

RECHTSPRAAK

Forfaitaire vergoedingen en omzetting in onbepaalde tijd niet vast dienstcontract, vormen geen doeltreffende antimisbruikbepaling tijdelijke contracten.*Feiten*

TJ werkt sinds 2 maart 2016 als kinderverzorgster in een openbare onderwijsinstelling, in de hoedanigheid van arbeidscontractant. Sindsdien is haar arbeidsverhouding gebaseerd op zes opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd, die zijn gesloten om hetzij een vacature te dekken hetzij een werknemer te vervangen. De laatste van deze overeenkomsten is gesloten op 8 september 2017. TJ heeft voor de nationale rechters een vast dienstverband gevorderd. De verwijzende rechter stelt vragen aan het Hof van Justitie EU over de verenigbaarheid van de Spaanse antimisbruikbepalingen met Clausule 5 van de Richtlijn. In het bijzonder wenst de rechter te vernemen of de constructie van een 'arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd zonder vast dienstverband' en 'forfaitaire vergoedingen' voldoen aan de Richtlijn.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Omzetting in 'arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd zonder vast dienstverband' is geen passende maatregel tegen misbruik van opeenvolgende tijdelijke contracten

De verwijzende rechter merkt op dat het begrip „arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd zonder vast dienstverband” in de rechtspraak is ontstaan omdat het nationale recht het niet mogelijk maakt om werknemers die geconfronteerd zijn geweest met misbruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd de hoedanigheid van „arbeidscontractant in vast dienstverband” toe te kennen, aangezien zij geen dienstbetrekking in overheidsdienst hebben verkregen via een selectieprocedure die voldoet aan de beginselen van gelijkheid, verdienste en bekwaamheid, zoals neergelegd in het nationale recht en met name de grondwet. De kwalificatie „arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd zonder vast dienstverband” heeft als rechtgevolg dat de laatste overeenkomst voor bepaalde tijd die tussen de werknemer en de overheidsdienst is gesloten, niet kan worden opgezegd en dat de contractuele relatie tussen beide dus in stand wordt gehouden totdat de door de werknemer beklede functie definitief wordt ingevuld via een selectieprocedure. Zoals de verwijzende rechter in wezen aangeeft, eindigt de contractuele relatie dus door een welbepaalde gebeurtenis, namelijk de voltooiing van een selectieprocedure.

Bijgevolg moet een werknemer van wie de arbeidsverhouding is gekwalificeerd als een

„arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd zonder vast dienstverband” worden beschouwd als een „werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd” in de zin van de raamovereenkomst (zie in die zin HvJ EU 22 februari 2024, *Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid e.a.*, gevoegde zaken C-59/22, C-110/22 en C-159/22, ECLI:EU:C:2024:149, punt 66), en blijft de relatie tussen hem en de betrokken overheidsdienst dus een arbeidsverhouding voor bepaalde tijd in de zin van de raamovereenkomst. Het Hof heeft ook reeds geoordeeld dat clause 5 van de raamovereenkomst aldus moest worden uitgelegd dat de uitdrukking „gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd” in deze clause ook ziet op een situatie waarin de betrokken overheidsdienst niet binnen de gestelde termijn een selectieprocedure heeft georganiseerd voor de definitieve invulling van de post van een werknemer voor onbepaalde tijd zonder vast dienstverband, en de overeenkomst voor bepaalde tijd tussen die werknemer en die overheidsdienst daardoor van rechtswege is verlengd (*Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid e.a.*, punt 82).

Hieruit volgt dat een omzetting van opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd in een „arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd zonder vast dienstverband” niet verhindert dat het misbruik van die overeenkomsten blijft doorgaan, aangezien de contractuele relatie tussen de betrokkenen van tijdelijke aard blijft en de precaire situatie van de werknemer dus blijft bestaan.

Forfaitaire vergoedingen onvoldoende doeltreffend en afschrikwekkend

Hoewel het de lidstaten – die evenredige, doeltreffende en afschrikkende maatregelen moeten vaststellen om ervoor te zorgen dat de krachtens de raamovereenkomst vastgestelde normen hun volle uitwerking krijgen – vrijstaat om sanctie- en schadevergoedingsregelingen uit te werken die de vorm aannemen van forfaitaire betalingen, moeten die regelingen een passende vergoeding kunnen garanderen van de schade die het misbruik van opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd heeft veroorzaakt, en het mogelijk maken om de vastgestelde tekortkomingen in passende mate te bestraffen. In casu heeft de forfaitaire vergoeding waarop de werknemer voor onbepaalde tijd zonder vast dienstverband recht heeft bij beëindiging van zijn arbeidsverhouding een dubbele bovengrens, te weten 20 dagen salaris per dienstjaar en dit met een maximum van 12 maanden. Bijgevolg kan deze vergoeding geen evenredig en daadwerkelijk herstel bieden in situaties waarin het misbruik een bepaalde duur met jaren overschrijdt, noch een passende en volledige vergoeding vormen van de uit dergelijk misbruik voortvloeiende schade (zie in die zin HvJ EU 13 juni 2024, *DG de la Función Pública, Generalitat de Catalunya en Departamento de Justicia de la Generalitat de Catalunya*, gevoegde zaken C-331/22 en C-332/22, ECLI:EU:C:2024:496, punt 81). Hetzelfde geldt voor de vergoeding van 33 dagen salaris per dienstjaar met een maximum van 24 maanden, waarin voorzien is in geval van onrechtmatig ontslag en die volgens de verwijzende rechter misbruik van opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd zou kunnen voorkomen en bestraffen. Ook deze vergoeding kent namelijk een dubbele bovengrens. Aangezien dergelijke vergoedingen bovendien pas worden uitbetaald op het moment dat de arbeidsverhouding wordt beëindigd als gevolg van de afronding van een selectieprocedure kunnen zij niet alle

gevallen van misbruik daadwerkelijk verhelpen. Zo lijken werknemers die met pensioen gaan, ontslag nemen of worden ontslagen vóór het einde van die selectieprocedure, niet in aanmerking te komen voor een dergelijke vergoeding.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 30-03-2026

ECLI: ECLI:EU:C:2026:291

Zaaknummer: C-418/24

Rechters: K. Lenaerts, T. von Danwitz, F. Biltgen, K. Jürimäe, M.L. Arastey Sahún, S. Rodin, E. Regan, N. Piçarra, A. Kumin, D. Gratsias, M. Gavalec, Z. Csehi, S. Gervasoni, N. Fenger en R. Frenco

Wetsartikelen: 7:668a BW en Richtlijn 1999/70/EG