

RECHTSPRAAK

Nierodzik/Samodzielny Publiczny Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej

Vershil in berekening opzegtermijn arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (gefixeerd op twee weken) versus arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (gekoppeld aan anciënniteit van de werknemer 2 weken tot 3 maanden) is in strijd met gelijke behandeling bepaaldetijds- en onbepaaldetijdscontracten (Richtlijn 1999/70/EG). Opzegtermijn is een arbeidsvoorwaarde.

Nierodzik (hulpverpleegster) heeft van 1986 tot 2010 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gewerkt voor Psychiatryczny Zakład Opieki. Partijen hebben toen – wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van Nierodzik – de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden beëindigd en voor bepaalde tijd van 2010 tot 2015 voortgezet. In 2012 heeft Psychiatryczny Zakład Opieki de arbeidsovereenkomst opgezegd. Naar Pools recht kunnen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met een verkorte opzegtermijn van twee weken worden opgezegd. Deze termijn is gefixeerd ongeacht de duur van de overeenkomst. De opzegtermijn van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd is gekoppeld aan de anciënniteit van de werknemer en kan variëren van twee weken tot drie maanden. Nierodzik stelt zich op het standpunt dat de nationale regeling inzake opzegtermijnen voor bepaaldetijdscontracten in strijd is met de Richtlijn 1999/70/EG.

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt. Het Hof heeft reeds geoordeeld dat onder het begrip ‘arbeidsvoorwaarden’ in de zin van clause 4, punt 1 van de raamovereenkomst zijn begrepen anciënniteitstoelagen (zie in die zin arresten Del Cerro Alonso, punt 47, en Gavieiro Gavieiro en Iglesias Torres, punten 50-58, alsook beschikking van 18 maart 2011, Montoya Medina, C-273/10, punten 32-34) en de vergoeding die een werkgever aan een werknemer moet betalen wegens de onrechtmatige beperking van de duur van diens arbeidsovereenkomst (arrest Carratù, punt 38). In casu zij vastgesteld dat de nationale regeling aan de orde in het hoofdgeding betrekking heeft op de opzegvoorwaarden van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Een uitlegging van clause 4, punt 1 van de raamovereenkomst die deze opzegvoorwaarden uitsluit van de definitie van het begrip ‘arbeidsvoorwaarden’ in de zin van deze bepaling, zou ertoe leiden dat de werkingssfeer van de aan werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd toegekende bescherming tegen discriminatie in strijd

met de doelstelling van deze bepaling wordt ingeperkt. Daarenboven zij erop gewezen dat het begrip ‘arbeidsvoorwaarden’ eveneens wordt gebruikt in 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, p. 16) en in 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 (PB L 204, p. 23). Vast staat dat, volgens de bewoordingen van artikel 3 lid 1 onder c van Richtlijn 2000/78 en artikel 14 lid 1 onder c van Richtlijn 2006/54, arbeidsvoorwaarden met name de ontslagvoorwaarden omvatten. De strekking van het begrip ‘arbeidsvoorwaarden’ in de zin van clause 4, punt 1 van de raamovereenkomst is, naar analogie, soortgelijk. In het licht van deze overwegingen moet worden geoordeeld dat de opzegtermijn van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd onder het begrip ‘arbeidsvoorwaarden’ in de zin van clause 4, punt 1 valt. Gelet op een en ander, dient op de vraag van de verwijzende rechter te worden geantwoord dat clause 4, punt 1 van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat zij zich verzet tegen een nationale regeling als aan de orde in het hoofdgeding, die bepaalt dat arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met een looptijd van meer dan zes maanden kunnen worden opgezegd met een vaste opzegtermijn van twee weken, ongeacht de anciënniteit van de betrokken werknemer, terwijl de duur van de opzegtermijn voor arbeidsovereenkomsten voor onbetaalde tijd is vastgelegd op basis van de anciënniteit van de betrokken werknemer en kan variëren van twee weken tot drie maanden, wanneer deze twee categorieën van werknemers zich in vergelijkbare situaties bevinden.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 13-03-2014

Zaaknummer: C-38/13