



Datum van
inontvangstneming

:

19/12/2016

Zaak C-574/16

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 november 2016

Verwijzende rechter:

Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Spanje)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

7 november 2016

Appellante:

Grupo Norte Facility, S.A. (voorheen Limpiezas Pisuerga Grupo Norte Limpisa, S.A.)

Geïntimeerde:

████████████████████

Voorwerp van de procedure in het hoofdgeding

Het hoofdgeding ziet op de beëindiging van geïntimeerdes dienstverband als gevolg van het aflopen van zijn met appellante aangegane overeenkomst ter vervanging van een met deeltijdpensioen gaande werknemer.

Voorwerp en rechtsgrondslag van het verzoek om een prejudiciële beslissing

In geding is of de Spaanse regeling waarin verschillende vergoedingen worden gehanteerd bij ontslag om objectieve redenen en bij beëindiging van het dienstverband als gevolg van het aflopen van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, zich verdraagt met clause 4, lid 1, van de in de bijlage bij richtlijn 1999/70 opgenomen raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

Prejudiciële vragen

1) Zijn, voor de toepassing van het beginsel van de gelijkwaardigheid van tijdelijke en vaste werknemers, als „vergelijkbare situaties” aan te merken de beëindiging van de arbeidsovereenkomst op basis van „objectieve omstandigheden” ex artikel 49, lid 1, onder c), van het werknemersstatuut en de beëindiging daarvan op „objectieve gronden” ex artikel 52 van het werknemersstatuut, en is er bij het verschil in vergoeding tussen het ene en het andere geval dus sprake van ongelijke behandeling van tijdelijke en vaste werknemers als verboden door 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?

2) Zo ja, moet dan worden aangenomen dat de doelstellingen van sociaal beleid die ten grondslag lagen aan de overeenkomst ter vervanging van een met deeltijdpensioen gaande werknemer, ook het verschil in behandeling, doordat bij beëindiging van het dienstverband een geringere vergoeding wordt toegekend, rechtvaardigen ex clause 4, lid 1, van die raamovereenkomst wanneer de werkgever er vrijwillig voor kiest om die overeenkomst voor bepaalde tijd aan te gaan?

3) Moet, als aangenomen wordt dat er geen redelijke rechtvaardigingsgrond ex clause 4, lid 1, aanwezig is, ter verzekering van het nuttig effect van richtlijn 1999/70/EG de uitlegging dan luiden dat de ongelijke behandeling van tijdelijke en vaste werknemers in de hiervoor genoemde Spaanse regeling, wat de vergoeding bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst betreft, een door artikel 21 van het Handvest [van de grondrechten van de Europese Unie] verboden discriminatie oplevert en strijdig is met het gelijkheidsbeginsel en het non-discriminatiebeginsel, die behoren tot de algemene beginselen van Unierecht?

Aangevoerde bepalingen van Unierecht

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, met name de clauses 1 tot en met 4 van de raamovereenkomst

Arrest van 22 november 2005, Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709), punt 77

Arrest van 22 december 2010, Gavieiro Gavieiro en Iglesias Torres (C-444/09 en C-456/09, EU:C:2010:819), punt 41

Arrest van 19 april 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278), punten 29 tot en met 32

Arrest van 14 september 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683), punten 27, 28, 30 tot en met 32, 40, 41, 45 en 46

Aangevoerde bepalingen van nationaal recht

Geconsolideerde tekst van het werknemersstatuut (hierna: „werknemersstatuut”), vastgesteld bij koninklijk wetgevend besluit 1/1995 van 24 maart 1995 (BOE nr. 75 van 29 maart 1995), met name artikel 12, leden 6 en 7, artikel 15, leden 1 en 6, artikel 49, lid 1, artikel 52 en artikel 53

Arrest van de Tribunal Supremo (hoogste rechter) van 11 maart 2010

Arrest van de Tribunal Supremo van 11 november 2011

Arrest van de Tribunal Supremo van 25 november 2013

Korte uiteenzetting van de feiten en de procedure in het hoofdgeding

- 1 Op 1 november 2012 sloot Grupo Norte Facility een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd af met ██████████ op basis waarvan ██████████ als ongeschoolde schoonmaker in het Montecelo de Pontevedra-ziekenhuis zou werken ter vervanging van een werknemer die gedeeltelijk met pensioen ging.
- 2 De overeenkomst ter vervanging van een werknemer die met deeltijdpensioen gaat is een arbeidsovereenkomst die wordt geregeld in artikel 12, leden 6 en 7, van het werknemersstatuut en die wordt aangegaan om de arbeidsduur vol te maken van de werknemer die gedeeltelijk met pensioen gaat. In het onderhavige geval maakte de werknemer de arbeidsduur van zijn moeder vol, die haar arbeidsduur met 75 % had verkort. De overeenkomst ter vervanging van de werknemer die gedeeltelijk met pensioen ging, liep af op 18 september 2015, op welke datum de moeder volledig met pensioen zou gaan.
- 3 Op die datum heeft de onderneming de overeenkomst beëindigd omdat de daarin aangegeven einddatum was bereikt; daarop heeft de werknemer evenwel een vordering ingediend bij de Juzgado de lo Social nº 2 de Pontevedra (arbeidsrechtbank nr. 2 Pontevedra). Aangevoerd werd dat het voor de onderneming die schoonmaakdiensten levert gewoonte was om in het ziekenhuis de vervangende werknemer na de pensionering van de vervangen werknemer een vast dienstverband aan te bieden, en dat het ontslag kennelijk onredelijk was omdat de onderneming dit niet had gedaan.
- 4 De Juzgado de lo Social nº 2 de Pontevedra heeft de vordering toegewezen en de onderneming gelast de werknemer weer in dienst te nemen of hem een vergoeding ad 4 818,47 EUR te betalen.
- 5 De onderneming is in beroep gegaan bij de verwijzende rechter, vorderende dat de in eerste aanleg gewezen uitspraak wordt vernietigd en dat wordt vastgesteld dat het dienstverband van rechtswege is geëindigd.

Voornaamste argumenten van partijen in het hoofdgeding

- 6 De werknemer stelt dat indien mocht worden geoordeeld dat zijn dienstverband mag worden beëindigd omdat de tussen partijen aangegane tijdelijke arbeidsovereenkomst, ter vervanging van een met deeltijdpensioen gaande werknemer, is afgelopen, de in het arrest de Diego Porras ontwikkelde jurisprudentie moet worden toegepast, zodat hij een vergoeding van 20 dagen salaris per gewerkt jaar zou moeten krijgen aangezien de overeenkomst onder het begrip arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als bedoeld in clause 3, punt 1, van de raamovereenkomst valt en hij dezelfde functie had als de in vaste dienst zijnde werkneemster die hij verving.
- 7 De onderneming betoogt dat artikel 49, lid 1, onder c), van het werknemersstatuut, waarin is bepaald dat het dienstverband onder meer eindigt door het verstrijken van de in de overeenkomst afgesproken tijdsduur, niet in strijd is met het Unierecht om de volgende redenen: a) de vergoeding bij beëindiging van de overeenkomst is geen „arbeidsvoorwaarde”; b) de in artikel 52 van het werknemersstatuut genoemde „objectieve gronden” op basis waarvan de overeenkomst kan worden beëindigd, zoals onder meer het feit dat de werknemer na indienstneming ongeschikt blijkt, bedrijfseconomische redenen en regelmatig verzuim, kunnen niet gelijk worden gesteld met het verstrijken van de overeengekomen tijdsduur, aangezien het gaat om „onverwachte” gronden, terwijl het verstrijken een omstandigheid is die reeds voorzien is in de overeenkomst; c) er is in geen geval discriminatie, vanwege het feit dat er een verschil in vergoeding is, aangezien overeenkomsten voor onbepaalde tijd en overeenkomsten voor bepaalde tijd naar hun juridische aard en onderwerp te onderscheiden zijn en het dus geen vergelijkbare situaties betreft; d) mocht er een verschil in behandeling zijn, dan is dit gerechtvaardigd omdat met de overeenkomst ter vervanging van een met deeltijdpensioen gaande werknemer een „legitieme doelstelling van sociaal beleid” wordt beoogd, namelijk generatiewisseling bij de werknemers.

Korte uiteenzetting van de motivering van de verwijzing

- 8 Met betrekking tot de eerste prejudiciële vraag merkt de verwijzende rechter op dat de tussen partijen aangegane tijdelijke overeenkomst ter vervanging van een met deeltijdpensioen gaande werknemer voldeed aan alle wettelijke eisen en door de onderneming is beëindigd op de geplande datum, op welke datum de vervangen werkneemster met pensioen is gegaan. Naar zijn oordeel bestond er voor de onderneming geen verplichting om thans geïntimeerde bij het einde van diens overeenkomst vast in dienst te nemen waaraan de „gewoonte”, als voorgeschreven in het nationale recht (plaatselijk, op brancheniveau en niet contra legem), ten grondslag lag, zodat de overeenkomst mocht worden beëindigd in overeenstemming met het bepaalde in artikel 49, lid 1, onder c), van het werknemersstatuut.

- 9 Uit het arrest de Diego Porras volgt duidelijk dat de vergoeding bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst een „arbeidsvoorwaarde” in de zin van clause 4, lid 1, van de raamovereenkomst is. Uit de jurisprudentie van de Tribunal Supremo (hoogste Spaanse rechter) blijkt echter dat er sprake is van verschillen tussen ad-interimovereenkomsten (aan de orde in het arrest de Diego Porras) en overeenkomsten ter vervanging van werknemers die met deeltijdpensioen gaan. Bij een ad-interimovereenkomst wordt er iemand in dienst genomen ter vervanging van een werknemer wiens overeenkomst wordt geschorst met behoud van de arbeidsplaats; een ad-interimovereenkomst is dus steeds tijdelijk en eindigt wanneer de vervangen werknemer terugkeert. Een overeenkomst ter vervanging van een werknemer die gedeeltelijk met pensioen gaat, heeft evenwel een duidelijke maatschappelijke doelstelling, namelijk de negatieve gevolgen tegengaan die oudere werknemers ondervinden wanneer zij vroegtijdig plaats moeten maken op de arbeidsmarkt, en bij het sluiten van een dergelijke overeenkomst is een rol weggelegd voor het socialezekerheidsstelsel, namelijk dat de vervangen werknemer een gedeeltelijk pensioen ontvangt, zodat er in het socialezekerheidsstelsel een verrekening plaatsvindt tussen de aan het pensioen verbonden kosten en de betaalde premies. Voorts kan bij deze overeenkomst de vervangende werknemer parttime of fulltime werken (terwijl bij een ad-interimovereenkomst de werknemer niet langer mag werken dan de werknemer die wordt vervangen). Bovendien kan bij de overeenkomst ter vervanging van een gedeeltelijk met pensioen gaande werknemer een vast dienstverband worden aangeboden aan de vervangende werknemer. Aangezien het in de onderhavige zaak dus om een andere overeenkomst gaat, heeft de Tribunal Superior de Justicia de Galicia (hoogste rechter van de autonome regio Galicië) nog steeds twijfels over de te hanteren uitlegging en wordt er daarom om een prejudiciële beslissing verzocht.
- 10 Vast staat dat naar nationaal recht zowel vaste als tijdelijke werknemers kunnen worden ontslagen op basis van de door de wetgever in artikel 52 van het werknemersstatuut genoemde „objectieve gronden”, waarbij er sprake is van een vergoeding van 20 dagen salaris per gewerkt jaar. Bij tijdelijke werknemers wordt echter gebruikgemaakt van de beëindigingsgrond dat zich een „objectieve omstandigheid” voordoet (bereiken van een bepaald tijdstip, voltooiën van het werk of de dienst, of intreden van een bepaalde gebeurtenis) – in casu het bereiken van het tijdstip waarop de vervangen werknemer in vaste dienst volledig met pensioen gaat – en wordt een vergoeding van 12 dagen salaris per gewerkt jaar toegekend.
- 11 Het is weliswaar juist, zoals de onderneming betoogt, dat de „objectieve” gronden van artikel 52 van het werknemersstatuut niet te voorzien, want onverwacht, zijn en dat de „objectieve” omstandigheid van artikel 49, lid 1, onder c), van het werknemersstatuut wel is te voorzien, aangezien in de overeenkomst is bepaald dat deze eindigt door het verstrijken van de overeengekomen tijdsduur, zodat aangenomen zou kunnen worden dat de op grond van artikel 52 van het werknemersstatuut toegekende hogere vergoeding een compensatie vormt voor de

voortijdige beëindiging van het dienstverband die uitsluitend op initiatief van een partij plaatsvindt, maar in beide gevallen is het niet de werknemer die een beroep doet op de beëindigingsgrond. De verwijzende rechter houdt er rekening mee dat het nationale recht, om in te spelen op ondernemersbehoeften, uitzonderingen bevat op het aan de raamovereenkomst ten grondslag liggende beginsel van stabiele werkgelegenheid, zowel bij het tijdelijk in dienst nemen van een werknemer en het bepalen van de objectieve omstandigheden die leiden tot beëindiging van zijn overeenkomst, als bij het beëindigen van het dienstverband van een „vergelijkbare” werknemer in vaste dienst op basis van een in artikel 52 van het werknemersstatuut genoemde grond, waarbij er sprake is van een verschil in vergoeding tussen het ene en het andere geval.

- 12 Wordt de eerste prejudiciële vraag bevestigend beantwoord, dan is volgens de verwijzende rechter in dit geval duidelijk sprake van een „vergelijkbare werknemer in vaste dienst”, daar de vervangende werknemer de vervangen werknemster in haar functie verving als zij er niet was. Hieraan moet worden toegevoegd dat er voor ongeschoolde schoonmakers geen specifieke opleidingsvereisten gelden.
- 13 De vraag is evenwel of, gelet op de doelstellingen van de aan de orde zijnde overeenkomst, het verschil in behandeling wordt gerechtvaardigd door een „legitieme doelstelling van sociaal beleid”, welk begrip onder meer wordt gebruikt in punt 45 van het arrest de Diego Porras. De overeenkomst ter vervanging van een met deeltijdpensioen gaande werknemer is immers gericht op het in stand houden van de werkgelegenheid bij gedeeltelijke vroegtijdige pensionering van de vervangen werknemer en het in stand houden van de premiebetalingen ten behoeve van de sociale zekerheid, het Spaanse verplichte verzekeringsstelsel, hetgeen is aan te merken als een legitieme doelstelling van sociaal beleid. Deze doelstelling heeft de Spaanse wetgever ertoe gebracht om de overeenkomst ter vervanging van een met deeltijdpensioen gaande werknemer in het leven te roepen, maar aangezien artikel 12, lid 6, van het werknemersstatuut toestaat dat een dergelijke overeenkomst, naar believen van de werkgever, voor onbepaalde tijd dan wel voor bepaalde tijd (namelijk tot de pensioenleeftijd van de vervangen werknemer) wordt aangegaan, vloeit het verschil in behandeling uitsluitend voort uit de door de werkgever gemaakte keuze en lijkt er geen sprake van rechtvaardiging door de genoemde doelstelling van sociaal beleid.
- 14 Wordt de tweede vraag ontkennend beantwoord, aangezien er sprake is van een privaatrechtelijke verhouding, dan vraagt de verwijzende rechter zich af of ter herstel van de gebrekkige uitvoering van richtlijn 1999/70 kan worden overgegaan tot „richtlijnconforme interpretatie”. Gelet op de duidelijkheid van artikel 49, lid 1, onder c), (dat bepaalt dat het dienstverband eindigt bij het verstrijken van de in de overeenkomst overeengekomen tijdsduur en daarmee voorziet in een uitzondering op het in artikel 15, lid 6, van het werknemersstatuut neergelegde beginsel van de gelijkwaardigheid van tijdelijke en vaste werknemers), lijkt een dergelijke oplossing alleen mogelijk als een zodanige interpretatie van die

bepaling wordt gehanteerd dat de bewoordingen ervan praktisch worden genegeerd.

- 15 Het Hof van Justitie heeft 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.
- 16 Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden in artikel 21 van het Handvest van de grondrechten weliswaar niet expliciet genoemd als een concrete vorm van discriminatie, maar uit de arresten Gaviero Gavieiro en Iglesias Torres en de Diego Porrás lijkt te kunnen worden opgemaakt dat het verbod om vaste en tijdelijke werknemers verschillend te behandelen voortvloeit uit het gelijkheidsbeginsel en het non-discriminatiebeginsel van de Unie als neergelegd in de artikelen 20 en 21 van het Handvest, welke beginselen krachtens artikel 6 VEU van toepassing zijn, zodat bij bevestiging van deze uitlegging de verwijzende rechter, om te voldoen aan de doelstelling van richtlijn 1999/70, verplicht zou zijn artikel 49, lid 1, onder c), van het werknemersstatuut buiten toepassing te laten wat de daarin genoemde vergoeding (12 dagen salaris per gewerkt jaar) betreft.