

RECHTSPRAAK

Huet/Université de Bretagne

Richtlijn arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd dwingt niet tot omzetting arbeidsovereenkomst bepaalde tijd in onbepaalde tijd. Indien omzetting plaatsvindt, hoeft dit niet tegen dezelfde voorwaarden. Bij aanmerkelijke verslechtering van arbeidsvoorwaarden kan evenwel het nuttig effect van de richtlijn in geding zijn

Huet (hierna: werknemer) heeft gedurende zes opeenvolgende jaren als onderzoeker aan de Université de Bretagne (hierna: UBO) gewerkt. Op basis van een aantal opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd was hij ononderbroken in dienst van 1 maart 2002 tot en met 15 maart 2008, en in al deze overeenkomsten werd zijn functie als onderzoeker vermeld. Op grond van artikel 13 van wet nr. 2005¹⁸⁴³ bood de UBO aan werknemer overeenkomstig diens verzoek een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan nadat de laatste overeenkomst voor bepaalde tijd was afgelopen. In die op 26 maart 2008 ondertekende overeenkomst was bepaald dat werknemer als projectingenieur werkzaam zou zijn, dus in een andere functie dan onderzoeker, en dat zijn bezoldiging lager zou zijn dan de bezoldiging die hij op basis van de overeenkomsten voor bepaalde tijd ontving. Werknemer stelt dat in zijn overeenkomst voor onbepaalde tijd weliswaar sprake is van andere taken dan die welke hij eerst uitvoerde, maar dat hij in de praktijk nog steeds hetzelfde doet. Volgens werknemer houdt artikel 13 van wet nr. 2005¹⁸⁴³ noodzakelijkerwijs in dat bij verlenging voor onbepaalde tijd van de laatste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, de voornaamste clausules ervan ongewijzigd worden overgenomen. De verwijzende rechter vraagt het Hof of de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd onder dezelfde voorwaarden moet worden aangeboden.

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt. Uit de tweede alinea van de preambule van de raamovereenkomst, de punten 6 en 8 van de algemene overwegingen ervan en de rechtspraak van het Hof blijkt dat het genot van vaste dienstbetrekkingen wordt opgevat als een essentieel onderdeel van de werknemersbescherming, terwijl arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd slechts in sommige omstandigheden in de behoeften van zowel de werkgever als de werknemer kunnen voorzien (arresten Mangold, punt 64, en Adeneler e.a., punt 62). Clausule 5, punt 1 van de raamovereenkomst legt de lidstaten dus de verplichting op, teneinde misbruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd te voorkomen, ten minste een van de daarin genoemde maatregelen op effectieve en bindende

wijze vast te stellen wanneer er in hun nationale recht geen gelijkwaardige wettelijke maatregelen bestaan. De drie in punt 1 onder a tot en met c van die clause genoemde maatregelen betreffen respectievelijk de objectieve redenen die een vernieuwing van dergelijke arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen rechtvaardigen, de maximale totale duur van deze opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen, en het aantal malen dat dergelijke overeenkomsten of verhoudingen mogen worden vernieuwd (zie arrest Angelidaki e.a., punten 74 en 151, en beschikking van 1 oktober 2010, Affatato, C-3/10, punten 43 en 44 en aldaar aangehaalde rechtspraak). De richtlijn noch rechtspraak van het Hof dwingt tot een conversie van bepaaldetijd- in onbepaaldetijdscontracten. Een dergelijke conversieregel valt wel onder het bereik van de richtlijn, te weten Clause 5, punt 1 onder b. De condities waaronder de conversie moet plaatsvinden schrijft de richtlijn niet voor. Zoals de Franse regering ter zake heeft gesteld, is het, indien een lidstaat toestaat dat bij de omzetting van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd de voornaamste clauses van de vorige overeenkomst wezenlijk worden gewijzigd in een voor de arbeidscontractant globaal minder gunstige zin, terwijl zijn taken en de aard van zijn functie dezelfde blijven, niet ondenkbaar dat deze arbeidscontractant er mogelijkserwijs van afziet de nieuwe overeenkomst die hem wordt aangeboden, te ondertekenen, zodat hij het als een essentieel onderdeel van de werknemersbescherming opgevatte genot van een vaste dienstbetrekking zou verliezen. Gelet op een en ander moet op de prejudiciële vraag worden geantwoord dat clause 5 van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat een lidstaat die in zijn nationale regeling voorziet in de omzetting van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wanneer de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd een bepaalde duur hebben bereikt, niet hoeft voor te schrijven dat de voornaamste clauses van de vorige overeenkomst ongewijzigd worden overgenomen in de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Om geen afbreuk te doen aan de met Richtlijn 1999/70 nagestreefde doelstellingen en het nuttig effect ervan, moet deze lidstaat er wel voor zorgen dat bij de omzetting van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd de clauses van de vorige overeenkomst niet wezenlijk worden gewijzigd in een voor de betrokken persoon globaal minder gunstige zin wanneer diens taken en de aard van diens functie dezelfde blijven.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 08-03-2012

Zaaknummer: C-251/11