

RECHTSPRAAK

Europese Commissie/Groothertogdom Luxemburg

Uitsluiting ‘losse medewerkers in de amusementsindustrie’ van de ketenregeling is in strijd met Richtlijn 1999/70/EG. Geen sprake van objectieve redenen.

De Europese Commissie verzoekt het Hof vast te stellen dat het Groothertogdom Luxemburg, door handhaving van uitzonderingen op de maatregelen ter voorkoming van misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die worden aangegaan met losse medewerkers in de amusementsindustrie, niet heeft voldaan aan de verplichtingen die op deze lidstaat rusten krachtens clause 5 Richtlijn 1999/70/EG (bepaalde tijd). De Commissie betoogt dat clause 5 van de raamovereenkomst, op grond waarvan de lidstaten maatregelen moeten nemen ter voorkoming van misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, in het Luxemburgse recht is omgezet in artikel L. 122|4 van het arbeidswetboek, waarvan lid 1 bepaalt dat '[d]e duur van een op grond van artikel L. 122|1 gesloten arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (...) voor één en dezelfde werknemer niet meer [mag] bedragen dan 24 maanden, inclusief verlengingen' en dat '[d]it (...) niet [geldt] voor arbeidsovereenkomsten voor het verrichten van seizoensarbeid'. Artikel L. 122|5 bepaalt in lid 3 echter dat '[i]n afwijking van het bepaalde in dit artikel (...) de volgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd meer dan tweemaal en zelfs voor een totale duur van meer dan 24 maanden [kunnen] worden verlengd zonder dat deze worden geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd: (...) 2. de arbeidsovereenkomsten die worden aangegaan door losse medewerkers in de amusementsindustrie als bedoeld in artikel 4 van de [gewijzigde wet van 30 juli 1999]'. Groothertogdom Luxemburg merkt op dat artikel L. 122|5 lid 3 van het arbeidswetboek is ingegeven door sociale overwegingen. Uit de voorstukken van de wet van 26 mei 2004 tot wijziging van de wet van 30 juli 1999 betreffende (a) de status van zelfstandige professionele kunstenaars en losse medewerkers in de amusementsindustrie en (b) de stimulering van artistieke activiteiten volgt immers dat die bepaling van het arbeidswetboek, aangezien het moeilijk kan zijn voor losse medewerkers in de amusementsindustrie om arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd aan te gaan en de freelancestatus waar veel artiesten en technici voor kiezen vaak leidt tot precare en juridisch onduidelijke situaties, in het leven is geroepen om deze specifieke sector de gelegenheid te bieden om herhaaldelijk gebruik te maken van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, zodat de werknemer garanties en voordelen heeft, in het bijzonder wat sociale verzekeringen betreft, die een

freelancer niet heeft. Het Groothertogdom Luxemburg wijst erop dat het Hof in het arrest Küçük (C-586/10, ECLI:EU:C:2012:39, punt 56) heeft geoordeeld dat indien een objectieve reden voortvloeit uit de bijzondere aard van de uit te voeren taken, de omstandigheid dat een werkgever herhaaldelijk gebruik moet maken van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet betekent dat er geen sprake is van een objectieve reden in de zin van clause 5 van de raamovereenkomst en evenmin dat er sprake is van misbruik in de zin van deze clause.

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt. 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 (arrest Mascolo e.a., ECLI:EU:C:2014:2401, punt 73 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Clause 5 lid 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 lid 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 (arrest Mascolo e.a., ECLI:EU:C:2014:2401, punt 74 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Lidstaten hebben de mogelijkheid bij de tenuitvoerlegging van de raamovereenkomst, voor zover dit objectief wordt gerechtvaardigd, rekening te houden met de specifieke behoeften van de desbetreffende bepaalde sectoren en/of categorieën werknemers.

Het Hof is van oordeel dat het Groothertogdom Luxemburg niet heeft voldaan aan de precieze en nauwkeurige omschrijving van de objectieve redenen. Hoewel zij zich op het standpunt stelt dat het om de tijdelijkheid van het werk gaat, volgt dit niet uit de wet. Sterker nog, de Luxemburgse wet kent een afzonderlijke regeling voor 'tijdelijk werk'. De uitzondering van 'losse medewerkers in de amusementsindustrie' wordt daarin niet genoemd, maar afzonderlijk behandeld. Dit duidt eerder op een categorische uitzondering die zich slecht verhoudt met de (doelstellingen van de) richtlijn. Zelfs als wordt aangenomen dat met de aan de orde zijnde nationale regeling het door het Groothertogdom Luxemburg aangevoerde doel wordt beoogd, namelijk ervoor zorgen dat losse medewerkers in de amusementsindustrie een zekere flexibiliteit en sociale voordelen hebben doordat hun werkgevers hen herhaaldelijk kunnen inzetten op basis van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, dan nog kan een dergelijk doel niet tot verenigbaarheid van die regeling met clause 5 lid 1 onder a van de raamovereenkomst leiden omdat daarmee niet wordt aangetoond dat overeenkomstig de rechtspraak van het Hof sprake is van precieze en concrete omstandigheden die de betrokken activiteit kenmerken en dus rechtvaardigen dat in die bijzondere context gebruik wordt gemaakt van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Een lidstaat heeft bij

de uitvoering van clause 5 lid 1 van de raamovereenkomst inderdaad het recht om rekening te houden met de specifieke behoeften van een bepaalde sector, maar dat recht gaat niet zo ver dat hij zich ten aanzien van die sector kan onttrekken aan de verplichting een adequate maatregel te treffen om misbruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te voorkomen en eventueel te bestraffen. Zou een lidstaat een doelstelling zoals de uit het gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd voortvloeiende flexibiliteit kunnen aanvoeren om zich aan die verplichting te onttrekken, dan zou immers worden gehandeld in strijd met een van de doelstellingen van de raamovereenkomst, die in de punten 35 en 36 van het onderhavige arrest in herinnering is geroepen, namelijk het genot van vaste dienstbetrekkingen, hetgeen een essentieel onderdeel van de werknemersbescherming is, en zou voorts het aantal categorieën personen die mogelijkterwijs de beschermende maatregelen van clause 5 van de raamovereenkomst genieten, aanzienlijk kunnen dalen. Gelet op al het voorgaande moet worden geoordeeld dat het Groothertogdom Luxemburg, door handhaving van uitzonderingen op de maatregelen ter voorkoming van misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die worden aangegaan met losse medewerkers in de amusementsindustrie, niet heeft voldaan aan de op deze lidstaat krachtens clause 5 van de raamovereenkomst rustende verplichtingen.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 26-02-2015

ECLI: ECLI:EU:C:2015:128

Zaaknummer: C-238/14

Rechters: M. Ilešič, A. Ó Caoimh, C. Toader, E. Jarasiunas en C.G. Fernlund

Wetsartikelen: 5 Richtlijn 1999/70/EG