



Datum van inontvangstneming : 12/02/2015

Zaak C-596/14

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:

22 december 2014

Verwijzende rechter:

Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Spanje)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

9 december 2014

Appellante:

Ana de Diego Porras

Geïntimeerde:

Ministerie van Defensie

Voorwerp van de procedure in het hoofdgeding

Vaststellen dat het tussen partijen bestaande dienstverband voor onbepaalde tijd is en dat het ontslag van appellante in het hoofdgeding kennelijk onredelijk is

Voorwerp en rechtsgrondslag van het prejudiciële verzoek

Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de vraag of de Spaanse regeling volgens welke bij de beëindiging van een arbeidsovereenkomst als invalkracht geen vergoeding verschuldigd is, zich verdraagt met het Unierecht, met name met richtlijn 1999/70 en de aan deze richtlijn gehechte raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. De rechtsgrondslag is artikel 267 VWEU.

Prejudiciële vragen

- 1) Moeten de in clausule 4, lid 1, van de raamovereenkomst van het EVV, de UNICE en het CEEP genoemde arbeidsvoorwaarden aldus worden uitgelegd dat deze mede de vergoeding bij beëindiging van een tijdelijke arbeidsovereenkomst omvatten?
- 2) Indien de arbeidsvoorwaarden ook zien op die vergoeding, dient iemand met een rechtstreeks tussen een werkgever en een werknemer aangegane arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding voor bepaalde tijd waarvan het einde wordt bepaald door objectieve voorwaarden zoals het bereiken van een bepaald tijdstip, het voltooien van een bepaalde taak of het intreden van een bepaalde gebeurtenis, bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst dezelfde vergoeding te ontvangen als een vergelijkbare werknemer in vaste dienst wanneer diens arbeidsovereenkomst om objectieve redenen eindigt?
- 3) Indien de tijdelijke werknemer bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst om objectieve redenen recht heeft op dezelfde vergoeding als een werknemer in vaste dienst, geeft artikel 49, lid 1, onder c), van het werknemersstatuut dan correct uitvoering aan 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 of is deze bepaling discriminerend en in strijd met de richtlijn doordat zij afbreuk doet aan het doel en nuttig effect ervan?
- 4) Als er geen objectieve gronden zijn om invalkrachten uit te sluiten van het recht op de vergoeding bij beëindiging van een tijdelijke arbeidsovereenkomst, levert de in het werknemersstatuut opgenomen regeling van de arbeidsvoorwaarden van invalkrachten die niet alleen afwijkt ten opzichte van werknemers in vaste dienst, maar ook ten opzichte van andere tijdelijke werknemers, dan discriminatie op?

Aangevoerde bepalingen van het 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 (PB L 175, blz. 43), overweging 14

Raamovereenkomst van het EVV, de UNICE en het CEEP inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, die aan richtlijn 1999/70 is gehecht, preambule en clausules 1 tot en met 4

Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PB L 303, blz. 16), artikel 3, lid 1, onder a) tot en met c)

Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking) (PB L 204, blz. 23), artikel 14, lid 1, onder a) tot en met c)

Arrest van het Hof van Justitie van 13 september 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, ECLI:EU:C:2007:509), punten 57 tot en met 59

Arrest van het Hof van Justitie van 15 april 2008, Impact (C-268/06, ECLI:EU:C:2008:223), punten 59, 60, 106 tot en met 116 en 130 tot en met 132

Arrest van het Hof van Justitie van 22 december 2010, Gavieiro Gavieiro en Iglesias Torres (C-444/09 en C-456/09, ECLI:EU:C:2010:819), punten 38 tot en met 42, 47 tot en met 49 en 54 tot en met 57

Arrest van het Hof van Justitie van 8 september 2011, Rosado Santana (C-177/10, ECLI:EU:C:2011:557), punten 72 tot en met 74

Arrest van het Hof van Justitie van 13 maart 2014, Nierodzik (C-38/13, ECLI:EU:C:2014:152), punten 20 tot en met 30 en 34 tot en met 40

Aangevoerde bepalingen van nationaal recht

Estatuto de los trabajadores (werknemersstatuut), artikel 15, leden 1, 2 3, 5 en 6, artikel 49, lid 1, onder a) tot en met c) en onder i) tot en met l), artikel 52 en artikel 53, lid 1, onder a) en b)

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 2001 houdende spoedmaatregelen tot hervorming van de arbeidsmarkt ter vergroting en verbetering van de werkgelegenheid, BOE nr. 164 van 10 juli 2001)

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 decreet 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), artikelen 4 en 8

Arresten van de Vierde kamer (arbeidsrecht en socialezekerheidsrecht) van het Tribunal Supremo (hoogerechtshof) van 25 november 2013, 13 januari 2014 en 16 september 2014

Korte uiteenzetting van de feiten en de procedure in het hoofdgeding

- 1 Appellante, A. de Diego Porras, heeft uit hoofde van verschillende arbeidsovereenkomsten bij het Ministerie van Defensie gewerkt. Haar laatste

arbeidsovereenkomst, waar de onderhavige zaak betrekking op heeft, dateert van 17 augustus 2005 en betrof de tijdelijke vervanging van een andere werkneemster, Esperanza Mayoral Fernández, die van werkverplichtingen was vrijgesteld om vakbondswerk te verrichten. Deze werkneemster was werkzaam in de categorie technische en professionele diensten.

- 2 Appellante verving weliswaar Esperanza Mayoral Fernández, maar werkte aanvankelijk bij het register van het bestuursorgaan van het directoraat Wapens en Materieel en vervolgens vanaf 19 september 2007 als privésecretaresse van de adjunct-directeur Planning en Programma's. Toen haar arbeidsovereenkomst afliep, was zij werkzaam bij de ondersteuningseenheid van het directoraat-generaal Wapens en Materieel.
- 3 Esperanza Mayoral Fernández bleef vanwege haar vakbondswerk vrijgesteld van werkverplichtingen tot en met 30 september 2012. Bij besluit van 5 september 2012 werd haar vrijstelling overeenkomstig het bepaalde in Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad (koninklijk wetsdecreet 20/2012 van 13 juli 2012 houdende maatregelen ter waarborging van de begrotingsstabiliteit en ter bevordering van het concurrentievermogen) ingetrokken per 1 oktober 2012, op welke datum zij weer aan de slag ging bij het bestuursorgaan van het directoraat-generaal Wapens en Materieel.
- 4 Het Ministerie van Defensie stelde de Diego Porras ervan in kennis dat haar arbeidsovereenkomst afliep op 30 september 2012.
- 5 Daarop wendde zij zich tot de Juzgado de lo Social nº 1 de Madrid, welke rechtbank haar bij vonnis van 10 september 2013 in het ongelijk stelde. Vervolgens ging zij in beroep bij de verwijzende rechterlijke instantie, het Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

Voornaamste argumenten van partijen in het hoofdgeding

- 6 Volgens appellante is haar arbeidsovereenkomst een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geworden omdat sprake is van schending van artikel 15, lid 1, onder c), van het werknemersstatuut. Zij wijst erop dat zij als invalkracht meerdere opeenvolgende arbeidsovereenkomsten met het Ministerie van Defensie heeft gesloten en dat de laatste arbeidsovereenkomst normaal was bedoeld om Esperanza Mayoral Fernández, die deel uitmaakte van de categorie technische en professionele diensten en werkzaam was bij het bestuursorgaan van het directoraat-generaal Wapens en Materieel, te vervangen maar dat zij als directiesecretaresse heeft gewerkt, zodat geoordeeld moet worden dat sprake is van strijdigheid met de wet, dat haar dienstverband voor onbepaalde tijd is en dat het ontslag kennelijk onredelijk is.

- 7 De Abogado del Estado (soort landsadvocaat) daarentegen stelt dat er tussen de voorlaatste en de laatste arbeidsovereenkomst ter vervanging van Esperanza Mayoral Fernández bijna een jaar verstreek, zodat uitsluitend rekening kan worden gehouden met de laatste arbeidsovereenkomst, van 17 augustus 2005, en geen sprake is van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten.
- 8 Met betrekking tot het verzoek om een prejudiciële beslissing betoogt appellante dat richtlijn 1999/70 van toepassing is wanneer de werkgever de overheid is, terwijl volgens de Abogado del Estado de richtlijn geen toepassing vindt als het om arbeidsovereenkomsten voor invalkrachten gaat.

Korte uiteenzetting van de motivering van de verwijzingsbeslissing

- 9 Blijkens de artikelen 4 en 8 van 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 (hierna: „Real Decreto”) is de arbeidsovereenkomst voor invalkrachten de arbeidsovereenkomst waarbij gedurende de selectie- of bevorderingsprocedure in afwachting van definitieve invulling van een functie tijdelijk wordt voorzien in een vacature of waarbij, zoals in het onderhavige geval, een werknemer van een bedrijf met behoud van zijn functie wordt vervangen op grond van voorschriften, een cao of een individuele overeenkomst. In het laatste geval moet in de arbeidsovereenkomst worden vermeld welke werknemer wordt vervangen en om welke reden. Ook moet worden aangegeven of de te verrichten functie die van de vervangen werknemer is dan wel die van een andere werknemer van het bedrijf die de functie van de vervangen werknemer zal verrichten. Voorts loopt de arbeidsovereenkomst als invalkracht zolang de met behoud van zijn functie vervangen werknemer afwezig is.
- 10 Volgens de verwijzende rechter voldeed de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst als invalkracht aan alle wettelijke eisen van het Real Decreto en artikel 15, lid 1, onder c), van het werknemersstatuut (waarin de eisen van artikel 4 van het Real Decreto zijn overgenomen) en is geen sprake van strijdigheid met de wet of omstandigheden waaruit blijkt dat de arbeidsovereenkomst een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is geworden.
- 11 Overeenkomstig het bepaalde in clause 3 van de raamovereenkomst wordt het einde van een tijdelijke arbeidsovereenkomst door objectieve voorwaarden bepaald.
- 12 Aangezien de met behoud van zijn functie vervangen persoon weer aan de slag is gegaan, is overeenkomstig het bepaalde in artikel 49, lid 1, onder c), van het werknemersstatuut („door afloop van de overeengekomen duur of voltooiing van het werk dat of de dienst die het onderwerp van de overeenkomst was”) en artikel 8, lid 1, onder c), punt 1, van het Real Decreto sprake van de in de

arbeidsovereenkomst geldig opgenomen objectieve reden voor beëindiging van de overeenkomst, zodat de arbeidsovereenkomst eindigt.

- 13 Volgens de jurisprudentie van het Tribunal Supremo is in geval van een rechtsgeldig ontslag het recht op een vergoeding een rechtsgevolg dat voortvloeit uit de afwijzing van de gevorderde nietigheid of kennelijke onredelijkheid van het ontslag.
- 14 Naar nationaal recht is echter geen sprake van een vergoeding bij rechtmatige beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor invalkrachten. Op grond van artikel 49, lid 1, onder c), van het werknemersstatuut is wél sprake van een vergoeding bij beëindiging van tijdelijke arbeidsovereenkomsten, behalve voor arbeidsovereenkomsten voor invalkrachten en arbeidsovereenkomsten voor leerlingplaatsen.
- 15 Werknemers wier tijdelijk dienstverband wordt beëindigd omdat voldaan wordt aan de in de arbeidsovereenkomst geldig opgenomen objectieve voorwaarde voor beëindiging ervan, hebben volgens dat artikel recht op een vergoeding van twaalf dagen loon per dienstjaar, hetgeen dus minder is dan de vergoeding van twintig dagen loon per dienstjaar waarop werknemers in vaste dienst volgens artikel 53 van het werknemersstatuut recht hebben wanneer hun arbeidsovereenkomst eindigt om andere objectieve redenen.
- 16 Volgens bestendige jurisprudentie van het Hof van Justitie is het de bedoeling van de raamovereenkomst, en met name clause 4, dat het non-discriminatiebeginsel wordt toegepast op werknemers met een overeenkomst voor bepaalde tijd, om te voorkomen dat dit type arbeidsverhouding door een werkgever wordt gebruikt om deze werknemers rechten te onthouden die wel toekomen aan werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd. Hieruit blijkt dat aan die clause geen enge uitlegging kan worden gegeven die onverenigbaar is met het doel en nuttig effect van de raamovereenkomst.
- 17 Ook heeft het Hof van Justitie geoordeeld dat het begrip „arbeidsvoorwaarden” als bedoeld in clause 4, lid 1, van de raamovereenkomst de vergoeding omvat die een werkgever aan een werknemer moet betalen wegens de onrechtmatige beperking van de duur van diens arbeidsovereenkomst.
- 18 Er is dus tussen werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd een verschil in behandeling met betrekking tot de vergoeding waarin het werknemersstatuut voorziet bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst om een objectieve reden. De hoogte van de vergoeding is lager bij beëindiging van tijdelijke arbeidsovereenkomsten dan bij beëindiging van vaste arbeidsovereenkomsten.
- 19 Voor die discriminatie is er geen rechtvaardiging om objectieve redenen, volgens de uitlegging die aan dit in clause 4 van de raamovereenkomst opgenomen begrip wordt gegeven in de jurisprudentie van het Hof van Justitie. Het Hof van

Justitie heeft verklaard dat dit begrip niet aldus kan worden uitgelegd dat een verschil in behandeling tussen werknemers met een overeenkomst voor bepaalde tijd en werknemers met een overeenkomst voor onbepaalde tijd kan worden gerechtvaardigd met het feit dat dit verschil is vastgelegd in een algemene, abstracte nationale regeling, zoals een wet of een cao, en dat integendeel verlangd wordt dat de geconstateerde ongelijke behandeling wordt gerechtvaardigd door de aanwezigheid van precieze en concrete gegevens, die kenmerkend zijn voor de betreffende arbeidsvoorwaarde, in de bijzondere context waarin deze voorwaarde is gesteld en op grond van objectieve en transparante criteria, zodat kan worden nagegaan of deze ongelijkheid beantwoordt aan een werkelijke behoefte, geschikt is om de nagestreefde doelstelling te bereiken, en daartoe noodzakelijk is. Deze gegevens kunnen met name voortvloeien uit de bijzondere aard van de taken waarvoor overeenkomsten voor bepaalde tijd zijn gesloten en uit de daaraan inherente kenmerken, of eventueel uit het nastreven van een legitieme doelstelling van sociaal beleid van een lidstaat, welke omstandigheden zich hier niet voordoen.

- 20 Gaat het bij het verschil in behandeling tussen de arbeidsvoorwaarden van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en werknemers in vaste dienst om de lagere vergoeding die werknemers krijgen, afhankelijk of de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst plaatsvindt op grond van artikel 49, lid 1, onder c) (beëindiging door afloop van de overeengekomen duur of voltooiing van het werk dat of de dienst die het onderwerp van de overeenkomst was) dan wel op grond van artikel 53 (beëindiging om objectieve redenen) van het werknemersstatuut, dan is de discriminatie nog groter wanneer het gaat om invalkrachten, die volgens de nationale wettelijke regeling geen recht hebben op vergoeding wanneer de objectieve reden voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst aanwezig is, ook niet wanneer het, zoals in het onderhavige geval, een dienstverband van zeven jaar betreft. Voor invalkrachten is dus niet alleen sprake van ongelijke behandeling ten opzichte van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, maar ook ten opzichte van andere tijdelijke werknemers, zodat absoluut geen recht wordt gedaan aan het doel en nuttig effect van de richtlijn.
- 21 In meerdere arresten waarin dezelfde objectieve reden voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de overheidssector aan de orde was, doch sprake was van het door een werknemer in vast dienstverband invullen van een functie die werd waargenomen door een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zonder vast dienstverband, heeft het Tribunal Supremo geoordeeld dat de vergoeding van artikel 49, lid 1, onder c), van het werknemersstatuut ook gold voor overeenkomsten voor onbepaalde tijd zonder vast dienstverband en erop gewezen dat overeenkomsten voor onbepaalde tijd zonder vast dienstverband en tijdelijke arbeidsovereenkomsten voor invalkrachten niet gelijk kunnen worden gesteld, ook al is de reden voor beëindiging dezelfde.
- 22 In de onderhavige zaak is richtlijn 1999/70 niet rechtstreeks toepasselijk omdat de richtlijn door de Spaanse wetgever zo is omgezet dat voor tijdelijke werknemers

andere arbeidsvoorwaarden zijn vastgelegd, en binnen de groep van tijdelijke werknemers zelfs nog slechtere arbeidsvoorwaarden gelden voor invalkrachten, die geen vergoeding krijgen bij beëindiging van hun arbeidsovereenkomst, zonder dat sprake is van objectieve redenen voor dit verschil in behandeling ten opzichte van werknemers in vast dienstverband. Het Hof van Justitie heeft namelijk aangegeven dat „de verplichting van de nationale rechter om bij de uitlegging en de toepassing van de relevante bepalingen van zijn nationale recht te verwijzen naar de inhoud van een richtlijn [wordt] begrensd door de algemene rechtsbeginselen en [...] niet [kan] dienen als grondslag voor een uitlegging contra legem van het nationale recht (zie arrest van 15 april 2008, Impact, C-268/06, Jurispr. blz. I-2483, punt 100, en reeds aangehaald arrest Dominguez, punt 25)”.