

RECHTSPRAAK

Non-discriminatiebeginsel bepaalt tijdsrichtlijn werkt direct door in particuliere rechtsverhouding op grond van artikel 47 Handvest

Feiten

Op 15 juli 202 heeft X aan K.L. een verklaring van beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd doen toekomen. K.L. stelt zich op het standpunt dat deze verklaring tevens de redenen van het ontslag had moeten vermelden, zoals dit ook geldt voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. De verwijzende rechter vraagt aan het Hof of een onderscheid in bepaalde en onbepaalde tijd wat de motivering van het ontslag betreft een inbreuk is op clausule 4 van de Raamovereenkomst en of deze vermeende schending van clausule 4 direct horizontale werking toekomt in een geschil tussen particulieren onderling.

Non-discriminatie: ongunstige ontslagregeling (motivering van ontslag) bepaalde tijd niet objectief rechtvaardig

Opgemerkt dient te worden dat een dergelijke situatie ongunstige gevolgen kan hebben voor een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, aangezien die werknemer – gesteld dat rechterlijke toetsing van de gegrondheid van de redenen voor beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst gewaarborgd is en aldus de effectieve rechterlijke bescherming van de betrokkene wordt verzekerd – niet vooraf beschikt over informatie die beslissend kan zijn voor zijn keuze om al dan niet een rechtsvordering in te stellen tegen de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst. Volgens de Poolse regering wordt met het in het Poolse recht gemaakte onderscheid op het gebied van de motiveringsplicht – naargelang een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of een voor onbepaalde tijd wordt beëindigd – de legitieme doelstelling van een „nationaal sociaal beleid van volledige en productieve werkgelegenheid” nagestreefd. Hiertoe is een grote flexibiliteit van de arbeidsmarkt vereist. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd draagt bij tot die flexibiliteit door, enerzijds, een groter aantal personen een kans op werk te geven en tegelijkertijd de betrokken werknemers een passende bescherming te bieden en, anderzijds, de werkgevers in staat te stellen in hun behoeften te voorzien in geval van toename van hun activiteit, zonder dat zij op permanente basis aan de betrokken werknemer gebonden zijn. De Poolse regering benadrukt aldus dat de verwezenlijking van die doelstelling in het gedrang zou komen indien werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd hetzelfde beschermingsniveau zou worden geboden als dat wat werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt geboden tegen beëindiging van een arbeidsovereenkomst met inachtneming van een opzegtermijn. De Trybunał Konstytucyjny heeft dit bevestigd door te verklaren dat een dergelijke verschillende regeling in overeenstemming was met de artikelen 2 en 32 van de grondwet, waarin het beginsel van de

democratische rechtsstaat respectievelijk het beginsel van gelijkheid voor de wet en het verbod van discriminatie in het politieke, sociale of economische leven zijn neergelegd. Vastgesteld dient evenwel te worden dat de gegevens die de Poolse regering aanvoert ter rechtvaardiging van de in het hoofdgeding aan de orde zijnde regeling, geen precieze en concrete gegevens zijn die kenmerkend zijn voor de betreffende arbeidsvoorwaarde, maar eerder lijken op een criterium dat op algemene en abstracte wijze uitsluitend verwijst naar de duur zelf van het dienstverband. Met die gegevens kan dus niet worden verzekerd dat het litigieuze verschil in behandeling voorziet in een werkelijke behoefte in de zin van die rechtspraak. Indien zou worden aanvaard dat de tijdelijke aard van de arbeidsverhouding op zichzelf reeds volstaat om een verschil in behandeling tussen werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en werknemers in vaste dienst te rechtvaardigen, zouden de doelstellingen van de raamovereenkomst elke betekenis verliezen en zou een voor de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ongunstige situatie worden bestendigd [zie in die zin HvJ EU 16 juli 2020, *Governo della Repubblica italiana* (Status van de Italiaanse vrederechters), C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572, punt 152 en aldaar aangehaalde rechtspraak].

Horizontale werking via artikel 47 Handvest

Wanneer het niet mogelijk is om een nationale bepaling uit te leggen in overeenstemming met de vereisten van het Unierecht, verlangt het beginsel van voorrang van het Unierecht dat de nationale rechter die in het kader van zijn bevoegdheid Unierechtelijke bepalingen moet toepassen, elke nationale bepaling buiten toepassing laat die in strijd is met Unierechtelijke bepalingen die rechtstreekse werking hebben.

Evenwel blijkt uit vaste rechtspraak dat een richtlijn op zich geen verplichtingen kan opleggen aan particulieren, en een richtlijn als zodanig dus niet tegenover een particulier kan worden ingeroepen voor een nationale rechter. Krachtens artikel 288, derde alinea, VWEU bestaat het verbindende karakter van een richtlijn, dat de grondslag vormt voor de mogelijkheid om zich daarop te beroepen, immers slechts ten aanzien van „elke lidstaat waarvoor zij bestemd is”, aangezien de Unie alleen bevoegd is om algemeen en abstract met onmiddellijke werking verplichtingen op te leggen aan particulieren wanneer haar de bevoegdheid is toegekend om verordeningen vast te stellen. Een nationale rechter mag derhalve niet op grond van een bepaling van een richtlijn, zelfs al is deze duidelijk, nauwkeurig en onvoorwaardelijk, een hiermee strijdige bepaling van zijn nationale recht buiten toepassing laten indien aldus een extra verplichting wordt opgelegd aan een particulier (HvJ EU 24 juni 2019, *Popławski*, C-573/17, ECLI:EU:C:2019:530, punten 65|67, en HvJ EU 18 januari 2022, *Thelen Technopark Berlin*, C-0261/20, ECLI:EU:C:2022:33, punt 32 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

Een nationale rechter is dan ook niet verplicht om louter op grond van het Unierecht een bepaling van nationaal recht die in strijd is met een Unierechtelijke bepaling buiten toepassing te laten indien deze laatste bepaling geen rechtstreekse werking heeft, evenwel onverminderd de mogelijkheid voor deze rechter en voor elke bevoegde nationale administratieve instantie om op basis van het nationale recht elke bepaling van nationaal

recht buiten toepassing te laten die in strijd is met een Unierechtelijke bepaling die geen rechtstreekse werking heeft (zie in die zin *Thelen Technopark Berlin*, punt 33).

Het is juist dat het Hof de rechtstreekse werking van clause 4, punt 1, van de raamovereenkomst heeft erkend door te oordelen dat deze bepaling inhoudelijk gezien onvoorwaardelijk en voldoende nauwkeurig is om door particulieren voor de nationale rechter te kunnen worden ingeroepen tegen de staat in ruime zin (zie in die zin HvJ EG 15 april 2008, *Impact*, C-268/06, ECLI:EU:C:2008:223, punt 68, en HvJ EU 12 december 2013, *Carratù*, C-361/12, ECLI:EU:C:2013:830, punt 28; zie ook HvJ EU 10 oktober 2017, *Farrell*, C-413/15, ECLI:EU:C:2017:745, punten 33|35 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Niettemin gaat het in casu in het hoofdgeding om een geschil tussen particulieren, zodat het Unierecht de nationale rechter niet ertoe kan verplichten om artikel 30, § 4, van het arbeidswetboek buiten toepassing te laten op grond van de loutere vaststelling dat deze bepaling in strijd is met clause 4, punt 1, van de raamovereenkomst.

Wanneer een lidstaat een regeling vaststelt tot precisering en concrete invulling van de arbeidsvoorwaarden waarop met name clause 4 van de raamovereenkomst van toepassing is, brengt deze lidstaat het Unierecht ten uitvoer in de zin van artikel 51, lid 1, van het Handvest, zodat hij met name de eerbiediging van het in artikel 47 van het Handvest verankerde recht op een doeltreffende voorziening in rechte moet waarborgen [zie naar analogie HvJ EU 6 oktober 2020, *État luxembourgeois* (Rechtsbescherming tegen een verzoek om inlichtingen in belastingzaken), C-245/19 en C-246/19, ECLI:EU:C:2020:795, punten 45 en 46 en aldaar aangehaalde rechtspraak]. Uit de uiteenzetting in de punten 47 tot en met 56 hierboven blijkt dat de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling, die bepaalt dat een werknemer wiens arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt beëindigd met inachtneming van een opzegtermijn – anders dan een werknemer in vaste dienst – niet meteen schriftelijk in kennis wordt gesteld van de reden of redenen voor dat ontslag, voor bovengenoemde werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd de toegang tot de rechter beperkt, die met name krachtens artikel 47 van het Handvest moet worden gewaarborgd. Op die manier wordt deze werknemer immers informatie onzegd die belangrijk is om te beoordelen of zijn ontslag eventueel onrechtmatig is en om in voorkomend geval een rechtszaak ter betwisting van dat ontslag voor te bereiden.

Gelet op deze overwegingen dient te worden vastgesteld dat het in het toepasselijke nationale recht voorziene verschil in behandeling, zoals vastgesteld in punt 56 hierboven, afbreuk doet aan het in artikel 47 van het Handvest neergelegde grondrecht op een doeltreffende voorziening in rechte, aangezien een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet de mogelijkheid heeft – die een werknemer in vaste dienst wel heeft – om vooraf te beoordelen of het passend is in rechte op te komen tegen de beslissing houdende beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst, en in voorkomend geval een beroep in te stellen waarbij de motivering van die beëindiging nauwgezet kan worden betwist. Gelet op de uiteenzetting in de punten 60 tot en met 67 hierboven, kunnen de door de Poolse regering aangevoerde gegevens een dergelijke beperking van dat grondrecht niet rechtvaardigen overeenkomstig artikel 52, lid 1, van het Handvest.

Het Hof heeft gepreciseerd dat artikel 47 van het Handvest op zichzelf volstaat en niet hoeft te worden verduidelijkt door bepalingen van Unierecht of van nationaal recht, om particulieren een als zodanig inroepbaar recht te verlenen (zie in die zin HvJ EU 17 april 2018, *Egenberger*, C-414/16, ECLI:EU:C:2018:257, punt 78). Bijgevolg is de nationale rechterlijke instantie in de in punt 76 van het onderhavige arrest bedoelde situatie gehouden om binnen het kader van haar bevoegdheden de rechtsbescherming te verzekeren die voor de justitiabelen uit artikel 47 van het Handvest – gelezen in samenhang met clause 4, punt 1, van de raamovereenkomst – voortvloeit met betrekking tot het recht op een doeltreffende voorziening in rechte, dat de toegang tot de rechter omvat, en moet zij dus artikel 30, § 4, van het arbeidswetboek buiten toepassing laten voor zover dit nodig is om de volle werking van die bepaling van het Handvest te waarborgen [zie in die zin *Egenberger*, punt 79, en HvJ EU 8 maart 2022, *Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld* (Rechtstreekse werking), C-205/20, ECLI:EU:C:2022:168, punt 57].

Gelet op een en ander dient op de gestelde vragen te worden geantwoord dat clause 4 van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat zij in de weg staat aan een nationale regeling die een werkgever niet verplicht om een schriftelijke motivering te verstrekken wanneer hij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd beëindigt met inachtneming van een opzegtermijn, terwijl hij daartoe wel verplicht is bij beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Een nationale rechter bij wie een geding tussen particulieren aanhangig is, is gehouden om, wanneer hij het toepasselijke nationale recht niet in overeenstemming met die clause kan uitleggen, binnen het kader van zijn bevoegdheden de rechtsbescherming te verzekeren die voor de justitiabelen uit artikel 47 van het Handvest voortvloeit en om de volle werking van die bepaling te waarborgen door – voor zover nodig – elke daarmee strijdige nationale bepaling buiten toepassing te laten.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 20-02-2024

ECLI: ECLI:EU:C:2023:281

Zaaknummer: C-715/20

Rechters: K. Lenaerts, L. Bay Larsen, A. Arabadjiev, A. Prechal, E. Regan, F. Biltgen, N. Piçarra, S. Rodin, P.G. Xuereb, L.S. Rossi, A. Kumin, N. Wahl, I. Ziemele, J. Passer en D. Gratsias

Wetsartikelen: Richtlijn 1999/70/EG en 47 Handvest Grondrechten