

RECHTSPRAAK

Carratù/Poste Italiane SpA

Conclusie A-G: vergoeding wegens onrechtmatig bepaaldetijdscontract is een ‘arbeidsvoorwaarde’ ex artikel 4 Richtlijn 1999/70/EG. Verschil in hoogte beëindigingsvergoeding ‘gewoon onrechtmatig ontslag’ en ‘onrechtmatig bepaaldetijdscontract’ vormt geen discriminatie

Carratù is in dienst getreden van Poste Italiane op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Vastgesteld is dat voor het bepaaldetijdscontract geen ‘legitieme redenen’ waren. Derhalve is de arbeidsovereenkomst omgezet in een voor onbepaalde tijd. Bij onrechtmatig ontslag hebben werknemers in Italië recht op wedertewerkstelling en loon over de periode tussen onrechtmatig ontslag en tewerkstelling. Daarnaast komt hen een vergoeding toe van ten minste vijf maanden loon. Bij onrechtmatige bepaaldetijdscontracten kan een vernietiging van het onrechtmatige beding worden gevorderd en heeft een werknemer recht op een vergoeding van 2,5 tot maximaal zes maandsalarissen. De centrale vraag is of de vergoedingen in casu zijn te kwalificeren als ‘arbeidsvoorwaarden’ in de zin van de richtlijn, en of hier sprake is van ongelijke behandeling.

De A-G (Wahl) concludeert als volgt. Volgens die rechtspraak vormt de door de werkgever aan de werknemer toegekende uitkering bij beëindiging van de betrekking een soort uitgestelde beloning, waarop de werknemer uit hoofde van zijn dienstbetrekking aanspraak heeft, maar die hem eerst bij beëindiging ervan wordt uitbetaald om hem de aanpassing aan de daardoor ontstane nieuwe omstandigheden te vergemakkelijken. Bovendien is de aan de werknemer wegens onregelmatig ontslag toegekende schadeloosstelling, die uit een basisvergoeding en een compenserende vergoeding bestaat, met name bedoeld om de werknemer toe te kennen wat hij had moeten ontvangen indien de werkgever de arbeidsverhouding niet onwettig had beëindigd. Die rechtspraak is relevant, want een van de doelstellingen van de raamovereenkomst is bijdragen tot een verbetering van de situatie op het gebied van de gelijke kansen voor vrouwen en mannen in het licht van het gegeven dat meer dan 50% van de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in de EU vrouw is. Op basis daarvan omvat het begrip arbeidsvoorwaarden in clause 4, punt 1 van de raamovereenkomst ook een vergoeding voor onrechtmatige beëindiging van een arbeidsovereenkomst, met inbegrip van de vergoeding die hier aan de orde is.

Naar het oordeel van de A-G is evenwel geen sprake van ongelijke behandeling. Bij een overeenkomst voor bepaalde tijd zijn de werkgever en de werknemer overeengekomen geen permanente arbeidsverhouding aan te gaan. De bezoldiging van een werknemer met een

arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zal daarom op een vooraf vastgesteld tijdstip worden beëindigd. Dat betekent dat werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op goede gronden kunnen verwachten dat de vergoeding voor de onrechtmatige opneming van een beding inzake de beperking van de duur gelijk is aan de vergoeding die verschuldigd is in geval van onrechtmatig ontslag van een werknemer in vaste dienst.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 26-09-2013

Zaaknummer: C-361/12