



Datum van
inontvangstneming

:

07/03/2013

Zaak C-38/13

Verzoek om een prejudiciële beslissing

Datum van indiening:

25 januari 2013

Verwijzende rechter:

Sąd Rejonowy w Białymstoku (Polen)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

14 januari 2013

Verzoekende partij:

Małgorzata Nierodzik

Verwerende partij:

Samodzielny Publiczny Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej
im. dr Stanisława Deresza w Choroszczy

[Or. 1]

[omissis]

BESLISSING

14 januari 2013

De Sąd Rejonowy w Białymstoku (districtsrechtbank Białystok) [omissis]

[omissis]

heeft ter terechtzitting van 14 januari 2013 te Białystok

op het beroep van **Małgorzata Nierodzik**

tegen de Samodzielny Publiczny Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej im. dr Stanisława Deresza w Choroszczu (autonome openbare psychiatrische kliniek Dr. Stanisław Deresz te Choroszcz)

streckende tot vaststelling en betaling van loon overeenkomstig artikel 49 Arbeidswetboek

beslist:

Op grond van artikel 256, lid 3, VWEU, gelezen in samenhang met artikel 267 VWEU [omissis] en met artikel 94 van het Reglement voor de procesvoering van het Hof [omissis], wordt het Hof van Justitie van de Europese Unie verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vraag:

„Moeten artikel 1 van 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 (hierna: „richtlijn 1999/70/EG”), clause 1 van de bijlage bij richtlijn 1999/70/EG, clause 4 van de bijlage bij richtlijn 1999/70/EG en het algemene gemeenschapsrechtelijke verbod om op grond van de aard van de arbeidsovereenkomst te discrimineren, aldus worden uitgelegd dat zij in de weg staan aan een nationale regeling die voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met een looptijd van meer dan zes maanden in andere (vanuit het oogpunt van de werknemers die arbeid verrichten op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd minder voordelige) beginselen voor de bepaling van de opzegtermijn voorziet dan voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd en staan zij concreet in de weg aan een nationale regeling (artikel 33 van de wet van 26 juni 1974, Arbeidswetboek [omissis]) die voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met een looptijd van meer dan zes maanden voorziet in een vaste opzegtermijn van twee weken, ongeacht de anciënniteit van de werknemer, terwijl de opzegtermijn voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd door de

anciënniteit wordt bepaald en kan variëren van twee weken tot drie maanden (artikel 36, § 1, Arbeidswetboek)?”

[Or. 2]

Motivering

In de laatst gewijzigde versie van haar vordering heeft verzoekster, Małgorzata Nierodzik, verzocht vast te stellen dat zij van 16 februari 2010 tot en met 21 april 2012 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd [omissis] in dienst was bij verweerder, Samodzielny Publiczny Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej im. dr Stanisława Deresza w Choroszczy, en haar een bedrag van 5 137 PLN toe te kennen als vergoeding voor loon voor een opzegtermijn van drie maanden [omissis].

Tot staving van haar standpunt heeft verzoekster aangevoerd dat zij van 12 mei 1986 tot en met 15 februari 2010 met de verwerende kliniek een arbeidsverhouding had die voor het grootste deel van die periode op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd berustte. De arbeidsverhouding die tot dan had bestaan, is op 15 februari 2010 contractueel beëindigd omdat verzoekster met vervroegd pensioen is gegaan. Het verwerende ziekenhuis heeft op 16 februari 2010 een nieuwe arbeidsovereenkomst gesloten maar ditmaal voor bepaalde tijd, namelijk voor de periode tot en met 3 februari 2015. Op 3 april 2012 heeft de werkgever verzoekster haar ontslag aangezegd en verzoekster, in de veronderstelling dat de arbeidsovereenkomst na afloop van de opzegtermijn van twee weken op 21 april 2012 was beëindigd, vanaf 22 april 2012 niet langer als werknemster behandeld. Verzoekster heeft zich op het standpunt gesteld dat het sluiten van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor meerdere jaren (vijf jaar) onrechtmatig was, tot doel had de toepasselijke bepalingen te omzeilen en ertoe diende haar de rechten te ontnemen die zij zou hebben genoten indien de werkgever met haar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd had gesloten. Volgens haar moet de arbeidsovereenkomst van 16 februari 2010 als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd worden behandeld en had de werkgever in haar geval dus niet twee weken, maar drie maanden opzegtermijn in acht moeten nemen.

Verweerder, Samodzielny Publiczny Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej im. dr Stanisława Deresza w Choroszczy, vordert afwijzing van de vordering.

Tot staving van zijn standpunt heeft hij aangevoerd dat verzoekster op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als „sanitariusz szpitalny” (hulpverpleegster) was aangeworven. Hij heeft toegegeven dat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op 15 februari 2010 bij overeenkomst is beëindigd omdat verzoekster op vervroegd pensioen is gegaan. Omdat verzoekster bij het verwerende ziekenhuis wilde blijven werken, heeft hij op 16 februari 2010 een nieuwe arbeidsovereenkomst gesloten, maar ditmaal voor

bepaalde tijd, namelijk voor de periode tot en met 3 februari 2015. Verweerder heeft aangevoerd dat hij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (vijf jaar) kon sluiten omdat dat in het belang was van beide partijen bij de overeenkomst en omdat dat overeenstemde met de grondbeginselen van de samenleving. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd was voor vijf jaar gesloten omdat de hulpverpleegster daardoor tot haar wettelijke pensioenleeftijd (60 jaar) kon blijven werken en zo recht zou hebben op een volledig pensioen. Verweerder heeft betoogd dat hij alle werknemers die hun arbeidsovereenkomst hadden beëindigd omdat zij met vervroegd pensioen wilden gaan op deze wijze heeft behandeld. Hij heeft erin toegestemd dat werknemers – gepensioneerd – die hij voor betrouwbaar en nauwgezet hield, bleven werken, maar alleen nog op basis van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd [Or. 3] die telkens slechts zouden gelden tot deze werknemers de wettelijke pensioenleeftijd – 60 jaar voor vrouwen en 65 jaar voor mannen – hadden bereikt. Verweerder heeft opgemerkt dat personen die de wettelijke pensioenleeftijd hebben bereikt geen arbeidsgerelateerde taken meer kunnen verrichten [omissis]. Verweerder zou de arbeidsovereenkomst van 16 februari 2010 met verzoekster niet hebben beëindigd indien de steeds slechtere financiële resultaten van de kliniek hem daar niet toe hadden gedwongen.

De verwijzende rechter heeft het volgende vastgesteld:

Verzoekster Małgorzata Nierodzik, geboren op 3 februari 1955, heeft vanaf 12 mei 1986 bij de Specjalistyczny Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Choroszczy (een door de overheid gefinancierde instelling die de rechtsvoorgangster was van de verwerende gemeentekliniek) gewerkt, aanvankelijk op basis van een voor een proeftijd gesloten arbeidsovereenkomst, vervolgens vanaf 26 mei 1986 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor een voltijdse baan als keukenhulp [omissis]. Vanaf 19 november 1986 vertrouwde de werkgever haar de taken van verpleeghulp toe [omissis] en vanaf 1 juni 1990, nadat zij het diploma van hulpverpleegster had behaald, de taken van hulpverpleegster [omissis]. Małgorzata Nierodzik toonde zich tijdens haar jarenlange loopbaan een eerlijke, gedisciplineerde, geëngageerde en gewetensvolle medewerkster en de kwaliteit van haar werk werd door haar werkgever op geen enkele wijze in twijfel getrokken [omissis]. Aangezien zij op 3 februari 2010 55 jaar werd en zij een loopbaan van 37 jaar – waarvan 15 jaar onder bijzondere omstandigheden [omissis] – kon aantonen, besloot zij eind 2009/begin 2010 om overeenkomstig artikel 184, lid 1, punten 1 en 2, gelezen in samenhang met artikel 32 van de wet van 17 december 1998 betreffende de uit het sociaalverzekeringsfonds betaalde ouderdomspensioenen en andere pensioenen, hierna: „pensioenwet”), gelezen in samenhang met §§ 3 en 4 van het besluit van de raad van ministers van 7 februari 1983 betreffende de pensioenleeftijd van werknemers die onder bijzondere omstandigheden of in bijzondere functies arbeid hebben verricht [omissis], vervroegd pensioen aan te vragen. Verzoekster, die door de Zakład Ubezpieczeń Społecznych (socialezekerheidsorgaan) ervan op de

hoogte werd gebracht dat de beëindiging van de bestaande arbeidsverhouding van de toekomstige gepensioneerde een van de voorwaarden was om vervroegd pensioen te ontvangen [omissis], ondernam in januari 2010 stappen om de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die zij meer dan 23 jaar lang met verweerder had te beëindigen [omissis]. In dit verband moet worden opgemerkt dat artikel 184, lid 2, pensioenwet bepaalde dat voor personen die na 31 oktober 1948 waren geboren en als verzekerden pensioen aanvroegen het recht op vervroegd pensioen op basis van artikel 184, lid 1, gelezen in samenhang met artikel 32, pensioenwet, slechts bestond indien de arbeidsverhouding was beëindigd. Deze bepaling is pas per 1 januari 2013 bij artikel 1, punt 20, van de wet van 11 mei 2012 tot wijziging van de wet betreffende de ouderdoms- en andere pensioenen van het socialeverzekeringsfonds en enkele andere wetten gewijzigd [omissis], waardoor het vereiste van de beëindiging van de arbeidsverhouding is ingetrokken. Samengevat: om recht op vervroegd pensioen te hebben, moest de hulpverpleegster de arbeidsovereenkomst van 26 mei 1986 in de eerste helft van 2010 beëindigen. Om een vervroegd pensioen te kunnen krijgen, verzocht Małgorzata Nierodzik op basis van de informatie die zij van de Zakład Ubezpieczeń Społecznych had ontvangen haar werkgever nog in januari 2010 om de arbeidsovereenkomst op 15 februari 2010 te beëindigen [omissis] en om haar op 16 februari 2010, onmiddellijk na de beëindiging van de tot dan bestaande arbeidsverhouding, als deeltijdse hulpverpleegster (0,988 fte) in dienst te nemen. De zaalverpleegster die haar rechtstreekse meerdere was, beoordeelde de aanvraag positief [omissis]. De werkgever verklaarde zich op 12 februari 2010 akkoord om bij overeenkomst de toen bestaande arbeidsverhouding op 15 februari 2010 te beëindigen [omissis] en verzoekster vanaf 16 februari 2010 weer in dienst te nemen, zij het slechts tot zij 60 jaar werd [omissis]. Bijgevolg ontving de werkneemster op 15 februari 2010 een arbeidscertificaat voor de periode van 12 mei 1986 tot en met 15 februari 2010 [omissis] en werd haar een nieuwe arbeidsovereenkomst ter ondertekening aangeboden. Deze arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, namelijk voor de periode van 16 februari 2010 tot en met 3 februari 2015, voorzag in een deeltijdse tewerkstelling van verzoekster (0,988 fte) als hulpverpleegster, waarbij deze arbeidsovereenkomst met een opzegtermijn van twee weken eerder kon worden opgezegd. Tevreden dat de werkgever überhaupt bereid was haar als gepensioneerde in dienst te nemen, stelde verzoekster zich geen vragen bij het voorstel van de verwerende kliniek om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd te aanvaarden en evenmin bij de facultatieve clausule in de arbeidsovereenkomst op grond waarvan deze voortijdig kon worden opgezegd, zodat zij besloot de nieuwe arbeidsovereenkomst zoals verweerder die aanbood te ondertekenen [omissis]. Ondertussen kende de Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Białymstoku (plaatselijk kantoor te Białystok van het socialeverzekeringsfonds) Małgorzata Nierodzik op 9 maart 2010 per 16 februari 2010, namelijk vanaf de datum waarop zij recht had op prestaties die voor het fonds onlosmakelijk met de beëindiging van de arbeidsverhouding waren verbonden, het recht op vervroegd pensioen toe [omissis]. De verwijzende rechter is van oordeel dat de arbeidsovereenkomst van

16 februari 2010, gelet op de omstandigheid dat deze arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (voor meerdere jaren) was gesloten en gelet op inhoud ervan, in het bijzonder de mogelijkheid om haar voortijdig op te zeggen, enkel de belangen van de werkgever diende. Verzoekster was geen nieuwe of onervaren medewerkster die in het kader van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd nog een proefperiode moest doorlopen. Volgens de wil van de wetgever dient daartoe de arbeidsovereenkomst voor een proefperiode (artikel 32, § 1, punt 1, Arbeidswetboek), maar stellig niet een arbeidsovereenkomst met een looptijd van vijf jaar. De taken van de hulpverpleegster tijdens de eerste helft van 2010 waren niet seizoensgebonden of van tijdelijke aard. Door het scheppen van de in geding zijnde arbeidsverhouding kon de werkgever een beroep doen op een ervaren, eerlijke, gewetensvolle en betrouwbare werknemster met vele jaren dienst, zonder dat hij als tegenprestatie de ontstane arbeidsverhouding enige duurzaamheid hoefde te verlenen. De verwerende kliniek heeft benadrukt dat het belang van de werknemster bij het sluiten van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bestond in de mogelijkheid te blijven werken tot de wettelijke pensioenleeftijd, die voor vrouwen op 60 jaar ligt [omissis]. Deze mogelijkheid was slechts fictief en illusoir. Indien de werkgever de werknemster daadwerkelijk de mogelijkheid had willen geven om tot 60 jaar te blijven werken, dan had hij in het ontwerp voor de arbeidsovereenkomst van 16 februari 2010 niet een clause toegevoegd op grond waarvan deze overeenkomst voortijdig kon worden opgezegd. Verweerder heeft bevestigd dat deze clause enkel bedoeld was om de belangen van de werkgever te dienen [omissis], doordat deze in staat werd gesteld om ongeacht de omstandigheden de arbeidsovereenkomst zeer snel te beëindigen. De verwerende kliniek oefende dat recht uit en zegde de arbeidsovereenkomst op 5 april 2012 (ongeveer 3 jaar vóór het einde van de voorziene duur van de arbeidsovereenkomst) op, zonder de reden voor de genomen beslissing schriftelijk mee te delen, waartoe zij gerechtigd was (*a contrario* artikel 30, § 4, Arbeidswetboek) [omissis]. Overeenkomstig artikel 30, § 21, van het Arbeidswetboek eindigde de arbeidsverhouding van Małgorzata Nierodzik op zaterdag 21 april 2012.

Verweerder, Samodzielny Publiczny Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej im. dr Stanisława Deresza w Choroszczy, is thans een (op het niveau van het woiwodschap georganiseerde) rechtspersoon die onder het regionale zelfbestuur valt en een van de grootste psychiatrische klinieken in het noordoosten van Polen beheert.

De verwijzende rechter heeft het volgende overwogen:

Overeenkomstig artikel 25 van het Arbeidswetboek kunnen in het Poolse recht de volgende arbeidsovereenkomsten worden gesloten:

- arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd,

- arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd,
- arbeidsovereenkomsten voor de duur van het verrichten van een bepaalde arbeidsprestatie,
- arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd ter vervanging van een andere werknemer gedurende diens gerechtvaardigde afwezigheid en
- arbeidsovereenkomsten voor de duur van een proeftijd.

De individuele arbeidsverhoudingen op de Poolse arbeidsmarkt worden grotendeels beheerst door de bepalingen betreffende de arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd, maar zij zijn ook steeds vaker gebaseerd op de bij de werkgevers steeds populairder wordende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Polen is koploper in de Europese Unie wat banen op basis van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd betreft. Volgens de gegevens van het bureau voor de statistiek van de Europese Unie (EUROSTAT) werkten 26,4 % (2009), 27,2 % (2010) en 26,9 % (2011) van de werknemers tussen 15 en 64 jaar op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en was dit percentage tijdens de laatste drie jaar het hoogste van alle lidstaten van de Europese Gemeenschap. Het toenemende belang van werkgevers bij het sluiten van overeenkomsten voor bepaalde tijd kan worden verklaard door de omstandigheid dat in vergelijking met de arbeidsverhoudingen van werknemers die op basis van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd werkzaam zijn, de arbeidsverhoudingen van werknemers die op basis van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd dezelfde taken verrichten betrekkelijk gemakkelijk kunnen worden gewijzigd [Or. 5], zodat dit toenemende belang zijn grond vindt in rechtsregels die volgens de verwijzende rechter werknemers discrimineren naargelang het type arbeidsovereenkomst.

Volgens artikel 33 van het Arbeidswetboek kunnen partijen bij het sluiten van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een looptijd van meer dan zes maanden overeenkomen dat de overeenkomst voortijdig kan worden beëindigd met een opzegtermijn van twee weken. In de praktijk voorzien de meeste arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in een looptijd van meer dan zes maanden en bevatten zij clausules op grond waarvan de overeenkomst voortijdig kan worden opgezegd. De omstandigheid dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan worden opgezegd, betekent op zich niet dat de werkgever, indien hij van dit recht gebruik maakt en dus de betrokken arbeidsovereenkomst opzegt, de werknemer schriftelijk enige, door de arbeidsrechtbank toetsbare reden voor deze beslissing inzake het personeelsbeleid moet geven. Artikel 30, § 4, van het Arbeidswetboek vereist immers van de werkgever dat hij bij opzegging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of bij buitengewone opzegging de reden voor de opzegging of beëindiging van de arbeidsovereenkomst opgeeft. Het Arbeidswetboek vereist *a contrario* niet van de werkgever dat hij de reden voor opzegging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd opgeeft. Veeleer heeft

het opgeven van een – ook onrechtmatige – reden bij opzegging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geen gevolgen voor de geldigheid van de opzegging. In zijn beslissing van 4 maart 1999 heeft de Sąd Najwyższy (hoogste gerechtshof) zich op een vergelijkbaar standpunt gesteld [omissis] – niet zozeer in het dictum van de beslissing, waarin dit hof oordeelde dat opzegging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in strijd met de bepalingen betreffende opzegging van dergelijke overeenkomsten geen recht op vaststelling van de ongeldigheid van deze opzegging of op tewerkstelling doet ontstaan (artikel 50, § 3, Arbeidswetboek), maar veeleer in de motivering ervan. Daarin werd vastgesteld, dat „opzegging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in strijd met de bepalingen betreffende opzegging van dergelijke overeenkomsten geen recht op vaststelling van ongeldigheid van deze opzegging of op tewerkstelling doet ontstaan. Deze regeling heeft echter tot gevolg dat de werkgever niet verplicht is de reden voor opzegging van de overeenkomst te geven en dat in een gerechtelijke procedure niet hoeft te worden nagegaan of deze reden bestaat en gerechtvaardigd is. Uit artikel 30, § 4, van het Arbeidswet volgt duidelijk dat enkel bij opzegging van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd of bij buitengewone opzegging de werkgever in de kennisgeving de reden voor opzegging of beëindiging van de overeenkomst dient te vermelden. Dit betekent dat verweerder rechtens niet verplicht is verzoekster mee te delen waarom hij de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft opgezegd en dat de rechters waarvoor de zaak aanhangig was wat dat betreft geen maatregelen van instructie hoefden te gelasten – ongeacht of de reden voor het opzeggen van de arbeidsovereenkomst al dan niet rechtmatig of juist was [...]”. In dit verband moet ook worden verwezen naar de beslissing van het Trybunał Konstytucyjny (grondwettelijk hof) van 2 december 2008 [omissis], waarin het feit dat artikel 30, § 4, van het Arbeidswetboek de werkgever niet verplicht de reden voor opzegging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op te geven, niet in strijd werd geacht met de artikelen 2 en 32 van de grondwet van de Republiek Polen, en het feit dat artikel 50, § 3, van het Arbeidswetboek de werkgever geen recht gaf op schadevergoeding bij onrechtmatige opzegging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, niet in strijd werd geacht met de artikelen 2 en 32 van de grondwet van de Republiek Polen. Bovendien is de werkgever die een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een werknemer wenst op te zeggen, vrijgesteld van de verplichting van artikel 38 van het Arbeidswetboek om de in de onderneming vertegenwoordigde vakbond te horen. Niet zonder belang is ook de zeer korte opzegtermijn van twee weken voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, die in vergelijking met de opzegtermijn van drie maanden voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd waarvan de looptijd meer dan drie jaar bedraagt een veel goedkopere oplossing vormt. Op basis van de voornoemde bepalingen en hun uitlegging kan dus worden geconstateerd dat in het Poolse recht de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (met een looptijd van meer dan zes maanden en de mogelijkheid van voortijdige opzegging), die de werknemer eigenlijk voor de in de overeenkomst bepaalde looptijd werkzekerheid zou moeten bieden, in tegenspraak is met de strekking en het doel ervan, aangezien de

mogelijkheden om deze overeenkomst op te zeggen nagenoeg onbegrensd zijn. De door de wetgever vastgestelde voorwaarden [omissis] hebben in de laatste jaren tot een toename van het aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd geleid. Deze trend is verontrustend voor zover in de Europese Unie, waarvan Polen sedert 1 mei 2004 een lidstaat vormt, werknemers bij voorrang voor onbepaalde tijd worden aangeworven. Het hoeft nauwelijks verbazing te wekken dat de Europese Unie via haar beleid de arbeidsverhoudingen van de burgers van de lidstaten wenst te stabiliseren. Dit beleid dient het belang van de werknemer, die dankzij de vruchten van zijn arbeid zijn gezin onderhoudt, en dient daardoor dus ook het belang van de gezinnen en de samenlevingen die in de Europese Gemeenschap handelen en functioneren. De werknemer die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd **[Or. 6]** kan overleggen, dus een overeenkomst waarvan kan worden verwacht dat zij langer zal duren en die in de Poolse werkelijkheid minder gemakkelijk kan worden gewijzigd dan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, kan zijn financiële toekomst en die van zijn gezin met veel meer zekerheid plannen. Een dergelijke werknemer kan leningen en financiële verplichtingen aangaan en een beroep doen op diensten, waartoe hij geen toegang zou krijgen indien hij op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd was aangeworven (bijvoorbeeld een koop op afbetaling van luxegoederen, overeenkomsten met aanbieders van mobiele telefonie enz. ...). Anderzijds wordt het beginsel van de vrije mededinging onder meer verzekerd doordat de Europese Gemeenschap de arbeidskosten in alle lidstaten op min of meer hetzelfde niveau houdt. Richtlijn 1999/70/EG van de Raad weerspiegelt deze in de Europese Unie heersende zienswijze. Volgens punten 6 tot en met 8 van de algemene overwegingen van de bijlage bij richtlijn 1999/70 vormen arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd de normale arbeidsverhouding. Zij dragen bij tot de levenskwaliteit van de betrokken werknemers en de rendementsverhoging. Het gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd op basis van objectieve gronden is een manier om misbruik te voorkomen. Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zijn typisch voor sommige sectoren, beroepen en activiteiten en kunnen zowel de werkgever als de werknemer goed uitkomen. Volgens clause 1 van de bijlage bij richtlijn 1999/70 is het doel van de raamovereenkomst de kwaliteit van arbeid voor bepaalde tijd te verbeteren door de toepassing van het non-discriminatiebeginsel te waarborgen en daarenboven een kader vast te stellen om misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd te verhinderen. Volgens punt 1 van clause 4 van de bijlage bij richtlijn 1999/70 mogen werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op de enkele grond dat zij voor bepaalde tijd werken minder gunstige arbeidsvoorwaarden krijgen dan vergelijkbare werknemers in vaste dienst, tenzij het verschil in behandeling zijn rechtvaardiging vindt in objectieve redenen (discriminatieverbod). In richtlijn 1999/70 heeft de Raad enkel bepaalde methodes ter voorkoming van misbruik door opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of -verhoudingen vermeld (clause 5 van de bijlage bij richtlijn 1999/70). De omstandigheid dat de lidstaten deze methodes volledig of gedeeltelijk toepassen,

bevrijdt hen niet van hun verplichting om uit hun nationale rechtsorde alle rechtsbepalingen te verwijderen die werknemers discrimineren in de zin van clause 4 (bepalingen waardoor deze werknemers minder goed worden behandeld omdat zij alleen gelden voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en niet voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd). Volgens de verwijzende rechter vormt artikel 30, § 4, van het Arbeidswetboek een voorbeeld van een dergelijke bepaling in het Poolse recht, voor zover de werkgever op grond van deze bepaling arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kan opzeggen zonder dat hij de reden voor deze beslissing schriftelijk hoeft mee te delen, terwijl een dergelijke verplichting wel bestaat voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. Ook de rechters van het Trybunał Konstytucyjny hebben het gevaar van discriminatie onderkend. Rechter Teresa Liszcz van het Trybunał Konstytucyjny stelde in haar afwijkende opvatting bij de beslissing van 2 december 2008 [omissis] vast dat „de artikelen 30, § 4, en 50, § 3, Arbeidswetboek werknemers die voor bepaalde tijd zijn aangeworven discrimineren, wat op grond van artikel 18, § 1, Arbeidswetboek uitdrukkelijk is verboden. Volgens deze bepaling moeten werknemers, ongeacht of zij voor bepaalde of voor onbepaalde tijd zijn aangeworven, (onder meer) bij het begin en het einde van de arbeidsverhouding gelijk worden behandeld. Daaraan moet worden toegevoegd dat de vermelding in deze bepaling van de aanwerving voor bepaalde tijd als discriminatiegrond het gevolg is van de omzetting van richtlijn 1999/70/EG in onze rechtsorde.” Volgens de verwijzende rechter is artikel 33 Arbeidswetboek op vergelijkbare wijze discriminerend voor zover het voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met een looptijd van meer dan zes maanden, ongeacht de anciënniteit van de werknemer, in een vaste opzegtermijn van twee weken voorziet, terwijl de opzegtermijn voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd wordt bepaald door de anciënniteit en kan variëren van twee weken tot en met drie maanden (artikel 36, § 1, punten 1 tot en met 3, Arbeidswetboek). De keuze van de wetgever om voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd andere regels en andere termijnen vast te stellen dan voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd kan niet redelijk (objectief) worden verantwoord. In de onderhavige zaak had verzoekster op de dag waarop haar ontslag haar werd aangezegd (op 5 april 2012) bijna 26 jaar anciënniteit. Indien tussen Małgorzata Nierodzik en de verwerende kliniek een arbeidsverhouding op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd had bestaan, zou de opzegtermijn drie maanden hebben bedragen (artikel 36, § 1, nr. 3, Arbeidswetboek) en zou deze zijn afgelopen op 31 juli 2012 en niet op 21 april 2012. Artikel 49 van het Arbeidswetboek bepaalt dat bij de toepassing van een kortere [Or. 7] dan de verplichte opzegtermijn de arbeidsovereenkomst na afloop van de verplichte opzegtermijn eindigt, waarbij de werknemer bovendien recht heeft op het loon voor de opzegtermijn.

Ongeacht of verzoeksters standpunt – dat lijkt te worden bevestigd door de beslissing van de Sąd Najwyższy van 7 september 2005 [omissis], de beslissing van de Sąd Najwyższy van 25 oktober 2007 [omissis] en de beschikking van de Sąd Najwyższy van 13 oktober 2009 [omissis] – dat de arbeidsovereenkomst voor

vijf jaar van 16 februari 2010 als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd moet worden behandeld, door de verwijzende rechter moet worden gevolgd, moet in de eerste plaats worden vastgesteld of het in clause 4 van de bijlage bij richtlijn 1999/70/EG neergelegde discriminatieverbod vereist dat de duur van de opzegtermijn van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd volgens dezelfde criteria en regels wordt bepaald als die welke voor de opzegtermijn van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gelden.

Wanneer juridische oplossingen worden gedoogd die werknemers enkel discrimineren omdat zij werkzaam zijn op basis van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, wordt afbreuk gedaan aan het beginsel van vrije mededinging. Het courante gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met kortere opzegtermijnen heeft duidelijk tot doel de arbeidskosten te doen dalen. Afgezien van de kortere opzegtermijnen vergeleken met arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd, hoeft de werkgever volgens artikel 30, § 4, Arbeidswetboek geen reden te geven voor de ontslagen – wat hem voor langdurige rechtszaken behoedt – en hoeft hij bovendien de vakbonden niet te horen. Lagere arbeidskosten, in het bijzonder in grote productiebedrijven waar honderden personen werken, in vergelijking met de arbeidskosten van ondernemingen uit andere lidstaten die het in richtlijn 1999/70/EG van 28 juni 1999 neergelegde beginsel van duurzame banen toepassen, bemoeilijken de totstandkoming van gelijke voorwaarden voor deelname aan de markteconomie binnen de Europese Gemeenschap. Alle individuele arbeidsrechtelijke geschillen die in de verschillende lidstaten ontstaan en betrekking hebben op arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd moeten, ongeacht de in de betrokken lidstaat toepasselijke rechtsorde, door de rechterlijke instanties naar de geest van richtlijn 1999/70 van 28 juni 1999 en overeenkomstig de door deze laatste beoogde doelstellingen worden beslecht. Volgens artikel 288 VWEU [omissis] is een richtlijn immers verbindend ten aanzien van het te bereiken resultaat voor elke lidstaat waarvoor zij bestemd is, maar wordt aan de nationale instanties de bevoegdheid gelaten vorm en middelen te kiezen. Het Hof van Justitie van de Europese Unie heeft op dit aspect gewezen in zijn arrest van 15 april 2008, Impact (C-268/06, Jurispr. blz. I-2483), waarin het benadrukte dat in alle gevallen waarin de bepalingen van een richtlijn inhoudelijk gezien onvoorwaardelijk en voldoende nauwkeurig zijn, een particulier zich voor de nationale rechter op die bepalingen kan beroepen tegenover de staat, met name in zijn hoedanigheid van werkgever. Dit beginsel kan worden toegepast op bepalingen van overeenkomsten die – zoals de raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in de bijlage bij richtlijn 1999/70/EG – het resultaat zijn van een op basis van artikel 139, lid 1, EG op het niveau van de Gemeenschap gevoerde dialoog tussen sociale partners en overeenkomstig artikel 139, lid 2, EG door een richtlijn van de Raad ten uitvoer zijn gelegd en daardoor een integraal onderdeel van deze richtlijn zijn geworden. In dit opzicht is clause 4, punt 1, van de voornoemde raamovereenkomst, die in het algemeen en in niet mis te verstane bewoordingen elke niet objectief gerechtvaardigde discriminatie van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden verbiedt, onvoorwaardelijk en

voldoende nauwkeurig om door een particulier voor de nationale rechter te kunnen worden ingeroepen (punten 56 tot en met 68 en punt 2 van het dictum). Zelfs wanneer de lidstaat clause 4 van de bijlage bij richtlijn 1999/70 niet heeft uitgevoerd, is het geoorloofd en doelmatig om aan te voeren dat er geen feitelijke omstandigheden zijn die rechtvaardigen dat voor werknemers die worden aangeworven op basis van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd minder gunstige regelingen gelden dan voor werknemers die werkzaam zijn op basis van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. Vergelijkbare conclusies kunnen worden getrokken uit het arrest van het Hof van Justitie van de Europese Unie van 13 september 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, Jurispr. blz. I-7109), waarin het Hof van Justitie heeft toegelicht dat het begrip „arbeidsvoorwaarden” in clause 4, punt 1, van de bij richtlijn 1999/70/EG gevoegde raamovereenkomst van 18 maart 1999 aldus moet worden uitgelegd dat het als grondslag kan dienen voor een vordering tot toekenning aan een werknemer met een overeenkomst voor bepaalde tijd van een anciënniteitstoelage die naar nationaal recht is voorbehouden aan werknemers met een overeenkomst voor onbepaalde tijd (punt 48 en punt 1 van het dictum). Het Hof heeft daarbij benadrukt dat clause 4, punt 1, van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd, dat zij **[Or. 8]** eraan in de weg staat dat werknemers met een overeenkomst voor bepaalde tijd anders worden behandeld dan werknemers met een overeenkomst voor onbepaalde tijd indien die verschillende behandeling enkel haar rechtvaardiging vindt in de omstandigheid dat zij is neergelegd in een wettelijke of bestuursrechtelijke bepaling van een lidstaat, of in een collectieve overeenkomst tussen de vakbondsvertegenwoordigers van het personeel en de werkgever.

Gelet op een en ander wordt het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de in de aanhef van deze beslissing vermelde vraag.

[omissis]