CONCLUSIE VAN ADVOCAAT-GENERAAL
N. WAHL
van 22 mei 2014[1]

Zaak C-221/13

Teresa Mascellani
tegen
Ministero della Giustizia

[Verzoek van het Tribunale ordinario di Trento (Italië) om een prejudiciële beslissing]

„Sociale politiek — Richtlijn 97/81/EG — Door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid — Omzetting van een arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid in een arbeidsovereenkomst voor voltijdse arbeid tegen de wil van de werknemer”

1. Is het verenigbaar met richtlijn 97/81/EG[2] dat een lidstaat maatregelen vaststelt die een werkgever toestaan een arbeidsverhouding eenzijdig te wijzigen, zodat hij de werknemer kan verplichten om tegen diens wil over te gaan van deeltijdse arbeid naar voltijdse arbeid? Dit is in wezen de vraag die het Hof in de onderhavige zaak is voorgelegd.

I – **Juridisch kader**

A – *Uniewetgeving*

2. Bij richtlijn 97/81 werd de door de Unice, het CEEP en het ETUC gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid (hierna: „raamovereenkomst”) omgezet in Unierecht. De raamovereenkomst zelf is opgenomen in de bijlage bij richtlijn 97/81.

3. Zoals punt 5 van de considerans van richtlijn 97/81 memoreert, is in de conclusies van de Europese Raad van Essen erop gewezen dat er maatregelen moeten worden genomen om de werkgelegenheid en de gelijkheid van kansen voor mannen en vrouwen te bevorderen en het werkgelegenheidseffect van de groei te vergroten, met name door een flexibelere organisatie van het werk waarbij ingespeeld wordt op de wensen van de werknemers alsook op de eisen van de concurrentie.

1 — Oorspronkelijke taal: Engels.

2 — Richtlijn van de Raad van 15 december 1997 betreffende de op 6 juni 1997 door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid (PB L 14, blz. 9).

4. Punt 11 van de considerans van richtlijn 97/81 luidt als volgt:

„[...] de ondertekenende partijen beoogden een raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid te sluiten waarin de algemene beginselen en minimumvoorschriften inzake deeltijdarbeid worden geformuleerd; [...] zij [hebben] hun wil te kennen [...] gegeven een algemeen kader vast te stellen om een einde te maken aan de discriminatie van deeltijdwerkers en bij te dragen tot de uitbreiding van de mogelijkheden voor deeltijdarbeid op een zowel voor de werkgevers als voor de werknemers aanvaardbare basis".

5. In de tweede alinea van de preambule van de raamovereenkomst wordt verklaard:

„Onder erkenning van de uiteenlopende situaties in de lidstaten en van het feit dat deeltijdarbeid voor bepaalde sectoren en activiteiten kenmerkend is, verwoordt deze [raamovereenkomst] de algemene beginselen en de minimumvereisten betreffende deeltijdarbeid. De overeenkomst doet uitkomen dat de sociale partners een algemeen raamwerk wensen op te stellen om de discriminatie van deeltijdwerkers uit te bannen en om de ontwikkeling van de mogelijkheden voor deeltijdarbeid te bevorderen op een manier die zowel voor werkgevers als voor werknemers aanvaardbaar is."

6. Volgens punt 5 van de algemene overwegingen van de raamovereenkomst hechten de partijen bij deze overeenkomst belang aan maatregelen waardoor de toegang tot deeltijdarbeid voor mannen en vrouwen wordt vergemakkelijkt, teneinde hen in staat te stellen zich op het pensioen voor te bereiden, beroeps- en gezinsleven te combineren en de mogelijkheden inzake onderwijs en opleiding te benutten, waardoor hun bekwaamheden en hun loopbaanontwikkeling worden verbeterd, zulks in het wederzijds belang van werkgevers en werknemers en op een manier waardoor de ontwikkeling van de ondernemingen wordt bevorderd.

7. Clausule 1 van de raamovereenkomst („Doel") bepaalt:

„Het doel van deze raamovereenkomst is:

a) de opheffing van discriminatie van deeltijdwerkers te verzekeren en de kwaliteit van deeltijdarbeid te verbeteren;

b) de ontwikkeling van deeltijdarbeid op vrijwillige basis te vergemakkelijken en bij te dragen aan een flexibele organisatie van de arbeidstijd waarbij rekening wordt gehouden met de behoeften van werkgevers en werknemers."

8. Punt 2 van clausule 3 („Definities") van de raamovereenkomst omschrijft het begrip „vergelijkbare voltijdwerker". Volgens de definitie wordt hieronder verstaan „een voltijdwerker in dezelfde vestiging, die werkzaam is uit hoofde van dezelfde soort arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding en hetzelfde of soortgelijk werk verricht of dezelfde of een soortgelijke functie uitoefent, waarbij rekening wordt gehouden met andere overwegingen, die betrekking kunnen hebben op anciënniteit en kwalificaties/bekwaamheden". Clausule 3, punt 3, bepaalt vervolgens dat, „[i]ndien geen vergelijkbare voltijdwerker in dezelfde vestiging werkzaam is, de vergelijking [wordt] gemaakt op basis van de van toepassing zijnde collectieve overeenkomst of, indien geen collectieve overeenkomst van toepassing is, overeenkomstig de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten of gebruiken".

9. Punt 1 van clausule 4 van de raamovereenkomst („Het beginsel van gelijke behandeling") luidt:

„Met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden worden deeltijdwerkers niet minder gunstig behandeld dan vergelijkbare voltijdwerkers louter op grond van het feit dat zij in deeltijd werkzaam zijn, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is."

10. Clausule 5 van de raamovereenkomst („Mogelijkheden voor deeltijdarbeid") bepaalt:

„1. In het kader van clausule 1 van deze overeenkomst en van het beginsel van non-discriminatie tussen deeltijd- en voltijdwerkers:

a) moeten de lidstaten, na raadpleging van de sociale partners overeenkomstig de nationale wetgeving of gebruiken, de belemmeringen van juridische of administratieve aard waardoor de mogelijkheden voor deeltijdarbeid kunnen worden beperkt, opsporen, onderzoeken en in voorkomend geval verwijderen;

b) moeten de sociale partners, handelend binnen hun bevoegdheden en volgens de procedures als neergelegd in collectieve arbeidsovereenkomsten, de belemmeringen waardoor de mogelijkheden voor deeltijdarbeid kunnen worden beperkt, opsporen, onderzoeken en in voorkomend geval verwijderen.

2. De weigering van een werknemer om van voltijd- naar deeltijdwerk over te gaan of omgekeerd, mag als zodanig geen geldige reden vormen voor ontslag, onverminderd de mogelijkheid om overeenkomstig de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten of gebruiken de arbeidsverhouding te beëindigen om andere redenen, zoals deze die kunnen voortvloeien uit de eisen van bedrijfsvoering van de betrokken vestiging.

3. Voor zover mogelijk, zouden de werkgevers in overweging moeten nemen:

a) verzoeken van werknemers om van voltijd- naar deeltijdwerk over te gaan, indien dit in de vestiging beschikbaar komt;

[...]

d) maatregelen om [de] toegang tot deeltijdwerk te vergemakkelijken op alle niveaus van de onderneming, daaronder begrepen gekwalificeerde en leidinggevende posities, en waar zulks passend is, om de toegang van deeltijdwerkers tot de beroepsopleiding te vergemakkelijken teneinde hun loopbaanontwikkeling en hun beroepsmobiliteit te bevorderen;

[...]."

11. Clausule 6 van de raamovereenkomst („Bepalingen betreffende de tenuitvoerlegging") bevat een aantal regels. Volgens clausule 6, punt 1, kunnen de lidstaten bepalingen invoeren die gunstiger zijn dan die welke in de raamovereenkomst zijn opgenomen. Clausule 6, punt 2, bepaalt bovendien:

„De tenuitvoerlegging van de bepalingen van deze overeenkomst vormt geen geldige reden om het algemene niveau van bescherming van de werknemers op het door deze overeenkomst bestreken gebied te verlagen. Dit laat het recht van de lidstaten [...] onverlet om met het oog op gewijzigde omstandigheden, andere wettelijke, bestuursrechtelijke of contractuele voorzieningen te treffen, alsook de toepassing van clausule 5, punt 1, voor zover het beginsel van non-discriminatie als bedoeld in clausule 4, punt 1, wordt geëerbiedigd."

B – *Italiaanse wetgeving*

12. Krachtens artikel 16 van Italiaanse wet nr. 183 van 4 november 2010 [3] (hierna: „wet nr. 183/2010") hebben bepaalde overheidsinstanties bij de eerste toepassing van de regels ingevoerd bij decreto-legge nr. 112 van 25 juni 2008 (hierna: „d.l. nr. 112/2008") [4], de mogelijkheid om beslissingen waarbij de omzetting van een arbeidsverhouding van voltijds naar deeltijds is toegestaan, opnieuw te beoordelen indien die beslissingen waren genomen vóór de inwerkingtreding van d.l. nr. 112/2008. Deze herbeoordeling moet plaatsvinden binnen 180 dagen na de inwerkingtreding van artikel 16 van wet nr. 183/2010, met inachtneming van het billijkheidsbeginsel en het beginsel van de goede trouw.

13. Het Italiaanse ministerie voor ambtenarenzaken heeft een circulaire vastgesteld met richtlijnen voor de toepassing van onder meer artikel 16 van wet nr. 183/2010. [5] Volgens de circulaire vindt dat artikel zijn rechtvaardiging in de strengere budgettaire beperkingen die gelden in het kader van de globale financiële crisis. In de circulaire staat voorts dat de eenzijdige bevoegdheid van de werkgevers in de publieke sector om een werknemer tot terugkeer naar een voltijddienstverband te verplichten, een uitzonderingskarakter heeft en moet worden uitgeoefend binnen de hierboven in punt 12 vermelde grenzen.

14. Deze in de ministeriële circulaire vervatte uitlegging van artikel 16 van wet nr. 183/2010 is nadien bevestigd door de Corte costituzionale (constitutioneel Hof van Italië). [6]

II – **Feiten, procesverloop en prejudiciële vragen**

15. Mascellani is ambtenaar bij het Italiaanse ministerie van Justitie en bekleedt een functie bij het verwijzende gerecht. Sinds 28 augustus 2000 heeft zij in deeltijd gewerkt volgens een weekrooster waarin 50 % van de normale werktijd is verdeeld over drie dagen per week (een „verticale deeltijdse arbeidsverhouding").

16. Na de inwerkingtreding van wet nr. 183/2010 heeft het ministerie van Justitie, in de persoon van de administratief directeur van het Tribunale ordinario di Trento, besluit nr. 20384 van 8 februari 2011 en besluit nr. 1882 van 21 maart 2011 vastgesteld (hierna: „bestreden besluiten"). Bij de bestreden besluiten werd de deeltijdarbeidsregeling van Mascellani op grond van artikel 16 van wet nr. 183/2010 eenzijdig herbeoordeeld en herroepen, en werd haar opgedragen om met ingang van 1 april 2011 voltijds te gaan werken, waarbij de volledige werktijd werd gespreid over zes dagen per week.

17. Mascellani bestreed deze omzetting van haar arbeidsverhouding bij het verwijzende gerecht, sectie arbeidsrecht, en vordert nietigverklaring van de bestreden besluiten alsmede een verklaring voor recht dat haar deeltijdse arbeidsverhouding niet tegen haar wil kon worden omgezet in een voltijdse arbeidsverhouding. Zij betoogt dat deze omzetting onrechtmatig is uit hoofde van richtlijn 97/81.

3 — GURI nr. 262 van 9 november 2010, gewoon supplement nr. 243.

4 — Zie artikel 73 van decreto-leggo nr. 112 van 25 juni 2008 (GURI nr. 147 van 25 juni 2008, gewoon supplement nr. 152/L), omgezet in wet nr. 133 van 6 augustus 2008 (GURI nr. 195 van 21 augustus 2008, gewoon supplement nr. 196).

5 — Circulaire nr. 9/2011 van 30 juni 2011.

6 — Arrest nr. 224/2013 van 16 juli 2013. In haar arrest ontleedde de Corte costituzionale de verhouding tussen artikel 16 en clausule 5, punt 2, van de raamovereenkomst.

18. Volgens Mascellani heeft het feit dat zij in deeltijd werkte haar in staat gesteld de zorg voor haar familie te combineren met een beroepsopleiding. Zij is ingeschreven op het tableau van advocaten van Trento, heeft met succes een specialisatieopleiding voor juridische beroepen gevolgd en zich tevens ingeschreven aan de universiteit van Padua voor een driejarige masteropleiding docent bedrijfsopleidingen. Door in deeltijd te werken was Mascellani tevens in staat te zorgen voor haar enige nog levende ouder, inmiddels meer dan negentig jaar oud, die bij haar woont en geen ander familielid in de buurt heeft.

19. Het ministerie van Justitie bestrijdt de stellingen van Mascellani. Het voert aan dat het ministerie krachtens artikel 16 van wet nr. 183 een deeltijdse arbeidsverhouding kan beëindigen en de werknemer zelfs tegen diens wil kan verplichten tot voltijdse arbeid. Volgens het ministerie verzet richtlijn 97/81 zich niet tegen een dergelijke bepaling.

20. Omdat de verwijzende rechter twijfels had over de juiste uitlegging van richtlijn 97/81, besloot deze de procedure aan te houden en de volgende prejudiciële vragen te stellen:

„1. Moet clausule 5, punt 2, van de [raamovereenkomst] (waar deze clausule bepaalt dat ‚[d]e weigering van een werknemer om van voltijd- naar deeltijdarbeid over te gaan of omgekeerd, als zodanig geen geldige reden [mag] vormen voor ontslag, onverminderd de mogelijkheid om overeenkomstig de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten of gebruiken de arbeidsverhouding te beëindigen om andere redenen, zoals deze die kunnen voortvloeien uit de eisen van bedrijfsvoering van de betrokken vestiging') aldus worden uitgelegd dat de lidstaten in hun nationale wetgeving niet mogen voorzien in de mogelijkheid voor de werkgever om een deeltijdse arbeidsverhouding zelfs tegen de wil van de werknemer om te zetten in een voltijdse arbeidsverhouding?

2. Verzet [richtlijn 97/81] zich tegen een nationale regeling (als artikel 16 van [wet nr. 183/2010] die voorziet in de mogelijkheid voor de werkgever om een deeltijdse arbeidsverhouding zelfs tegen de wil van de werknemer om te zetten in een voltijdse arbeidsverhouding?"

21. De Italiaanse en de Tsjechische regering en de Commissie hebben schriftelijke opmerkingen ingediend. Ter terechtzitting van 20 maart 2014 hebben Mascellani, de Italiaanse regering en de Commissie hun mondelinge standpunt toegelicht.

III – **Bij het Hof ingediende opmerkingen**

22. *Mascellani* staat een uitlegging van clausule 5, punt 2, van de raamovereenkomst voor volgens welke deze zich ertegen verzet dat een werkgever – in de particuliere dan wel de publieke sector – de arbeidsverhouding wijzigt zonder uitdrukkelijke toestemming van de werknemer. Aangezien de raamovereenkomst discriminatie van deeltijdwerkers beoogt te voorkomen, is dit de enig passende uitlegging van die clausule.

23. De *Italiaanse regering* benadrukt het overgangskarakter van artikel 16 van wet nr. 183/2010. Zij merkt op dat werknemers onder het voorheen voor de publieke sector geldende regiem[7] een welhaast onbeperkt recht hadden op werktijdvermindering. Het huidige regiem van d.l. nr. 112/2008 beoogt evenwel een billijk evenwicht te bereiken tussen de rechten van de werkgever enerzijds en de rechten van de werknemer anderzijds. Een werkgever in de publieke sector mag een verzoek om werktijdvermindering tegenwoordig weigeren, onder meer wanneer inwilliging daarvan het functioneren van de overheidsinstantie zou bemoeilijken. Artikel 16 van wet nr. 183/2010 betreft dus de overgang van het vroegere naar het thans geldende regiem. Het doel van artikel 16 van wet

7 — Namelijk artikel 1, lid 58, van wet nr. 662 van 23 december 1996 (GURI nr. 303 van 28 december 1996, gewoon supplement nr. 233).

nr. 183/2010 is de uiteenlopende belangen van werkgevers en werknemers in de publieke sector met elkaar in evenwicht te brengen. Voorts is de bedoeling om werknemers die onder het oude regiem hadden verzocht om in deeltijd te mogen werken, in een gelijke positie te plaatsen als werknemers die een zodanig verzoek hebben ingediend onder het huidige regiem.

24. Volgens de Italiaanse regering kan uit clausule 5, punt 2, van de raamovereenkomst niet worden afgeleid dat een omschakeling van deeltijdse naar voltijdse arbeid per definitie op consensus moet berusten. Die bepaling beoogt enkel de mogelijkheid van ontslag te beperken wanneer de werknemer niet in die omschakeling toestemt, maar verbiedt de werkgever niet om minder ingrijpende maatregelen te nemen. De bepaling is voorts in niet-bindende termen geformuleerd en verleent de werknemer derhalve geen afdwingbaar recht.

25. De Italiaanse regering betoogt voorts dat uit richtlijn 97/81 niet kan worden afgeleid dat in het algemeen de toestemming van de werknemer is vereist voor wijzigingen van de arbeidstijd. Het ontbreken van een zodanig vereiste komt niet neer op discriminatie tussen voltijd- en deeltijdwerkers als bedoeld in clausule 4 van de raamovereenkomst en beperkt evenmin de mogelijkheden om in deeltijd te werken. De Italiaanse regering leest in clausule 1, sub b, van de overeenkomst juist dat alleen de overgang van voltijdse naar deeltijdse arbeid op vrijwillige basis dient te berusten, aangezien die overgang een financiële achteruitgang voor de werknemer meebrengt.

26. De *Tsjechische regering* is van mening dat een arbeidsverhouding op deeltijdbasis niet eenzijdig door de werkgever tegen de wil van de werknemer kan worden gewijzigd. Die mogelijkheid zou een belemmering vormen voor de ontwikkeling van deeltijdarbeid, met voorbijgaan aan de wil van de werknemer en in tegenspraak met het doel van de raamovereenkomst zoals dit is vervat in clausule 1, sub b, en toegelicht in punt 5 van de algemene overwegingen ervan. De Tsjechische regering betoogt voorts dat een dergelijke mogelijkheid, in strijd met het andere, in clausule 1, sub a, vervatte doel van die overeenkomst, een ongerechtvaardigde discriminatie van deeltijdwerkers in het leven roept, omdat voltijdwerkers dit risico niet lopen. Deze regering verwijst in algemenere zin naar het beginsel van de contractsvrijheid en het verbod van dwangarbeid in artikel 5, lid 2, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie,[8] en stelt dat werkgevers in de publieke sector niet meer rechten behoren te genieten dan andere werkgevers.

27. De *Commissie*, die voorstelt beide vragen gezamenlijk te beantwoorden, merkt op dat de punten 2 en 3, sub a, van clausule 5 van de raamovereenkomst ruim zijn geformuleerd. Zij stelt vervolgens dat de raamovereenkomst werknemers geen recht verleent om in deeltijd te blijven werken. Met name sluit clausule 5, punt 2, de mogelijkheid niet uit dat een werknemer die omzetting naar een voltijdse arbeidsverhouding weigert, wordt ontslagen wanneer de bedrijfsvoering van de betrokken vestiging dit vereist. Dit wordt bevestigd door het doel van de raamovereenkomst, dat volgens clausule 1, sub b, erin bestaat bij te dragen aan een flexibele organisatie van de arbeidstijd waarbij rekening wordt gehouden met de behoeften van werkgevers en werknemers.

28. De Commissie betoogt niettemin dat uit clausule 1, sub b, van de raamovereenkomst, gelezen in samenhang met clausule 5, punt 2, volgt dat de werkgever de werknemer moet raadplegen en zijn behoeften in aanmerking moet nemen, andere mogelijkheden moet overwegen en de werknemer een periode moet gunnen om zich aan het nieuwe rooster aan te passen. Ontslag mag slechts worden overwogen wanneer dit nodig is om tegemoet te komen aan de behoeften van de bedrijfsvoering van de betrokken vestiging. De Commissie is van mening dat de Italiaanse wetgeving, die aan een weigering van de werknemer niet automatisch de consequentie van ontslag verbindt en de beginselen van billijkheid en de goede trouw van toepassing verklaart op de omzetting van de arbeidsverhouding, voldoet aan de voorwaarden van de raamovereenkomst.

8 — Artikel 5, lid 2, van het Handvest van de grondrechten luidt: „Niemand mag gedwongen worden dwangarbeid of verplichte arbeid te verrichten."

29. Met verwijzing naar de punten 5 en 11 van de considerans van richtlijn 97/81, de preambule en punt 5 van de algemene overwegingen van de aan de richtlijn gehechte raamovereenkomst, en de clausules 1, 4 en 5 van die overeenkomst acht ten slotte de *verwijzende rechter* artikel 16 van wet nr. 183/2010 onverenigbaar met richtlijn 97/81. Zijns inziens staat artikel 16 van wet nr. 183/2010 discriminatie toe van deeltijdwerkers, die in tegenstelling tot voltijdwerkers het risico lopen dat hun arbeidstijd wordt gewijzigd. Bovendien zou uit clausule 5, punt 2, van de raamovereenkomst volgen dat een deeltijdse arbeidsverhouding niet kan worden omgezet in een voltijdse arbeidsverhouding (of andersom) zonder de toestemming van de werknemer. Wanneer beëindiging van de arbeidsverhouding uit hoofde van die clausule als onrechtmatig wordt beschouwd, moet de weigering van de werknemer om in de verandering toe te stemmen wel rechtmatig zijn en is de toestemming van de werknemer derhalve nodig.

IV – **Analyse**

A – *Herformulering van de prejudiciële vragen*

30. De twee vragen van het Tribunale ordinario di Trento houden duidelijk met elkaar verband. Met zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter te vernemen of clausule 5, punt 2, van de raamovereenkomst zich ertegen verzet dat een werkgever een deeltijdse arbeidsverhouding eenzijdig omzet in een voltijdse. De tweede vraag van de verwijzende rechter heeft in wezen dezelfde strekking, echter zonder te verwijzen naar een specifieke bepaling van richtlijn 97/81 of van de raamovereenkomst. De tweede vraag heeft dus in feite betrekking op hetzelfde vraagstuk als de eerste, maar lijkt toch van subsidiaire aard te zijn, ingeval de eerste vraag ontkennend wordt beantwoord.

31. Ik ben het met de Commissie eens dat het Hof één antwoord op de beide vragen dient te geven. Anders dan de Commissie ben ik evenwel van mening dat de verwijzende rechter gediend zou zijn met een meer algemene bespreking van de verenigbaarheid van de onderhavige regeling met de raamovereenkomst, aangezien de tweede vraag voornamelijk daarop betrekking heeft. Ik zal dit doen in het laatste deel van deze conclusie.

32. Ik zal de vragen derhalve als volgt herformuleren:

„Verzet richtlijn 97/81 – en met name clausule 5, punt 2, van de daaraan gehechte raamovereenkomst – zich tegen een nationale bepaling als artikel 16 van wet nr. 183/2010, volgens welke een werkgever een deeltijdse arbeidsverhouding in een voltijdse arbeidsverhouding kan omzetten zonder toestemming van de werknemer?”

B – *Beoordeling van de geherformuleerde vraag*

33. Het antwoord op de aldus geherformuleerde vraag hangt af van wat de bescherming is die clausule 5, punt 2, van de raamovereenkomst geacht moet worden werknemers te bieden. Ik zal bij de beoordeling daarvan aandacht besteden aan de bewoordingen, de context en de doelstelling van die bepaling.

34. Wat betreft de *bewoordingen* wil ik nu reeds, met de Italiaanse regering en de Commissie, erop wijzen dat clausule 5, punt 2, van die overeenkomst is geformuleerd op een wijze die de eigenlijke betekenis ervan verhult.

35. Ten eerste lijkt clausule 5, punt 2, van de raamovereenkomst bewust in vage termen te zijn gesteld. De Engelse tekst ervan luidt „An employer’s refusal to transfer from fulltime to part-time work or vice-versa *should not* in itself constitute a valid reason for termination of employment” („De weigering van een werknemer om van voltijd- naar deeltijdarbeid over te gaan of omgekeerd, *mag* als zodanig

geen geldige reden vormen voor ontslag") (mijn cursivering). Enerzijds wekt dit de indruk dat een dergelijke weigering volgens die bepaling niet zonder meer het ontslag van een werknemer rechtvaardigt die zijn arbeidsverhouding niet omgezet wenst te zien. Anderzijds suggereert de formulering „should not" niet, dat toestemming van de werknemer voor een wijziging van zijn arbeidstijd een dwingend vereiste is.

36. Ten tweede bepaalt clausule 5, punt 2, van de raamovereenkomst ook dat een weigering om van deeltijds naar voltijds werk over te stappen wel een geldige reden kan zijn om „overeenkomstig de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten of gebruiken de arbeidsverhouding te beëindigen *om andere redenen, zoals deze die kunnen voortvloeien uit de eisen van bedrijfsvoering van de betrokken vestiging*" (mijn cursivering). Ook hier is het naar mijn mening moeilijk om uit het gecursiveerde deel van het citaat, met de daarin eventueel besloten rechten in gedachten, met zekerheid af te leiden dat de clausule werknemers een onbetwistbaar recht verleent tot weigering van omzetting van de arbeidsverhouding. De bevoegdheid om een arbeidsverhouding te beëindigen op grond van de steeds veranderende behoeften van de werkplek, lijkt juist op voorhand te ontkennen dat clausule 5, punt 2, enige materiële bescherming biedt.

37. Vanuit het *systeem* van de richtlijn bezien wordt deze opvatting in de eerste plaats bevestigd door de wijze waarop het resterende gedeelte van clausule 5 is geformuleerd. De Engelse tekst van clausule 5, punt 1, sub a en b, bepaalt dat de lidstaten en de sociale partners „*should* identify [...] obstacles [...] for part-time work [...] and, *where appropriate*, eliminate them" („*moeten* [...] de belemmeringen [...] voor deeltijdarbeid *in voorkomend geval* verwijderen"). Clausule 5, punt 3, bepaalt dat „*as far as possible*, employers *should give consideration* to" („[v]oor zover mogelijk, zouden de werkgevers in overweging moeten nemen"), gevolgd door een opsomming van verschillende maatregelen, waarvan een aantal in nog minder dwingende termen wordt omschreven (overal mijn cursivering).[9]

38. Ten tweede moet niet over het hoofd worden gezien dat, de raamovereenkomst – als bijlage bij richtlijn 97/81 – ingevolge artikel 288 VWEU het aan de lidstaten overlaat te beslissen hoe de doelstellingen van dat instrument bereikt moeten worden. Volgens clausule 6, punt 1, van de raamovereenkomst voorziet de overeenkomst slechts in een minimale harmonisatie. Sommige bepalingen van de richtlijn en de raamovereenkomst kennen bovendien expliciet zekere regelgevende bevoegdheden toe aan de lidstaten.[10] Het feit dat zoveel onderwerpen ongeregeld blijven en aan de beoordelingsvrijheid van de lidstaten worden overgelaten, biedt steun aan de opvatting dat de in clausule 5 van de overeenkomst gebruikte formulering niet van bindende aard is.

9 — Zie clausule 5, punt 3, sub b, waarin opnieuw het woord „should" („indien") wordt gebruikt; clausule 5, punt 3, sub d, met de uitdrukking „where appropriate" („waar zulks passend is"), en clausule 5, punt 3, sub e, eveneens met het woord „appropriate" („passende [informatie]").

10 — Zie bijvoorbeeld punt 16 van de considerans van richtlijn 97/81, volgens welk punt „deze richtlijn het aan de lidstaten overlaat om bepaalde in de raamovereenkomst gebruikte termen die niet nauwkeurig zijn gedefinieerd net als bij andere sociale richtlijnen waarin soortgelijke termen worden gebruikt, zelf te definiëren overeenkomstig hun nationale recht en/of praktijken, voor zover deze definities niet indruisen tegen de inhoud van de raamovereenkomst"; zie voorts clausule 2, punt 2; clausule 3, punt 2, tweede volzin; clausule 4, punt 3; clausule 4, punt 4, en clausule 6, punt 5, van de raamovereenkomst.

39. Wat betreft de *doelstelling* ervan, wordt het overkoepelende doel van clausule 5 van de raamovereenkomst uitdrukkelijk omschreven in clausule 1, sub b, namelijk „de ontwikkeling van deeltijdarbeid op vrijwillige basis te vergemakkelijken en bij te dragen aan een flexibele organisatie van de arbeidstijd waarbij rekening wordt gehouden met de behoeften van werkgevers en werknemers". De hier bedoelde flexibiliteit is tweezijdig, en omvat zowel flexibiliteit aan de „vraagkant" voor de werkgevers als aan de „aanbodkant" voor de werknemers [11], *zonder evenwel een voorkeur voor één van beide uit te spreken.* [12]

40. Gezien dit alles stellen sommige schrijvers zich op het standpunt dat, in tegenstelling tot clausule 4, clausule 5 van de raamovereenkomst (en/of bepaalde onderdelen daarvan) is gesteld in onduidelijke termen van declaratoire aard [13], terwijl andere eenvoudig van mening zijn dat er geen recht op deeltijdarbeid bestaat. [14] Anderzijds bestaat er echter ook geen overeenstemming over dat clausule 5 in het geheel geen juridische verplichtingen bevat. [15]

41. Ik ben geen tegenstander van de opvatting dat ontslag slechts mogelijk behoort te zijn wanneer dit noodzakelijk is om tegemoet te komen aan de behoeften van de bedrijfsvoering van de betrokken vestiging. Ik betwijfel echter dat Unierechtelijk een juridische verplichting bestaat op grond van clausule 5, punt 2. Mijns inziens is clausule 5, punt 2, van de raamovereenkomst namelijk te vaag om een rechter tot leidraad te dienen. Naast hetgeen ik hierboven in de punten 34 tot en met 39 heb opgemerkt, zie ik voor deze uitlegging steun in verschillende andere punten, met name in de totstandkomingsgeschiedenis en de achtergrond van de raamovereenkomst.

42. Tijdens de behandeling van het Commissievoorstel voor de richtlijn in het Europees Parlement bracht de parlementaire commissie Werkgelegenheid en Sociale Zaken hierover een verslag uit. In dit verslag merkt de commissie op dat clausule 5 van de raamovereenkomst „in geen van de genoemde punten juridisch bindend" is. [16] De resolutie van het parlement inzake het Commissievoorstel nam vervolgens de in dat verslag verwoorde kritiek over. [17] De voorgestelde wijzigingen van de inhoud van de raamovereenkomst zijn echter niet gerealiseerd.

11 — Zie onder andere Deakin, S. en Reed, H., „The Contested Meaning of Labour Market Flexibility", in Shaw, J. (uitg.), *Social Law and Policy in an Evolving European Union*, Hart Publishing, Oxford, 2000, blz. 75.

12 — Punt 11 van de considerans van richtlijn 97/81 en de tweede overweging in de preambule van de raamovereenkomst verklaren beide dat die overeenkomst tot doel heeft bij te dragen tot de uitbreiding van de mogelijkheden voor deeltijdarbeid op een zowel voor de werkgevers als voor de werknemers aanvaardbare basis. Zo spreekt ook punt 5 van de considerans van de richtlijn van een flexibelere organisatie van het werk waarbij ingespeeld wordt op de wensen van de werknemers alsook op de eisen van de concurrentie.

13 — Zie onder andere Rodière, P., *Droit social de l'Union européene* (L.G.D.J., Parijs, 2002, 2e druk), volgens wie „[e]n dehors de la règle de non-discrimination, l'accord-cadre prend une tournure recommandationnelle"; Barnard, C., *EU Employment Law* (Oxford University Press, Oxford, 2012 (4e druk), blz. 437, volgens wie „[m]uch of the remainder of Directive 97/81 has the feel of an exhortatory resolution rather than a hard law measure"; Jeffery, M., „Not Really Going to Work? Of the Directives on Part-Time Work, ‚Atypical Work' and Attempts to Regulate It", 3(27), 1998, *Industrial Law Journal*, 193, op blz. 198 en 203, waar wordt gesteld dat „the wording of [Clause 5.2] is vague, and leaves the applicability of the general rule highly uncertain".

14 — Zie in dit opzicht Hepple, B. en Barnard, C., „Substantive Equality", 3(59), 2000, *Cambridge Law Journal*, 562, op blz. 582, die stellen dat „there is no obligation to create part-time jobs or job-shares"; Nielsen, R., *European Labour Law* (DJØF, Copenhagen, 2000), op blz. 152, waar hij stelt dat „[Directive 97/81] establishes no right for workers who might wish to do so to work part-time".

15 — Zie Kilpatrick, C. en Freedland, M., „The United Kingdom: how is EU governance transformative?" in Sciarra, S., Davies, P., en Freedland, M. (uitg.), *Employment Policy and the Regulation of Part-time Work in the European Union. A Comparative Analysis* (Cambridge University Press, Cambridge, 2004), blz. 329 e.v., waar met verwijzing naar clausule 5, punt 2, wordt gesteld dat „[Clause] 5 cannot be dismissed out of hand as a purely soft law provision, containing only aspirational social protection aims and promotional employment goals".

16 — Verslag van 6 november 1997 over het voorstel van de Commissie voor een richtlijn van de Raad betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid (A4-0352/97, blz. 16). De relevante passage luidt: „Deze clausule 5 van de raamovereenkomst is in geen van de genoemde punten juridisch bindend. In feite houdt de formulering met het woord „should" geen specifieke verplichting in voor lidstaten, sociale partners en in het bijzonder werkgevers. De bepaling blijft op het niveau van een verklaring of wilsuiting, zodat de concrete redactie van de overeenkomst het tweede in de preambule van de overeenkomst geformuleerde doel niet kan vervullen, namelijk het attractiever maken van deeltijdwerk en op deze wijze deeltijdarbeidsplaatsen te bevorderen."

17 — Resolutie van het Europees Parlement over het voorstel van de Commissie voor een richtlijn van de Raad betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid (PB 1997? C 371, blz. 41), op blz. 62, punten 7-9: „Het Europees Parlement: [...] 7. acht het van wezenlijk belang dat de overstap van werkenden naar deeltijdarbeid niet het gevolg mag zijn van een ingreep van hogerhand; 8. betreurt dat de Europese overeenkomst van de sociale partners niet evenals het IAO-Verdrag [...] van 1994 de impliciete stapsgewijze vermindering van uitzonderingen expliciet voorschrijft; 9. stelt vast dat de concrete inhoud van de overeenkomst – afgezien van de declaratieve elementen – niet altijd aan het gestelde doel beantwoordt, omdat de overeenkomst de discriminatie van deeltijdwerkers niet opheft en er niet toe bijdraagt deeltijdarbeid attractiever te maken."

43. Daar komt bij dat clausule 5 van de raamovereenkomst geïnspireerd lijkt te zijn door de artikelen 9 en 10 van Verdrag nr. 175 van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) betreffende deeltijdarbeid (hierna: „IAO-verdrag”). [18] De Uniewetgever erkende dat „rekening [zal] moeten worden gehouden met de beginselen van het [IAO-verdrag]”. [19] Voorts bevat de aanbeveling die is vastgesteld ter aanvulling van het IAO-verdrag [20] (die volgens punt 1 ervan moet worden gelezen in samenhang met de bepalingen van het verdrag) in de punten 17 tot en met 19 bepalingen die tamelijk veel overeenkomsten vertonen met die van de raamovereenkomst.

44. Dienaangaande is, mijns inziens overtuigend, betoogd dat het algemene niveau van de bescherming die richtlijn 97/81 toekent aan deeltijdwerkers lager ligt dan de bescherming van het IAO-verdrag en de bijbehorende aanbeveling. [21] Indien dit het geval is, valt het mij nog moeilijker in te zien hoe clausule 5, punt 2, van de raamovereenkomst een werknemer die voorheen in deeltijd heeft gewerkt de mogelijkheid zou kunnen bieden te weigeren voltijds te gaan werken, wanneer de bewoordingen van de ermee overeenkomende bepaling in het internationaalrechtelijke instrument dat de aanleiding was voor de raamovereenkomst, dit recht evenmin uitdrukkelijk toekennen.

45. Ik ben me anderzijds evenwel ervan bewust dat het Hof in zijn arrest Michaeler e.a. heeft beslist dat clausule 5, punt 1, sub a, van de raamovereenkomst zich verzet tegen een nationale regel die vereist dat binnen 30 dagen na de sluiting van een overeenkomst voor deeltijdarbeid een kopie daarvan aan de bevoegde autoriteit wordt gestuurd. [22] Het Hof erkende hiermee impliciet dat een clausule als deze een kern bevat die de nationale wetgeving in acht dient te nemen. [23] Hoewel valt in te zien dat de bureaucratische regels die in die zaak aan de orde waren het werken in deeltijd bemoeilijkten, begrijp ik niet helemaal hoe het woord „should” („moeten”) in clausule 5, punt 1, sub a, van de raamovereenkomst, zelfs gelezen in samenhang met het doel van richtlijn 97/81, de basis voor een juridisch bindende verplichting kan vormen. [24] Hoe dan ook had het arrest Michaeler e.a. geen betrekking op clausule 5, punt 2, van de raamovereenkomst. Het arrest kan voor de onderhavige zaak bovendien niet dienen als precedent, aangezien het in hoofdgeding niet gaat om „administratieve, financiële en juridische verplichtingen [waardoor] de oprichting en ontwikkeling van kleine en middelgrote ondernemingen [...] zou kunnen worden belemmerd”. [25] Wanneer het Hof de gedachtegang van het arrest Michaeler e.a. in deze zaak volgt en de formele toestemming van de werknemer voor een verandering van zijn arbeidsverhouding verlangt, zal dit juist zulke belemmeringen in het leven roepen.

46. Ik leid hieruit af dat clausule 5, punt 2, van de raamovereenkomst zich niet verzet tegen een nationale regel die een werkgever toestaat een deeltijdse in een voltijdse arbeidsverhouding om te zetten zonder toestemming van de werknemer.

47. Het valt nog te bezien of deze gevolgtrekking op enigerlei wijze wordt beïnvloed door andere bepalingen van richtlijn 97/81.

18 — Het IAO-verdrag is inmiddels geratificeerd door negen van de 28 lidstaten (Cyprus, Finland, Hongarije, Italië, Luxemburg, Nederland, Portugal, Slovenië en Zweden).

19 — Zie het voorstel van de Commissie van 23 juli 1997 voor een richtlijn van de Raad betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid [COM(97) 392 def.], punt 5. Zie tevens de hierboven genoemde resolutie van het Europees Parlement, punt 8.

20 — Aanbeveling nr. 182 van de IAO betreffende deeltijdarbeid (hierna: „aanbeveling”).

21 — Zie Hepple, B., en Barnard, C. (aangehaald in voetnoot 14), op blz. 580, en Jeffery, M. (aangehaald in voetnoot 13), op blz. 200. Zie tevens de hierboven aangehaalde resolutie van het Europees Parlement, punt 8.

22 — Zie het dictum van het arrest in gevoegde zaken Michaeler e.a., C-55/07 en C-56/07, EU:C:2008:248.

23 — Het curieuze is, dat de Italiaanse regels waarop het arrest Michaeler e.a. betrekking had, waren vastgesteld ter uitvoering van richtlijn 97/81, en volgens de Italiaanse regering de bescherming en aanmoediging van deeltijdarbeid ten goede kwamen; zie punten 6, 7 en 22, van dat arrest.

24 — Zie arrest Michaeler e.a., punt 21.

25 — Zie arrest Michaeler e.a. (punt 22), dat verwijst naar artikel 2, lid 2, van de Overeenkomst betreffende de sociale politiek, gesloten tussen de lidstaten van de Europese Gemeenschap met uitzondering van het Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland (PB 1992, C 191, blz. 91), die is gehecht aan het protocol (nr. 14) betreffende de sociale politiek, dat is gehecht aan het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap.

C – *Verdere overwegingen*

48. Ik wil er nu reeds op wijzen dat clausule 5, punt 2, van de raamovereenkomst de enige bepaling in richtlijn 97/81 is die specifiek betrekking heeft op de door de verwijzende rechter opgeworpen kwestie, namelijk de gevolgen van een weigering om van deeltijd- naar voltijdarbeid over te schakelen. Het ligt op basis van het beginsel lex specialis derogat legi generali derhalve voor de hand dat de aan het Hof voorgelegde kwestie slechts op basis van die clausule behoort te worden opgelost, en dat niet verder hoeft te worden gekeken. Voor het geval het Hof dit niettemin dienstig acht, zou ik het volgende willen opmerken.

49. Naar mijn mening levert het feit dat alleen deeltijdwerkers het risico lopen naar voltijds werk te moeten overschakelen, geen door clausule 4 van de raamovereenkomst verboden discriminatie op. De onderhavige regels betekenen immers niet dat de arbeidsvoorwaarden voor deeltijdwerkers minder gunstig zijn dan die van voltijdwerkers.

50. De hier relevante maatstaf van vergelijking betreft immers niet de beloning of andere „traditionele" arbeidsvoorwaarden die worden geïdentificeerd op basis van het criterium van het dienstverband (namelijk de arbeidsverhouding tussen een werknemer en diens werkgever).[26] De vergelijkingsfactor waarop de verwijzende rechter het Hof verzoekt zich te richten, is namelijk het risico voor de deeltijdwerker dat het aantal uren dat hij moet werken tegen zijn wil wordt aangepast. Dat is echter niet een zaak die aan het discriminatieverbod in die clausule getoetst kan worden. Gelet op de definitie van clausule 3, punt 2, van de raamovereenkomst is het niet mogelijk om het risico voor een deeltijdwerker dat zijn arbeidsverhouding in een voltijdbaan wordt omgezet, te vergelijken met het risico voor een vergelijkbare voltijdwerker dat hem hetzelfde overkomt, aangezien de laatste immers al in voltijd werkt.[27]

51. Hoe dan ook is het twijfelachtig of de situatie van een deeltijdwerker die wordt geconfronteerd met de kans dat hij, tegen zijn wil in, voltijds moet gaan werken, werkelijk kan worden vergeleken met die van een voltijdwerker die de kans loopt dat hij in deeltijd moet gaan werken. Een opdracht om meer te gaan werken is niet hetzelfde als een opdracht om minder te gaan werken, althans vanuit kostwinningsoogpunt beschouwd. Het is dus nog maar de vraag of een vergelijkbare voltijdwerker in casu wel bestaat.[28]

52. Afgezien van zijn arrest Michaeler e.a. heeft het Hof inderdaad ook geoordeeld, in het arrest Bruno e.a., dat wanneer een nationale regel onverenigbaar is met clausule 4 van de raamovereenkomst, deze eveneens in strijd kan zijn met clausule 5, punt 1, van die overeenkomst.[29] Daar valt weinig op af te dingen, aangezien de aanhef van die bepaling uitdrukkelijk verwijst naar onder meer het beginsel van

26 — Zie voor het begrip „arbeidsvoorwaarden" in clausule 4, punt 1, van de raamovereenkomst, arrest Hof van 12 december 2013, Carratù (C-361/12), punten 34 en 35. Het Hof heeft geoordeeld dat een „oproepcontract" hieronder valt; zie arrest Wippel (C-313/02, EU:C:2004:607, punten 30 en 32)

27 — In het arrest Wippel stelde het Hof zich op het standpunt dat een maximumarbeidsduur, die natuurlijk voornamelijk voor voltijdwerkers relevant is, geen minder gunstige behandeling van deeltijdwerkers ten opzichte van vergelijkbare voltijdwerkers opleverde (zie punten 49 en 50 van dat arrest).

28 — Zie in deze zin arrest Wippel, punten 57-62, waar het Hof oordeelde dat de arbeidsverhouding van de doorsnee voltijdwerker, wat voorwerp en oorzaak betrof, niet was te vergelijken met die van een oproepkracht. Zie ook, naar analogie, het arrest Carratù, punten 41-45, waar het Hof oordeelde dat de vergoeding ter zake van de onrechtmatige opname van een clausule in een arbeidsovereenkomst, om de laatste tot een bepaalde tijd te beperken, niet kan worden vergeleken met de vergoeding ter zake van de onrechtmatige beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

29 — Zie arrest Bruno e.a. (gevoegde zaken C-395/08 en C-396/08, EU:C:2010:329, punt 81). Zie verder beschikkingen Hof van 7 april 2011, Dai Cugini (C-151/10, EU:C:2011:223, punt 56) en Yangwei (C-349/11, EU:C:2011:826, punt 37).

non-discriminatie.[30] Zoals ik reeds heb opgemerkt, ben ik echter niet van mening dat in deze zaak sprake is van discriminatie. Voorts betroffen de bewuste maatregelen, zoals reeds opgemerkt, belemmeringen van administratieve aard waardoor de mogelijkheden voor deeltijdarbeid konden worden beperkt, waarvan in de onderhavige zaak geen sprake is.

53. Op een ander vlak heeft de Tsjechische regering terecht gewezen op de uitspraak van het Hof dat een overeenkomst wordt gekenmerkt door het beginsel van de wilsautonomie.[31] Dat beginsel betekent evenwel niet dat de prejudiciële vragen bevestigend moeten worden beantwoord, zoals de Tsjechische regering voorstelt. Wettelijke bepalingen als artikel 16 van wet nr. 183/2010 kunnen de contractsvrijheid immers doorkruisen. Dit is duidelijk het uitgangspunt van clausule 5, punt 2, van de raamovereenkomst. Daar komt bij dat het een werknemer altijd vrijstaat de arbeidsverhouding te beëindigen wanneer hij of zij niet voltijds wenst te werken. Ik ben derhalve enigszins verbijsterd dat de Tsjechische regering de vergelijking maakt met dwangarbeid.

54. Ik wil voorts wijzen op de „non-regressieclausule" in clausule 6, punt 2, van de raamovereenkomst. Die clausule verleent de lidstaten uitdrukkelijk het recht „om met het oog op gewijzigde omstandigheden, andere wettelijke, bestuursrechtelijke of contractuele voorzieningen te treffen, alsook de toepassing van clausule 5, punt 1, voor zover het beginsel van non-discriminatie als bedoeld in clausule 4, punt 1, wordt geëerbiedigd". Mijns inziens is de bestaansreden van die bepaling de lidstaten in staat te stellen om in moeilijke tijden het beschermingsniveau van de nationale regels inzake deeltijdarbeid aan te passen en zo nodig te verlagen. In elk geval maakt die bepaling duidelijk dat zulke regels niet in steen gehouwen zijn. In dat verband heb ik notitie genomen van de omstandigheid dat het sinds 2008 geldende Italiaanse regiem kennelijk samenvalt met het oplaaien van de globale financiële crisis.

55. Ik besef dat de mogelijkheid om een deeltijdwerker te bevelen naar voltijdarbeid terug te keren volgens het Italiaanse recht van exceptionele aard is en eveneens wordt beperkt door de beginselen van de billijkheid en de goede trouw. Anders dan de Commissie kan ik echter *in de raamovereenkomst* geen juridische basis ontwaren voor een vereiste dat de werkgever de hierboven in punt 28 genoemde waarborgen in acht moet nemen. De Commissie betoogt dat deze opvatting volgt uit clausule 1, sub b, waarin het doel van de raamovereenkomst wordt geformuleerd, gelezen in samenhang met clausule 5, punt 2. Bij een juiste uitlegging van clausule 5, punt 2, is echter als zodanig reeds een beoordeling van dat doel vereist (zie hierboven, punt 39). Clausule 1, sub b, heeft aan die beoordeling niets meer toe te voegen.

56. Derhalve is het mijns inziens aan de lidstaten om, bij gebreke van een harmonisatie dienaangaande[32], in het kader van de hun bij richtlijn 97/81 toegekende beoordelingsbevoegdheid voor zulke waarborgen te zorgen, mits zij daarbij het nuttige effect van de richtlijn en de algemene beginselen van Unierecht in acht nemen.[33] In Italië zijn zulke waarborgen niet een louter theoretische mogelijkheid maar zijn deze, volgens de rechtspraak van de Corte costituzionale, verankerd in het recht.[34]

30 — In punt 112 van haar conclusie in de zaak Bruno e.a. merkt advocaat-generaal Sharpston op dat „[d]e in clausule 5 van de kaderovereenkomst geformuleerde verplichting [...] mij daarom een bijzondere toepassing van het discriminatieverbod van clausule 4 [lijkt] te zijn". Indien de algemene verwijzing naar „clausule 5" moet worden opgevat (zoals de feiten in die zaak suggereren) als verwijzing naar clausule 5, punt 1, van die overeenkomst, ben ik geneigd deze zienswijze te delen.

31 — Zie arrest Werhof (C-499/04, EU:C:2006:168, punt 23).

32 — Harmonisatie heeft wel plaatsgevonden met betrekking tot de plicht van de werkgever om de werknemer op de hoogte te stellen van de inhoud van zijn contract; zie richtlijn 91/533/EEG van de Raad van 14 oktober 1991 betreffende de verplichting van de werkgever de werknemer te informeren over de voorwaarden die op zijn arbeidsovereenkomst of -verhouding van toepassing zijn (PB L 288, blz. 32).

33 — Aldus arrest O'Brien (C-393/10, EU:C:2012:110, punt 34). In dat verband zie ik echter geen mogelijkheid, anders dan advocaat-generaal Kokott in punten 108 en 109 van haar conclusie in de zaak Wippel (EU:C:2004:607), om zonder een daartoe strekkende (positieve) bepaling in de raamovereenkomst of elders, uit de doelstelling van adequate sociale bescherming (vermeld in onder meer artikel 151, eerste alinea, VWEU) af te leiden dat werkgevers juridisch verplicht zijn tot het nemen van bepaalde stappen ten behoeve van werknemers.

34 — Zie punt 3.3 van het hierboven in punt 14 aangehaalde arrest.

57. Evenzeer is duidelijk dat een wijziging, in het bijzonder een vermindering, van de arbeidstijd bij de overgang van voltijdarbeid naar deeltijdarbeid geen afbreuk kan doen aan rechten die de werknemer *reeds had verworven* in de tijd dat hij voltijds werkte. [35]

V – **Conclusie**

58. Gezien het bovenstaande geef ik het Hof in overweging de prejudiciële vragen van het Tribunale ordinario di Trento (Italië) te beantwoorden als volgt:

„Richtlijn 97/81/EG van de Raad van 15 december 1997 betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid moet aldus worden uitgelegd dat deze zich in een situatie als in het hoofdgeding niet verzet tegen een nationale regeling volgens welke een werkgever de omzetting van een deeltijdse arbeidsverhouding in een voltijdse arbeidsverhouding zonder toestemming van de werknemer kan opleggen."

35 — Zie in die zin arrest Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, EU:C:2010:215, punt 32) en arrest van 8 november 2012, Heimann (gevoegde zaken C-229/11 en C-230/11, punt 35).