



Datum van
inontvangstneming

:

28/12/2017

Zaak C-619/17**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:**

3 november 2017

Verwijzende rechter:

Tribunal Supremo (hoogste rechterlijke instantie, Spanje)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

25 oktober 2017


Rekwirant:

Ministerio de Defensa (Spaans ministerie van Defensie)

Andere partij bij de procedure:**Voorwerp van de procedure in het hoofdgeding**

Cassatieberoep ten behoeve van een uniforme uitlegging van het recht ingesteld door het Ministerio de Defensa tegen het arrest van de Tribunal Superior de Justicia de Madrid (gerechtshof van de autonome regio Madrid) (hierna: „TSJMad”) van 5 oktober 2016.

Voorwerp en rechtsgrondslag van het prejudiciële verzoek

Verenigbaarheid van de Spaanse wetgeving inzake vergoedingen bij beëindiging van een dienstverband met de clausules 4 en 5 van de raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, in het licht van het arrest van het Hof van 14 september 2016 inzake A.  (C-596/14, EU:C:2016:683), waarvan om uitlegging wordt verzocht. Dit prejudiciële verzoek heeft als rechtsgrondslag artikel 267 VWEU en artikel 104 van het Reglement voor de procesvoering van het Hof van Justitie.

Prejudiciële vragen

- 1. 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 zich verzet tegen een nationale wettelijke regeling die niet voorziet in een vergoeding bij de beëindiging van een ad-interimovereenkomst ter vervanging van een andere werknemer die recht heeft op behoud van zijn arbeidsplaats wanneer die beëindiging het gevolg is van de terugkeer van de vervangen werknemer, en die wel daarin voorziet wanneer aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst andere wettelijk vastgestelde gronden ten grondslag liggen?**
- 2. In geval van een ontkennend antwoord op de eerste vraag: valt een maatregel als vastgesteld door de Spaanse wetgever die voorziet in de uitkering van een vergoeding van twaalf dagen salaris per gewerkt jaar aan de werknemer bij de afloop van een tijdelijke arbeidsovereenkomst onder de werkingssfeer van clause 5 van de raamovereenkomst, zelfs wanneer de tijdelijke aanstelling is beperkt tot slechts één overeenkomst?**
- 3. Indien de tweede vraag bevestigend wordt beantwoord: is een wettelijke bepaling die tijdelijke werknemers bij de beëindiging van de overeenkomst een vergoeding van twaalf dagen salaris per gewerkt jaar toekent, maar tijdelijke werknemers van deze vergoeding uitsluit in geval van een ad-interimovereenkomst ter vervanging van een werknemer die recht heeft op behoud van zijn arbeidsplaats, in strijd met clause 5 van de raamovereenkomst?**

Aangevoerde bepalingen van Unierecht

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 L 175, blz. 43). Clausules 4 en 5.

Arrest van 26 januari 2012, [REDACTED] (C-586/10, EU:C:2012:39).

Arrest van 3 juli 2014, [REDACTED] e.a. (C-362/13, C-363/13 en C-407/13, EU:C:2014:2044), punt 63.

Arrest van 13 mei 2015, [REDACTED] (C-392/13, EU:C:2015:318), punt 63.

Arrest van 14 september 2016, [REDACTED] (C-596/14, EU:C:2016:683), punten 18, 19, 21 en 31-52 (hierna: „arrest [REDACTED]”).

■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■

Arrest van 14 september 2016, ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ en ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ (C-184/15 en C-197/15, EU:C:2016:680).

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, goedgekeurd bij koninklijk wetsbesluit 1/1995 van 24 maart) (BOE nr. 75 van 29 maart 1995), hierna: „werknemersstatuut”. Artikelen 15, leden 1 en 6, 49, lid 1, 52, 53 en 56.

Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (wet 12/2001 van 9 juli houdende spoedmaatregelen tot hervorming van de arbeidsmarkt ter vergroting en verbetering van de werkgelegenheid) (BOE nr. 164 van 10 juli 2001). Artikel 3.

Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (koninklijk besluit 2720/1998 van 18 december 1998 tot uitvoering van artikel 15 van het werknemersstatuut inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd) (BOE nr. 7 van 8 januari 1999). Artikel 4.

Korte uiteenzetting van de feiten en de procedure in het hoofdgeding

- 1 Het Ministerio de Defensa heeft cassatieberoep ten behoeve van een uniforme uitlegging van het recht ingesteld tegen het na het arrest ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ geweest arrest van de TSJMad van 5 oktober 2016, waarin het verzoek van A. ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ gedeeltelijk is toegewezen en, ofschoon de beëindiging van de ad-interimarbeidsovereenkomst tussen de procespartijen gegrond is verklaard, dit ministerie is veroordeeld tot betaling van een vergoeding van twintig dagen salaris per gewerkt jaar.
- 2 Voor de feiten in het hoofdgeding verwijst de Tribunal Supremo naar de beschrijving in de verwijzingsbeslissing in de zaak ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ (C-596/14), en verstrekt hierbij de volgende nadere toelichtingen: A) A. ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ kwam op tegen de beëindiging van haar arbeidsovereenkomst op grond dat sprake was van onrechtmatig ontslag aangezien zij, wegens fraude bij tijdelijke aanstellingen, als werkneemster voor onbepaalde tijd moest worden aangemerkt. B) A. ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ eiste dat de rechter de beëindiging als onrechtmatig ontslag zou aanmerken (dat wil zeggen, dat de opzegging onwettig was aangezien niet was voldaan aan de vereiste formaliteiten of het bestaan van de hiervoor aangevoerde grond niet was aangetoond), wat betekende dat haar werkgever op grond van artikel 56, lid 1, werknemersstatuut moest worden gelast, een keuze te maken tussen haar weer in dienst nemen dan wel haar een vergoeding van 33 dagen salaris per gewerkt jaar te betalen.

- 3 Volgens het bestreden arrest waren de tijdelijke arbeidsovereenkomst van de werknemster en de beëindiging hiervan echter rechtmatig en was er geen sprake van onrechtmatig ontslag. De TSJMad is van oordeel dat de in artikel 52 werknemersstatuut neergelegde wettelijke regeling betreffende ontslag op objectieve gronden (namelijk ontslag om economische, technische, organisatorische of met de productie verband houdende redenen, wegens achteraf gebleken ongeschiktheid van de werknemer of herhaaldelijke –ofschoon geoorloofde – verzuimdagen,...), naar analogie moet worden toegepast voor zover de beëindiging van de overeenkomst nodig is in verband met de productie, en is voorts van oordeel dat de verschillen in vergoeding bij beëindiging wegens de afloop van een tijdelijke overeenkomst [artikel 49.1 c) werknemersstatuut] en beëindiging wegens economische, technische, organisatorische of met de productie verband houdende redenen (artikel 52 werknemersstatuut) als discriminatie moeten worden beschouwd, zodat wanneer een tijdelijke overeenkomst wordt beëindigd omdat de rechtsgeldige beëindigingsgrond zich voordoet, een vergoeding dient te worden uitgekeerd, zoals uit het arrest de Diego de Porrás blijkt.

Voornaamste argumenten van partijen in het hoofdgeding

- 4 De partijen handhaven hun in de zaak ██████████ (C-596/14) geformuleerde standpunt.

Korte uiteenzetting van de motivering van de prejudiciële verwijzing

- 5 De Tribunal Supremo heeft tot taak te zorgen voor een eenduidige uitlegging en toepassing van de arbeidswetgeving door alle nationale rechters en zijn beslissingen zijn de enige die als rechtspraak worden aangemerkt.
- 6 De uit het arrest ██████████ getrokken conclusie heeft geleid tot diverse uiteenlopende uitleggingen van de Spaanse rechters in arbeids- en socialezekerheidszaken in tal van gedingen betreffende de beëindiging van tijdelijke overeenkomsten, en de Tribunal Supremo moet ervoor zorgen dat de rechterlijke beslissingen in dezelfde materie op het gehele Spaanse grondgebied zo eenduidig mogelijk zijn. Derhalve dient hij te onderzoeken in hoeverre de oplossing van de TSJMad rechtvaardiging vindt in de noodzaak de rechterlijke beslissingen in overeenstemming te brengen met de uitlegging die in het arrest ██████████ betreffende deze zelfde zaak aan richtlijn 1999/70 is gegeven.
- 7 Ter duiding van het geding wijst het Tribunal Supremo erop dat de regeling inzake vergoedingen bij de beëindiging van arbeidsovereenkomsten afhangt van de beëindigingsgrond. Zo kent artikel 56 werknemersstatuut bij een als onrechtmatig ontslag aangemerkte beëindiging van elke soort overeenkomst, of deze nu vast of tijdelijk is, een vergoeding toe van 33 dagen salaris per gewerkt jaar, en voorziet artikel 53 werknemersstatuut bij beëindiging op objectieve gronden van elke soort overeenkomst, of deze nu vast of tijdelijk is, in een

■ ■■■■■■

vergoeding van 20 dagen salaris per gewerkt jaar. In geval van beëindiging van tijdelijke overeenkomsten wegens de afloop van de periode waarvoor zij zijn aangegaan (zoals het bereiken van de einddatum of de verwezenlijking van het beoogde doel) voorziet artikel 49, lid 1, onder c), werknemersstatuut in een vergoeding van twaalf dagen salaris per gewerkt jaar bij twee van de drie soorten overeenkomsten (voor een bepaald werk of een bepaalde dienst en tijdelijke overeenkomsten in verband met productieomstandigheden). De derde soort overeenkomst (ad-interimovereenkomst ter vervanging, zoals bij ■■■■■■ valt niet onder deze regeling en geeft geen recht op vergoeding.

- 8 Ingevolge het arrest ■■■■■■ is het evenwel in strijd met clause 4 van de raamovereenkomst dat bij beëindiging van een ad-interimovereenkomst geen vergoeding geldt, „maar wel een vergoeding kan worden toegekend aan met name vergelijkbare werknemers in vaste dienst”. Volgens de Tribunal Supremo lijkt het geen twijfel dat de situatie van verzoekster voor wat betreft haar taken en de aan haar gestelde eisen vergelijkbaar was met die van een werknemer in vaste dienst. Wel bestaan er twijfels over de vraag welk vergelijkingscriterium moet worden gehanteerd om de hoogte van de vergoeding wegens beëindiging van de overeenkomst vast te stellen wanneer deze beëindiging het gevolg is van het feit dat het doel van de tijdelijke overeenkomst is bereikt (wanneer de vervangen werknemer terugkeert).
- 9 De vergoeding van twaalf dagen salaris per gewerkt jaar in geval van een rechtsgeldige beëindiging van tijdelijke overeenkomsten kan niet worden vergeleken met de situatie van vaste werknemers, juist omdat de arbeidsovereenkomst van vaste werknemers niet eindigt nadat een termijn is verstreken of aan een voorwaarde is voldaan. De vergoeding die is vastgesteld voor zowel onrechtmatig ontslag als voor ontslag om objectieve redenen geldt echter voor alle soorten overeenkomsten, zodat het de betekenis van de premisse in punt 21 van het arrest ■■■■■■ moet worden doorgrond, aangezien de Tribunal Supremo moeite heeft met de beoordeling van het verschil in behandeling waarnaar dat punt lijkt te verwijzen.
- 10 Uitgaande van de aanname dat de door de nationale wet voor elk van de gevallen van beëindiging van een arbeidsovereenkomst vastgestelde vergoeding een arbeidsvoorwaarde vormt in de zin van clause 4, lid 1, van de raamovereenkomst, kan uit de bewoordingen van het arrest ■■■■■■ worden afgeleid dat de nationale wet voor alle beëindigingen van arbeidsovereenkomsten moet voorzien in één en dezelfde vergoeding, ongeacht de aard van de beëindigingsgrond.
- 11 Aangezien de beëindiging van dergelijke overeenkomsten echter niet plaatsvindt op initiatief van de werkgever maar op grond van de bepalingen die zij bevatten of van de toepasselijke wet, namelijk op het ogenblik waarop deze overeenkomsten verstrijken of waarop het werk waarvoor zij zijn gesloten, is verricht, bestaan er twijfels over de in het arrest ■■■■■■ geformuleerde conclusie. Zowel in punt 21 als in de punten 31 tot en met 52 ervan wordt bevestigd dat sprake is van

een verschil in behandeling doordat de nationale wet uitsluitend voorziet in een vergoeding van twintig dagen salaris per gewerkt jaar voor werknemers in vaste dienst. De nationale wet kent een dergelijke vergoeding echter wel toe aan op interim-basis werkend personeel – en andere tijdelijke werknemers – wanneer hun overeenkomst wordt beëindigd op grond van de in artikel 52 werknemersstatuut genoemde objectieve redenen.

- 12 Aangezien de Spaanse wet de hoogte van de vergoeding laat afhangen van de grond of reden van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, kan uit de bewoordingen van de in het arrest ██████████ geformuleerde conclusie worden afgeleid dat een werknemer met een ad-interimovereenkomst twintig dagen salaris per gewerkt jaar zou moeten krijgen, zowel indien zijn overeenkomst eindigt door afloop van de periode waarvoor zij is aangegaan (terugkeer van de vervangen werknemer) als wanneer deze eindigt na bijvoorbeeld een gerechtvaardigde beslissing van de onderneming op grond van economische redenen.
- 13 Die uitlegging van het dictum van het arrest ██████████ heeft in het Spaanse recht veel grotere gevolgen, want voor overeenkomsten voor een bepaald werk of een bepaalde dienst en tijdelijke overeenkomsten in verband met productieomstandigheden geldt een vergoeding van twaalf dagen salaris wanneer de beëindiging het gevolg is van de afloop van de overeenkomst. Indien de beslissing van het Hof aldus wordt uitgelegd dat alle tijdelijke werknemers dezelfde vergoeding moeten krijgen als bij ontslag op objectieve gronden (twintig dagen), ook wanneer de opzegging het gevolg is van de rechtsgeldige beëindiging van de overeenkomst, dient de nationale wetgever alle beëindigingsgronden op dezelfde wijze te behandelen, zelfs wanneer enkele hiervan uitsluitend betrekking hebben op tijdelijke overeenkomsten.
- 14 Om deze redenen zijn door het arrest ██████████ heel wat twijfels gerezen in later aanhangig gemaakte gedingen en heeft dit arrest geleid tot uiteenlopende beslissingen van de verschillende Spaanse gerechtshoven alsook tot twijfels die op zijn minst tot uiting zijn gekomen in de zaak ██████████ (C-677/16), betreffende een ter invulling van een vacature aangegane ad-interimovereenkomst, en in de zaken Grupo Norte Facility (C-574/16) en ██████████ (C-212/17) inzake de uitbreiding van de rechtspraak naar de zogenoemde overeenkomst ter vervanging van een werknemer die met deeltijdpensioen gaat.
- 15 De in de vragen van de TSJMad aan de orde gestelde problematiek komt voort uit het verschil in behandeling dat artikel 49, lid 1, onder c), werknemersstatuut maakt tussen overeenkomsten voor bepaalde tijd onderling, voor zover deze bepaling voor twee soorten overeenkomsten een vergoeding van twaalf dagen salaris per gewerkt jaar vaststelt, en voor het derde type overeenkomst – de ad-interimovereenkomst – geen vergoeding toekent.
- 16 Deze dilemma's leiden tot de vraag of, in het licht van de richtlijn, kan worden geëist dat de beëindiging van een tijdelijke overeenkomst als gevolg van de



verwezenlijking van het doel ervan hoe dan ook recht geeft op vergoeding en, in dat geval, of die vergoeding op vergelijkbare wijze moet worden vastgesteld als in dezelfde rechtsorde geschiedt voor de overige gronden voor beëindiging van arbeidsovereenkomsten.

- 17 Deze kwestie wordt vaak echter ook anders benaderd. Zo vloeit voor de Tribunal Supremo het dilemma niet voort uit een verschil in behandeling ten opzichte van werknemers voor onbepaalde tijd, maar uit de vaststelling dat de nationale wetgever een maatregel kan hebben getroffen ter voorkoming of bestraffing van het gebruik van overeenkomsten voor bepaalde tijd en werknemers op ad-interimbasis kan hebben uitgesloten. Clause 5 van de raamovereenkomst beoogt een kader vast te stellen voor het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd dat als een mogelijke bron van misbruik ten nadele van de werknemers wordt beschouwd, door te voorzien in een aantal minimale beschermende bepalingen om te voorkomen dat werknemers in een precare situatie komen te verkeren.
- 18 Een van de maatregelen waarin in de Spaanse nationale wet voorziet, bestaat in de omzetting in arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd van tijdelijke arbeidsovereenkomsten die tot stand zijn gekomen door wetsontduiking of die, al naargelang de variant, de maximale duur overschrijden. Een andere maatregel is de reeds genoemde vergoeding van twaalf dagen salaris per gewerkt jaar. Daarbij zij aangetekend dat de Spaanse wetgever de vergoeding en de omzetting in een overeenkomst voor onbepaalde tijd van de frauduleuze tijdelijke overeenkomst mogelijkwerwijs gebruikt om te voldoen aan clause 5 van de raamovereenkomst, als waarborg voor de bevordering van vaste dienstverbanden.
- 19 Het Hof heeft voor recht verklaard dat, bij gebreke van een Unieregeling ter zake, de wijze waarop dergelijke normen ten uitvoer worden gelegd, krachtens het beginsel van de procedurele autonomie van de lidstaten een zaak is van de interne rechtsorde van die staten, maar ook dat zij niet ongunstiger mag zijn dan die welke voor soortgelijke situaties krachtens intern recht geldt (gelijkwaardigheidsbeginsel). Derhalve is het de vraag of tijdelijke ad-interimovereenkomsten kunnen worden uitgesloten van de vergoeding van twaalf dagen salaris per gewerkt jaar, gelet op het feit dat deze vergoeding een van de regelingen is waarvoor de nationale wetgever heeft gekozen als passend instrument om misbruik van tijdelijke overeenkomsten tegen te gaan. Dit geldt zelfs wanneer het een eerste overeenkomst betreft, aangezien artikel 49, lid 1, onder c), werknemersstatuut het recht op vergoeding niet koppelt aan het bestaan van opeenvolgende tijdelijke overeenkomsten.
- 20 Indien de nationale wetgever van mening is dat die maatregel geschikt is voor tijdelijke overeenkomsten in algemene zin, zelfs afgezien van gevallen van opeenvolging van overeenkomsten, en daarmee het minimumkader van de richtlijn verbetert, die uitsluitend van toepassing is op opeenvolgende arbeidsovereenkomsten en arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd, kan men zich afvragen of een maatregel die bepaalt dat de werknemer bij de beëindiging van

een tijdelijke arbeidsovereenkomst een vergoeding van twaalf dagen salaris per gewerkt jaar krijgt, ook wanneer er geen sprake is van een opeenvolging van tijdelijke overeenkomsten, onder de werkingssfeer van clause 5 van de raamovereenkomst valt.

- 21 Het arrest ██████████ bepaalt weliswaar dat eventuele verschillen in behandeling tussen bepaalde categorieën werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet onder de richtlijn vallen, maar het beoogt hiermee uit te sluiten dat het in genoemde clause 4 neergelegde non-discriminatiebeginsel zou gelden. Het gaat hier om de vraag of de nationale wetgever, die kiest voor een bepaalde maatregel ter ontmoediging van misbruik van tijdelijke overeenkomsten – de uitkering van een vergoeding van twaalf dagen salaris – onderscheid mag maken tussen de verschillende soorten overeenkomsten dan wel of de specifieke kenmerken van elk van die soorten overeenkomsten rechtvaardigen dat een bepaalde maatregel daarvoor overbodig kan worden geacht.
- 22 Juist in verband met clause 5, lid 1 van de raamovereenkomst heeft het Hof geoordeeld dat de Spaanse rechters voor twee personeelscategorieën (arbeidscontractanten en statutair personeel) geen verschillend rechtsregime betreffende het recht op behoud van het dienstverband kunnen handhaven, welk recht wel wordt toegekend aan arbeidscontractanten, maar niet aan statutair personeel.
- 23 Men zou echter ervan uit kunnen gaan dat bij de ad-interimovereenkomst sprake is van twee werknemers (de interim-werknemer/vervanger en de vervangen werknemer) voor één enkele functie, wat niet het geval is bij de twee andere soorten overeenkomsten voor bepaalde tijd. In dat geval kan de vergoeding dus als ontmoedigingsmechanisme ter voorkoming van het schrappen van een arbeidsplaats dienen bij de beëindiging van deze twee soorten overeenkomsten, maar er is geen sprake van inkrimping van het personeelsbestand ingeval de interim-kracht weggaat omdat de vervangen werknemer weer terugkeert.
- 24 De vraag is bijgevolg of de maatregel die bestaat in de vaststelling van een vergoeding wegens de beëindiging van een tijdelijke overeenkomst, ook wanneer hiervan geen buitensporig gebruik wordt gemaakt, onder de doelstelling van clause 5 van de raamovereenkomst valt, en zo ja, of het gerechtvaardigd is om de ad-interimovereenkomst, waarvan de tijdsduur weliswaar beperkt maar onzeker en niet van tevoren is vastgesteld alsook afhankelijk is van de duur van de situatie waarin de vervangen werknemer verkeert, hiervan uit te sluiten.
- 25 Ten slotte verzoeken wij het Hof, gelet op de noodzaak van eenvormigheid van de verschillende rechterlijke uitspraken op dit gebied en het belang van de gevolgen voor de Spaanse sociale betrekkingen, rekening houdend met het hoge percentage tijdelijke overeenkomsten op de Spaanse arbeidsmarkt, de behandeling van soortgelijke Spaanse prejudiciële vragen die thans aanhangig zijn, op te schorten en voorrang te geven aan de zaak die heeft geleid tot het arrest ██████████



waar die vragen uit voortvloeien, of in ieder geval te besluiten tot voeging van die zaken met het onderhavige verzoek. Tevens wordt het Hof verzocht om deze zaak, overeenkomstig artikel 105, lid 1, van het Reglement voor de procesvoering van het Hof, volgens de versnelde procedure en in elk geval met voorrang te behandelen.