of voltooiing van het werk of de dienst waarop de overeenkomst betrekking heeft” en de werknemer „bij beëindiging van de overeenkomst [...] recht heeft op een vergoeding die gelijk is aan een evenredig gedeelte van het bedrag van twaalf dagen loon per gewerkt jaar”.
- 12 Voor de in het kader van de overeenkomst van opdracht werkzame vaste werknemers van de onderneming, die hetzelfde werk verrichtten als ██████ wordt de beëindiging van die overeenkomst echter geacht verband te houden met „productieredenen” (dat wil zeggen „wijzigingen in onder meer de vraag naar de producten of diensten die de onderneming op de markt wil aanbieden”), in de zin van artikel 51 van het werknemersstatuut, zodat de onderneming die vaste werknemers geen werk meer kan verschaffen. Dat rechtvaardigt hun collectief ontslag, in het kader waarvan de werkgever hun overeenkomstig artikel 53 van het werknemersstatuut een vergoeding van 20 dagen loon per gewerkt jaar verschuldigd is.
- 13 Volgens de verwijzende rechter worden vergelijkbare vaste werknemers en tijdelijke werknemers ongelijk behandeld ten aanzien van iets dat als een arbeidsvoorwaarde kan worden beschouwd, zoals is geoordeeld in het arrest ██████ ██████. Dat is het gevolg van de verschillende wettelijke regeling waarin het nationale recht voorziet met betrekking tot de vergoeding die wegens beëindiging van de arbeidsverhouding wordt toegekend aan de twee categorieën werknemers in gevallen, zoals het onderhavige, waarin de beëindiging van het werk een productiereden oplevert die het collectief ontslag van de betrokken werknemers rechtvaardigt.

- 14 Het is juist dat die verschillende wettelijke regeling ermee te maken heeft dat de grond voor beëindiging van de overeenkomst in de twee gevallen verschilt: bij de tijdelijke overeenkomst is die grond de afloop van de overeengekomen duur ervan; bij het collectief ontslag van de vaste werknemers zijn de gronden opgekomen omstandigheden die losstaan van de duur van de verhouding, maar rechtvaardigen dat de werkgever die verhouding beëindigt. De verwijzende rechter betwijfelt daarom of er objectieve redenen zijn die het verschil in behandeling rechtvaardigen, nu de omstandigheden rond de beëindiging van de overeenkomst niet gelijkwaardig zijn. In dat verband wordt de eerste prejudiciële vraag gesteld.
- 15 Ingeval het Hof zou oordelen dat het Unierecht zich verzet tegen de omstreden nationale regeling, dan kan die regeling volgens de verwijzende rechter niet Unierechtconform worden uitgelegd, aangezien de strekking van artikel 49, lid 1, onder c), van het werknemersstatuut – welke bepaling een uitzondering vormt op het in artikel 15, lid 5, van datzelfde statuut neergelegde beginsel van gelijke behandeling van vaste werknemers en tijdelijke werknemers – zeer duidelijk is.
- 16 Het Hof heeft in punt 77 van het arrest ██████ evenwel geoordeeld dat, wanneer in een richtlijn concreet invulling wordt gegeven aan een grondrecht of algemeen beginsel van de Europese Unie, zoals het discriminatieverbod, de nationale rechter aan wie een geschil is voorgelegd waarbij het non-discriminatiebeginsel in geding is, in het kader van zijn bevoegdheid de voor de justitiabelen uit het Unierecht voortvloeiende rechtsbescherming dient te verzekeren en de volle werking daarvan dient te waarborgen, waarbij hij indien nodig elke met dat beginsel strijdige nationale bepaling buiten toepassing moet laten.
- 17 Hoewel discriminatie op grond van een tijdelijke arbeidsverhouding niet uitdrukkelijk wordt genoemd in artikel 21 van het Handvest, lijkt uit de arresten ██████ en ██████ te volgen dat het verbod op ongelijke behandeling van vaste werknemers en tijdelijke werknemers voortvloeit uit de Unierechtelijke beginselen van gelijkheid en non-discriminatie, die zijn vervat in de artikelen 20 en 21 van het Handvest en toepassing vinden krachtens artikel 6 VEU. In dat geval is de verwijzende rechter, als een rechter van de Unie, gehouden artikel 49, lid 1, onder c), van het werknemersstatuut buiten toepassing te laten wat de daarin vastgestelde vergoeding betreft, zodat het met richtlijn 1999/70 nagestreefde doel kan worden bereikt.