ARREST VAN HET HOF (Derde kamer)

12 december 2013*

„Sociaal beleid — Richtlijn 1999/70/EG — Raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd — Discriminatieverbod — Begrip ‚arbeidsvoorwaarden' — Nationale regeling die in andere vergoedingsregeling voorziet voor onrechtmatig gebruik van arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dan voor onrechtmatige beëindiging van arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd"

In zaak C-361/12,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door het Tribunale di Napoli (Italië) bij beslissing van 13 juni 2012, ingekomen bij het Hof op 31 juli 2012, in de procedure

Carmela Carratù

tegen

Poste Italiane SpA,

wijst

HET HOF (Derde kamer),

samengesteld als volgt: M. Ilešič, kamerpresident, C. G. Fernlund, A. Ó Caoimh, C. Toader (rapporteur) en E. Jarašiūnas, rechters,

advocaat-generaal: N. Wahl,

griffier: L. Hewlett, hoofdadministrateur,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 5 juni 2013,

gelet op de opmerkingen van:

— C. Carratù, vertegenwoordigd door A. Cinquegrana en V. De Michele, avvocati,

— Poste Italiane SpA, vertegenwoordigd door R. Pessi, A. Maresca, L. Fiorillo en G. Proia, avvocati,

— de Italiaanse regering, vertegenwoordigd door G. Palmieri als gemachtigde, bijgestaan door C. Gerardis, avvocatessa dello Stato,

— de Poolse regering, vertegenwoordigd door B. Majczyna en M. Szpunar als gemachtigden,

* Procestaal: Italiaans.

— de Europese Commissie, vertegenwoordigd door C. Cattabriga en M. van Beek als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 26 september 2013,

het navolgende

Arrest

1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van clausule 4 van de op 18 maart 1999 gesloten raamovereenkomst inzake overeenkomsten voor bepaalde tijd (hierna: „raamovereenkomst"), die is opgenomen in de bijlage bij richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (PB L 175, blz. 43) (hierna: „richtlijn 1999/70"), van het beginsel van effectieve rechterlijke bescherming, zoals omschreven in artikel 6 VEU, gelezen in samenhang met de artikelen 47 en 52, lid 3, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (hierna: „Handvest") en met artikel 6 van het op 4 november 1950 te Rome ondertekende Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden (hierna: „EVRM"), en van de algemene Unierechtelijke beginselen, zoals het rechtszekerheidsbeginsel, het gelijkwaardigheidsbeginsel en het beginsel van de bescherming van het gewettigd vertrouwen.

2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen C. Carratù en Poste Italiane SpA (hierna: „Poste Italiane") over de beperking in de tijd van een arbeidsovereenkomst die Carratù met deze vennootschap had gesloten.

Toepasselijke bepalingen

Recht van de Unie

3 Clausules 1, 4, 5 en 8 van de raamovereenkomst luiden als volgt:

„Doel (clausule 1)

Het doel van deze raamovereenkomst is:

a) de kwaliteit van arbeid voor bepaalde tijd te verbeteren door de toepassing van het non-discriminatiebeginsel te waarborgen;

b) een kader vast te stellen om misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd te voorkomen.

[...]

Non-discriminatiebeginsel (clausule 4)

1. Met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden worden werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd louter op grond van het feit dat zij voor bepaalde tijd werken, niet minder gunstig behandeld dan vergelijkbare werknemers in vaste dienst, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is.

2. Wanneer zulks passend is, wordt het ‚pro rata temporis'-beginsel toegepast.

3. De wijze waarop deze clausule wordt toegepast, wordt door de lidstaten – na raadpleging van de sociale partners – en/of de sociale partners bepaald met inachtneming van de Europese wetgeving en de nationale wetgeving, collectieve arbeidsovereenkomsten en gebruiken.

4. Vaststelling van de anciënniteit met betrekking tot bepaalde arbeidsvoorwaarden geschiedt voor werknemers met arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aan de hand van dezelfde criteria als voor werknemers in vaste dienst, behalve wanneer verschillende periodes van anciënniteit op basis van objectieve gronden gerechtvaardigd zijn.

Maatregelen ter voorkoming van misbruik (clausule 5)

1. Teneinde misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd te voorkomen, voeren de lidstaten, na raadpleging van de sociale partners overeenkomstig de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten of gebruiken, en/of de sociale partners, wanneer er geen gelijkwaardige wettelijke maatregelen ter voorkoming van misbruik bestaan, op een wijze die rekening houdt met de behoeften van bepaalde sectoren en/of categorieën werknemers, een of meer van de volgende maatregelen in:

   a) vaststelling van objectieve redenen die een vernieuwing van dergelijke overeenkomsten of verhoudingen rechtvaardigen;

   b) vaststelling van de maximale totale duur van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd;

   c) vaststelling van het aantal malen dat dergelijke overeenkomsten of verhoudingen mogen worden vernieuwd.

2. De lidstaten, na raadpleging van de sociale partners, en/of, waar nodig, de sociale partners bepalen onder welke voorwaarden arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd:

   a) als ‚opeenvolgend' worden beschouwd;

   b) geacht worden voor onbepaalde tijd te gelden.

[...]

Bepalingen betreffende de uitvoering (clausule 8)

1. De lidstaten en/of de sociale partners kunnen bepalingen handhaven of invoeren die gunstiger zijn dan die welke in deze overeenkomst zijn opgenomen.

[...]"

Italiaans recht

4 Onder het opschrift „Verval van rechten en bepalingen betreffende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd" bepaalt artikel 32 van wet nr. 183 van 4 november 2010 (gewoon supplement bij GURI nr. 262 van 9 november 2010; hierna: „wet nr. 183/2010"):

„1. Artikel 6, leden 1 en 2, van wet nr. 604 van 15 juli 1966 [betreffende individuele ontslagen, GURI nr. 195 van 6 augustus 1966; hierna: ‚wet nr. 604/1966'] wordt gewijzigd als volgt: ‚Tegen het ontslag moet op straffe van verval van rechten worden opgekomen binnen 60 dagen na ontvangst van de

schriftelijke kennisgeving ervan of na de – eveneens schriftelijke – kennisgeving van de redenen ervoor, indien deze niet gelijktijdig met het ontslag zijn meegedeeld, door middel van een geschrift – dat ook een buitengerechtelijk document mag zijn –, waaruit de wil van de werknemer blijkt, dan wel via een optreden van de vakbond dat erop is gericht, het ontslag aan te vechten. De betwisting van het ontslag is ongeldig, indien niet binnen 270 dagen erna een vordering wordt ingesteld bij de als arbeidsrechter optredende rechtbank of een verzoek om een bemiddelings- of arbitragepoging ter kennis van de tegenpartij wordt gebracht, onverminderd de mogelijkheid om andere documenten over te leggen die na het instellen van de vordering aan het licht zijn gekomen. Wanneer de bemiddeling of de arbitrageprocedure waarom is verzocht, wordt afgewezen, of tussen de partijen geen overeenstemming wordt bereikt over de tenuitvoerlegging ervan, dient de vordering in rechte op straffe van verval van rechten te worden ingesteld binnen 60 dagen na de weigering of het uitblijven van overeenstemming.'

2. Het bepaalde in artikel 6 van [wet nr. 604/1966], zoals gewijzigd bij lid 1 van het onderhavige artikel, is tevens van toepassing op alle gevallen waarin het ontslag ongeldig is.

3. Het bepaalde in artikel 6 van [wet nr. 604/1966], zoals gewijzigd bij lid 1 van het onderhavige artikel, is bovendien van toepassing op: a) ontslagen waarbij vragen rijzen betreffende de kwalificatie van de arbeidsverhouding of de rechtmatigheid van de duur van de overeenkomst; [...] d) vorderingen tot nietigverklaring van de in de arbeidsovereenkomst bepaalde duur krachtens de artikelen 1, 2 en 4 van decreto legislativo nr. 368 [inzake de tenuitvoerlegging van richtlijn 1999/70 betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd] van 6 september 2001 [GURI nr. 235 van 9 oktober 2001], zoals gewijzigd [hierna: ‚decreto legislativo nr. 368/2001'], waarbij de termijnen beginnen te lopen op de dag dat de overeenkomst afloopt.

4. Het bepaalde in artikel 6 van [wet nr. 604/1966], zoals gewijzigd bij lid 1 van het onderhavige artikel, is tevens van toepassing op: a) overeenkomstig de artikelen 1, 2 en 4 van [decreto legislativo nr. 368/2001] gesloten arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd waaraan op het tijdstip van inwerkingtreding van de onderhavige wet reeds uitvoering wordt gegeven, met als aanvangspunt van de termijn, de dag waarop de overeenkomst afloopt; b) arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die zijn vastgesteld op grond van wetsbepalingen die golden vóór de vaststelling van [decreto legislativo nr. 368/2001] en op het tijdstip van inwerkingtreding van de onderhavige wet reeds gesloten zijn, met als aanvangspunt van de termijn, de datum van inwerkingtreding van de onderhavige wet; [...]

5. Bij omzetting van de overeenkomst voor bepaalde tijd veroordeelt de rechter de werkgever, met inachtneming van de criteria van artikel 8 van [wet nr. 604/1966], tot betaling aan de werknemer van een totale vergoeding die minimaal 2,5 en maximaal 12 maal het laatste, daadwerkelijk ontvangen totale maandloon bedraagt.

[...]

7. Het bepaalde in de leden 5 en 6 geldt voor alle gedingen, daaronder begrepen die welke aanhangig zijn op de datum van inwerkingtreding van de onderhavige wet. Wat deze laatste gedingen betreft, verleent de rechter de partijen, louter ter bepaling van de in de leden 5 en 6 bedoelde vergoeding, zo nodig een termijn waarbinnen zij hun vordering en de excepties in dat verband eventueel kunnen aanvullen, en oefent hij de onderzoeksbevoegdheden van artikel 421 van het Wetboek van burgerlijke procesvordering uit."

5 Blijkens de verwijzingsbeslissing is richtlijn 1999/70 bij decreto legislativo nr. 368/2001 omgezet in Italiaans recht. Krachtens artikel 1 van dit decreto legislativo kan enkel van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gebruik worden gemaakt om redenen van technische, productieve of organisatorische aard of ter vervanging van werknemers, en moet een dergelijke overeenkomst, om

rechtsgevolgen te hebben, direct of indirect in een geschrift zijn vastgelegd waarin deze redenen zijn gespecifieerd. De werkgever moet de werknemer binnen vijf werkdagen na aanvang van de arbeidsprestatie een kopie van de arbeidsovereenkomst bezorgen.

6 Artikel 18 van wet nr. 300 van 20 mei 1970 betreffende de status van werknemers (GURI nr. 131 van 27 mei 1970) bepaalt:

„[...] In de beslissing waarin de rechter het ontslag ongeldig verklaart in de zin van artikel 2 van [wet nr. 604/1966], of het wegens andere redenen dan een ernstige of contractuele fout gegeven ontslag nietig verklaart of dat ontslag krachtens de wet zelf nietig verklaart, gelast hij de werkgever, al dan niet ondernemer, die in de zetel, de vestiging, het filiaal, het bureau of de zelfstandige afdeling waarin het ontslag is gegeven, meer dan vijftien werknemers tewerkstelt, of meer dan vijf in een landbouwonderneming, de werknemer weer in dienst te nemen. [...]

In de beslissing [...] veroordeelt de rechter de werkgever tot vergoeding aan de werknemer van het nadeel veroorzaakt door het nietig of ongeldig verklaarde ontslag, ten belope van een vergoeding die overeenstemt met het werkelijke totale loon te rekenen vanaf de dag van het ontslag tot aan de dag van de daadwerkelijke wedertewerkstelling en veroordeelt hij hem tot betaling van de socialezekerheidspremies die verschuldigd zijn vanaf de dag van het ontslag tot aan de dag van de daadwerkelijke wedertewerkstelling. In geen geval kan de vergoeding minder bedragen dan 5 maal het werkelijke totale maandloon.

Onverminderd het recht op vergoeding [...], kan de werknemer de werkgever verzoeken de wedertewerkstelling te vervangen door een vergoeding gelijk aan 15 maal het werkelijke totale maandloon. Indien de werknemer niet binnen dertig dagen na ontvangst van de uitnodiging van de werkgever zijn werkzaamheden heeft hervat en evenmin binnen dertig dagen na de betekening van de beslissing heeft verzocht om betaling van de in de vorige alinea bedoelde vergoeding, wordt bij het verstrijken van de hierboven bedoelde termijnen de arbeidsverhouding geacht te zijn ontbonden.

De beslissing van de rechter [...] is uitvoerbaar bij voorraad."

7 Wet nr. 604/1966 bevat bepalingen betreffende individuele ontslagen in het kader van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. Artikel 8 van deze wet luidt als volgt:

„Wanneer is vastgesteld dat het ontslag niet op goede gronden of om gegronde redenen is gegeven, moet de werkgever de werknemer binnen drie dagen opnieuw tewerkstellen dan wel hem een schadeloosstelling betalen ten belope van minimaal 2,5 maal en maximaal 6 maal het laatste daadwerkelijk ontvangen totale maandloon, waarbij rekening wordt gehouden met het aantal werknemers van de onderneming, de omvang ervan, de anciënniteit van de werknemer en het gedrag en de omstandigheden van de partijen. Het maximale bedrag van deze vergoeding kan, indien de werkgever meer dan 15 werknemers tewerkstelt, worden verhoogd tot 10 maal het maandloon voor werknemers die meer dan 10 jaar anciënniteit hebben en tot 14 maal het maandloon voor werknemers die meer dan 20 jaar anciënniteit hebben."

Hoofdgeding en prejudiciële vragen

8 Via een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de periode van 4 juni tot en met 15 september 2004 was C. Carratù door Poste Italiane aangeworven als „junior beambte in het postmechanisatiecentrum" voor werk in het postdistributiecentrum van Campanië. De overeenkomst die op 4 juni 2004 enkel door Carratù was ondertekend, is haar door Poste Italiane op 15 juni 2004 ondertekend terugbezorgd.

9 De beperking van de duur van de overeenkomst was onder toepassing van artikel 1 van decreto legislativo nr. 368/2001 gerechtvaardigd door de behoefte het tijdens de zomervakantie afwezige personeel te vervangen.

10 Op 21 september 2004 heeft Carratù zich per aangetekende brief voor Poste Italiane beschikbaar gesteld. Omdat zij van mening was dat haar aanwerving voor bepaalde tijd onwettig en zonder gevolg was, omdat de overeenkomst pas op 15 juni 2004 door Poste Italiane was ondertekend en teruggestuurd, heeft Carratù, na een vergeefse verzoeningsprocedure te hebben ingeleid, beroep ingesteld voor het als arbeidsrechter optredende Tribunale di Napoli. Zij betwist het gebruik van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd omdat dit soort overeenkomst niet valt onder de gevallen waarin het decreto legislativo nr. 368/2001 voorziet en, in het bijzonder, deze overeenkomst was gesloten zonder opgave van de identiteit van de te vervangen werknemers, noch van de duur of de precieze redenen van hun afwezigheid. Bijgevolg verzoekt zij om de herkwalificatie van haar arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, haar wedertewerkstelling in haar arbeidsplaats na deze herkwalificatie en de betaling van het intussen verschuldigd geworden loon.

11 Poste Italiane betoogt dat het gebruik van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de aanwerving van Carratù was gerechtvaardigd door werkelijke redenen betreffende een vervangingsbehoefte. In ieder geval betwist deze onderneming dat verzoekster in het hoofdgeding recht heeft op betaling van loon voor de periode die aan de instelling van haar vordering bij de verwijzende rechter voorafgaat, aangezien zij slechts recht heeft op een eenvoudige vergoeding.

12 Bij tussenvonnis van 25 januari 2012 heeft de verwijzende rechter vastgesteld dat vanaf 4 juni 2004 tussen verzoekster en Poste Italiane een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bestond. Het Tribunale di Napoli moet zich er echter nog over uitspreken welke gevolgen de nietigverklaring van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft voor het loon en de hoogte bepalen van de vergoeding waarop de onwettig voor bepaalde tijd aangeworven werknemer recht heeft.

13 In dit verband wijst de verwijzende rechter op een zekere tegenstrijdigheid tussen, enerzijds, de vergoedingsregeling van wet nr. 183/2010 en, anderzijds, de voor alle andere domeinen van het burgerlijk recht geldende gemeenrechtelijke schadevergoedingsregeling. Artikel 32, lid 5, van deze wet kent immers aan de werknemer die onwettig voor een bepaalde tijd is aangeworven, naargelang de criteria van artikel 8 van wet nr. 604/1966, een vergoeding toe van 2,5 tot 12 maal het laatste daadwerkelijk ontvangen totale maandloon.

14 Volgens de verwijzende rechter is deze vergoedingsregeling zeer nadelig voor de werknemer in tijdelijke dienst aangezien deze, ongeacht de duur van de procedure en het ogenblik waarop hij opnieuw in zijn arbeidspost wordt tewerkgesteld, maximaal twaalf maandlonen krijgt vergoed. In dit opzicht geniet de werknemer die onwettig in tijdelijke dienst is aangeworven een minder gunstige bescherming dan die waarin de beginselen van burgerlijk recht voorzien en waarin is voorzien voor de onwettig ontslagen vaste werknemer die, in de gevallen bedoeld in artikel 18 van wet nr. 300 van 20 mei 1970, recht heeft op een vergoeding die evenredig is aan de volledige periode tussen het onwettig ontslag en de daadwerkelijke wedertewerkstelling in zijn arbeidspost.

15 In die omstandigheden vraagt de verwijzende rechter zich af of deze uitlegging van artikel 32, lid 5, van wet nr. 183/2010 verenigbaar is met de door de lidstaten krachtens richtlijn 1999/70 in acht te nemen beginselen van doeltreffendheid en gelijkwaardigheid van de bescherming die moet worden geboden aan de werknemer in tijdelijke dienst, en met het in artikel 47 van het Handvest en artikel 6 EVRM neergelegde grondrecht op een effectieve rechterlijke bescherming.

16 In die omstandigheden heeft het Tribunale di Napoli de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen:

„1) Is een bepaling van nationaal recht die, ter uitvoering van richtlijn 1999/70/EG, in het geval van onrechtmatige beëindiging van een arbeidsovereenkomst met een nietig beding inzake de beperking van de duur ervan, voorziet in andere, aanmerkelijk slechtere financiële gevolgen dan in het geval van onrechtmatige beëindiging van een burgerrechtelijke overeenkomst met een nietig beding inzake de beperking van de duur ervan, in strijd met het gelijkwaardigheidsbeginsel?

2) Is het verenigbaar met het Unierecht dat, bij de uitvoering ervan, een sanctie de werkgever die zich schuldig heeft gemaakt aan misbruik, in feite op een dusdanige manier bevoordeelt ten opzichte van de werknemer van wie misbruik is gemaakt, dat de duur van de procedure, ook al is die noodzakelijk, de werknemer rechtstreeks benadeelt ten opzichte van de werkgever, en de reparatoire werking ervan afneemt en uiteindelijk nagenoeg volledig wordt tenietgedaan naarmate de procedure langer duurt?

3) Is het, in het kader van de uitvoering van het Unierecht overeenkomstig artikel 51 van het Handvest, verenigbaar met artikel 47 van [dat] Handvest en artikel 6 EVRM dat de duur van de procedure, ook al is die noodzakelijk, de werknemer rechtstreeks benadeelt ten opzichte van de werkgever en dat de reparatoire werking ervan afneemt en uiteindelijk nagenoeg volledig wordt tenietgedaan naarmate de procedure langer duurt?

4) Omvat het begrip arbeidsvoorwaarden in clausule 4 van [de raamovereenkomst], gelet op het bepaalde in artikel 3, lid 1, sub c, van 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, blz. 16)], en artikel 14, lid 1, sub c, van 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, blz. 23)], ook de gevolgen van de onrechtmatige beëindiging van de arbeidsverhouding?

5) Indien het antwoord op de vorige vraag bevestigend luidt, is het dan in het licht van clausule 4 gerechtvaardigd dat het nationale recht in het algemeen andere gevolgen verbindt aan de onrechtmatige beëindiging van de arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd dan aan de onrechtmatige beëindiging van de arbeidsverhouding voor bepaalde tijd?

6) Moeten de algemene beginselen van het geldende Unierecht, te weten de beginselen van rechtszekerheid, bescherming van het gewettigde vertrouwen, ‚equality of arms' en effectieve rechterlijke bescherming, alsook het recht op toegang tot een onafhankelijke rechter en, meer algemeen, op een eerlijk proces, die worden gewaarborgd ingevolge artikel [6, lid 2, VEU] (zoals gewijzigd bij artikel 1.8 van het Verdrag van Lissabon en waarnaar artikel 46 VEU – gelezen in samenhang met artikel 6 [EVRM] en de artikelen 46, 47 en 52, lid 3, van het [Handvest] – aldus worden uitgelegd dat zij eraan in de weg staan dat de Italiaanse Staat na een aanzienlijk tijdsverloop (9 jaar) een wettelijke bepaling als artikel 32, lid 7, van wet nr. 183/2010 vaststelt, die de gevolgen van een reeds aanhangige procedure zodanig ingrijpend wijzigt, dat de werknemer rechtstreeks wordt benadeeld ten opzichte van de werkgever, en de reparatoire werking ervan afneemt en uiteindelijk nagenoeg volledig wordt tenietgedaan naarmate de procedure langer duurt?

7) Mocht het Hof van Justitie de voornoemde beginselen, met het oog op de horizontale en algemene werking ervan, niet beschouwen als fundamentele beginselen van de Europese Unie, en slechts vaststellen dat een bepaling als artikel 32, leden 5 tot en met 7, van wet nr. 183/2010 indruist tegen de uit richtlijn 1999/70/EG en het [Handvest] voortvloeiende verplichtingen, moet dan een

onderneming als verweerster in het hoofdgeding, met het oog op de rechtstreekse, opwaarts verticale werking van het Unierecht, in het bijzonder van clausule 4 van de [raamovereenkomst] en het [Handvest], als overheidsorgaan worden aangemerkt?"

Aangaande de verzoeken ingediend door Carratù na de sluiting van de mondelinge behandeling

17 Bij verzoekschrift van 14 oktober 2013, ingekomen ter griffie van het Hof op 6 november 2013, heeft Carratù primair, naar aanleiding van de conclusie van de advocaat-generaal van 26 september 2013, het Hof op basis van artikel 83 van het Reglement voor de procesvoering van het Hof verzocht om de mondelinge behandeling te heropenen op grond dat het Hof mogelijkerwijs niet voldoende is ingelicht, er zich nieuwe feiten hebben voorgedaan en het waarschijnlijk is dat de zaak zal worden beslecht op basis van argumenten waarover de partijen hun standpunten niet voldoende hebben kunnen uitwisselen. Subsidiair verzoekt Carratù het Hof op basis van artikel 101, lid 1, van het Reglement voor de procesvoering om de verwijzende rechter verduidelijkingen te vragen. Ten slotte verzoekt Carratù, meer subsidiair, dat de partijen in de zaak D'Aniello e.a. (C-89/13), thans aanhangig bij het Hof, wordt toegestaan om hun opmerkingen in de onderhavige zaak in te dienen.

18 In de eerste plaats moet in herinnering worden gebracht dat het Hof ambtshalve, op voorstel van de advocaat-generaal, dan wel op verzoek van partijen, krachtens artikel 83 van het Reglement voor de procesvoering de heropening van de mondelinge behandeling kan gelasten wanneer het zich onvoldoende voorgelicht acht of wanneer een zaak moet worden beslecht op grond van een argument waarover de partijen hun standpunten niet voldoende hebben kunnen uitwisselen (arrest van 11 april 2013, Novartis Pharma, C-535/11, punt 30 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

19 In de tweede plaats heeft de advocaat-generaal, krachtens artikel 252, tweede alinea, VWEU tot taak in het openbaar in volkomen onpartijdigheid en onafhankelijkheid met redenen omklede conclusies te nemen aangaande zaken waarin hij overeenkomstig het Statuut van het Hof van Justitie van de Europese Unie moet optreden. Bij de uitoefening van deze taak staat het hem in voorkomend geval vrij een verzoek om een prejudiciële beslissing te analyseren door dit in een ruimere context te plaatsen dan die welke door de verwijzende rechter of door de partijen in het hoofdgeding strikt is afgebakend. Aangezien de conclusie van de advocaat-generaal noch de motivering waarop die is gebaseerd het Hof bindt, hoeft niet noodzakelijkerwijs overeenkomstig artikel 83 van het Reglement voor de procesvoering de mondelinge behandeling te worden heropend wanneer de advocaat-generaal een punt met betrekking tot het recht opwerpt waarover partijen geen standpunten hebben kunnen uitwisselen (reeds aangehaald arrest Novartis Pharma, punt 31 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

20 In casu vereist de in het verzoek om een prejudiciële beslissing gestelde vraag geenszins dat zij wordt beantwoord op basis van argumenten waarover de partijen hun standpunten niet voldoende hebben kunnen uitwisselen. Voorts is het door Carratù ingediende verzoek om verduidelijkingen zinloos aangezien de verwijzende rechter het nationale rechtskader correct heeft uiteengezet, wat in de bij het Hof ingediende opmerkingen op geen enkele wijze is betwist. Ten slotte voorziet, nu de zaken C-361/12 en C-89/13 niet zijn gevoegd, noch het Statuut van het Hof, noch het Reglement voor de procesvoering van het Hof in de mogelijkheid om, wanneer een zaak wordt onderzocht, partijen in een andere zaak te horen. Bijgevolg is het Hof voldoende voorgelicht om uitspraak te doen op dit verzoek.

21 Bijgevolg moeten, de advocaat-generaal gehoord, de in punt 17 van het onderhavige arrest in herinnering gebrachte verzoeken van Carratù worden afgewezen.

Ontvankelijkheid van het verzoek om een prejudiciële beslissing

22 Volgens Poste Italiane zijn de door de verwijzende rechter gestelde vragen niet-ontvankelijk aangezien, ten eerste, de verwijzende rechter niet heeft aangegeven op welke criteria het Hof zijn beoordeling kan baseren en, ten tweede, de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale bepaling, te weten artikel 32, leden 5 tot en met 7, van wet nr. 183/2010 betreffende het stelsel van toepasselijke sancties bij de onrechtmatige beperking van de duur van de arbeidsovereenkomst, niet onder richtlijn 1999/70 valt. Deze richtlijn is immers omgezet in Italiaans recht bij decreto legislativo nr. 368/2001, terwijl de litigieuze bepaling, die pas op 24 november 2010 in werking is getreden, is vastgesteld voor andere doeleinden dan de noodzaak om deze richtlijn uit te voeren, namelijk ter invoering van het stelsel van toepasselijke sancties bij de onrechtmatige beperking van de duur van de arbeidsovereenkomst van een werknemer, wat geenszins door deze richtlijn wordt geregeld.

23 Allereerst moet in herinnering worden gebracht dat volgens vaste rechtspraak van het Hof, het Hof slechts kan weigeren uitspraak te doen op een prejudiciële vraag van een nationale rechter wanneer de gevraagde uitlegging van het Unierecht kennelijk geen verband houdt met een reëel geschil of met het voorwerp van het hoofdgeding, wanneer het vraagstuk van hypothetische aard is of wanneer het Hof niet beschikt over de feitelijke en juridische gegevens die voor een nuttig antwoord op de gestelde vragen noodzakelijk zijn (arrest van 12 juni 2008, Gourmet Classic, C-458/06, Jurispr. blz. I-4207, punt 25 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

24 In casu valt nauwelijks te betwisten dat het verzoek van de verwijzende rechter om uitlegging van het Unierecht daadwerkelijk beantwoordt aan een objectieve behoefte die inherent is aan de beslechting van een bij hem aanhangig geding. In de eerste plaats immers valt de arbeidsovereenkomst, omdat het om een overeenkomst voor bepaalde tijd gaat, binnen de materiële werkingssfeer van de raamovereenkomst. In de tweede plaats betreft het voor de verwijzende rechter aanhangige geding de vergelijkbaarheid van de rechtssituatie van een werknemer in tijdelijke dienst met die van werknemers in vaste dienst.

25 Bovendien heeft de advocaat-generaal in punt 33 van zijn conclusie terecht opgemerkt dat de vraag of wet nr. 183/2010 is vastgesteld in het kader van de omzetting van richtlijn 1999/70 losstaat van de vraag of het verzoek om een prejudiciële beslissing ontvankelijk is.

26 In die omstandigheden moet het verzoek om een prejudiciële beslissing ontvankelijk worden verklaard.

Beantwoording van de prejudiciële vragen

Zevende vraag

27 Met zijn zevende vraag, die als eerste moet worden behandeld, wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of clausule 4, punt 1, van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat zij rechtstreeks kan worden ingeroepen tegen een overheidsorgaan zoals verweerster in het hoofdgeding.

28 Het Hof heeft reeds heeft geoordeeld dat clausule 4, punt 1, van de raamovereenkomst inhoudelijk gezien onvoorwaardelijk en voldoende nauwkeurig is om door een particulier voor een nationale rechter te worden ingeroepen (zie arrest van 15 april 2008, Impact, C-268/06, Jurispr. blz. I-2483, punt 68).

29 Bovendien moet in herinnering worden gebracht dat volgens vaste rechtspraak van het Hof een instelling die krachtens een overheidshandeling ermee belast is, onder toezicht van de overheid een dienst van openbaar belang uit te voeren, en die hiertoe over bevoegdheden beschikt die verder gaan dan die welke voortvloeien uit de regels die in de betrekkingen tussen particulieren gelden, ongeacht

haar rechtsvorm behoort tot de instellingen waaraan de bepalingen van een richtlijn die directe werking kunnen hebben, kunnen worden tegengeworpen (zie arrest van 12 september 2013, Kuso, C-614/11, punt 32 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

30 In casu blijkt uit het verzoek om een prejudiciële beslissing en de bij het Hof ingediende opmerkingen dat, zoals de advocaat-generaal in de punten 106 en volgende van zijn conclusie heeft opgemerkt, Poste Italiane volledig eigendom is van de Italiaanse Staat via haar enige aandeelhouder, het Ministerie van Economische Zaken en Financiën. Bovendien staat zij onder toezicht van de Staat en de Corte dei conti (rekenkamer), waarvan een lid in de raad van bestuur zit.

31 Bijgevolg moet op de zevende vraag worden geantwoord dat clausule 4, punt 1, van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat zij rechtstreeks kan worden ingeroepen tegen een overheidsorgaan, zoals Poste Italiane.

Vierde vraag

32 Met zijn vierde vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of clausule 4, punt 1, van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat het begrip „arbeidsvoorwaarden" de vergoeding omvat die een werkgever aan een werknemer moet betalen wegens de onrechtmatige beperking van de duur van diens arbeidsovereenkomst.

33 In herinnering moet worden gebracht dat, gelet op de door de raamovereenkomst nagestreefde doelstellingen, clausule 4 van deze overeenkomst moet worden opgevat als de uitdrukking van een beginsel van sociaal recht van de Unie dat niet restrictief mag worden uitgelegd (arrest van 22 december 2010, Gavieiro Gavieiro en Iglesias Torres, C-444/09 en C-456/09, Jurispr. blz. I-14031, punt 49 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

34 Ofschoon, zoals de advocaat-generaal in punt 37 van zijn conclusie heeft opgemerkt, de bepalingen van de raamovereenkomst het begrip „arbeidsvoorwaarden" niet uitdrukkelijk omschrijven, is het Hof reeds in de gelegenheid geweest een uitlegging te geven van dit begrip „arbeidsvoorwaarden" in de zin van clausule 4, punt 1, van de kaderovereenkomst inzake deeltijdarbeid, in de bijlage bij 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 (PB 1998, L 14, blz. 9), en die is opgesteld in nagenoeg identieke bewoordingen als clausule 4, punt 1, van de raamovereenkomst.

35 Zo heeft het Hof geoordeeld dat juist het dienstverband, namelijk de arbeidsverhouding tussen een werknemer en zijn werkgever, het beslissende criterium vormt om te bepalen of een maatregel valt onder de „arbeidsvoorwaarden" in de zin van clausule 4 van de raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (zie in die zin arrest van 10 juni 2010, Bruno e.a., C-395/08 en C-396/08, Jurispr. blz. I-5119, punt 46).

36 Wat de raamovereenkomst betreft kan deze redenering worden toegepast op de vergoedingen ter compensatie van het onrechtmatig gebruik van een overeenkomst voor bepaalde tijd.

37 Vaststaat immers dat een dergelijke vergoeding aan een werknemer wordt toegekend op grond van de arbeidsverhouding die hij met zijn werkgever heeft. Aangezien deze vergoeding wordt toegekend wegens het dienstverband, valt zij onder het begrip „arbeidsvoorwaarden".

38 Bijgevolg moet op de vierde vraag worden geantwoord dat clausule 4, punt 1, van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat het begrip „arbeidsvoorwaarden" de vergoeding omvat die een werkgever aan een werknemer moet betalen wegens de onrechtmatige beperking van de duur van diens arbeidsovereenkomst.

Vijfde vraag

39 Met zijn vijfde vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of clausule 4, punt 1, van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat zij vereist dat de vergoeding die wordt toegekend bij een onrechtmatige beperking van de duur van een arbeidsovereenkomst op dezelfde wijze wordt behandeld als de vergoeding die wordt toegekend bij de onrechtmatige beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

40 Allereerst zij eraan herinnerd dat volgens clausule 1, sub a, van de raamovereenkomst deze overeenkomst onder meer tot doel heeft de kwaliteit van arbeid voor bepaalde tijd te verbeteren door de toepassing van het non-discriminatiebeginsel te waarborgen. Ook volgens de derde alinea van de preambule van de raamovereenkomst geeft deze overeenkomst „blijk van de bereidheid van de sociale partners [om] een algemeen kader vast te stellen om de gelijke behandeling van werknemers met arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te waarborgen door hen tegen discriminatie te beschermen". In punt 14 van de considerans van richtlijn 1999/70 staat ter zake te lezen dat het doel van de raamovereenkomst met name is de kwaliteit van arbeid voor bepaalde tijd te verbeteren door minimumvoorschriften vast te stellen waarmee de toepassing van het non-discriminatiebeginsel wordt verzekerd (reeds aangehaald arrest Gavieiro Gavieiro en Iglesias Torres, punt 47).

41 De raamovereenkomst, en in het bijzonder clausule 4 ervan, beoogt de toepassing van dit beginsel op werknemers in tijdelijke dienst om te voorkomen dat dit type arbeidsverhouding door een werkgever wordt gebruikt om deze werknemers rechten te onthouden die wel toekomen aan werknemers in vaste dienst (arrest van 13 september 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, Jurispr. blz. I-7109, punt 37).

42 Zoals echter volgt uit de bewoordingen zelf van clausule 4, punt 1, van de raamovereenkomst, geldt het beginsel van gelijke behandeling tussen werknemers in tijdelijke dienst en werknemers in vaste dienst slechts voor zover deze werknemers met elkaar vergelijkbaar zijn.

43 Om te beoordelen of de vergoeding die wordt toegekend indien een arbeidsovereenkomst onrechtmatig tot een bepaalde tijd wordt beperkt op dezelfde wijze moet worden vastgesteld als de vergoeding die wordt toegekend bij een onrechtmatige beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, moet bijgevolg allereerst worden nagegaan of de betrokkenen kunnen worden geacht zich in een vergelijkbare situatie te bevinden (zie naar analogie arrest van 18 oktober 2012, Valenza e.a., C-302/11–C-305/11, punt 42 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

44 Vastgesteld moet worden dat een van deze vergoedingen wordt toegekend in een situatie die wezenlijk verschilt van de situatie die aanleiding geeft tot de uitkering van de andere vergoeding. De eerste vergoeding betreft immers werknemers met een onrechtmatige arbeidsovereenkomst, terwijl de tweede vergoeding ontslagen werknemers betreft.

45 Bijgevolg is het vereiste van clausule 4, punt 1, van de raamovereenkomst, op grond waarvan werknemers in tijdelijke dienst en vergelijkbare werknemers in vaste dienst gelijk moeten worden behandeld, in een situatie als aan de orde in het hoofdgeding niet van toepassing.

46 Gepreciseerd moet echter worden dat clausule 8, punt 1, van de raamovereenkomst bepaalt dat „[d]e lidstaten en/of de sociale partners [...] bepalingen [kunnen] handhaven of invoeren die gunstiger zijn dan die welke in deze overeenkomst zijn opgenomen".

47 Meer in het bijzonder kan uit de bewoordingen van clausule 4, lid 1, van de raamovereenkomst weliswaar niet worden afgeleid dat de vergoeding ter bestraffing van de onrechtmatige beperking van de duur van een arbeidsovereenkomst en die ter bestraffing van de beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd betrekking hebben op werknemers die zich in vergelijkbare situaties bevinden, doch blijkt uit deze clausules 4, punt 1, en 8, punt 1, in hun onderlinge samenhang beschouwd, dat de lidstaten die dit wensen, op grond daarvan gunstiger bepalingen kunnen invoeren

voor werknemers in tijdelijke dienst en dus, in een situatie als aan de orde in het hoofdgeding, de geldelijke gevolgen van het onrechtmatig sluiten van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kunnen gelijkstellen met die van een onrechtmatige beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

48 Bijgevolg moet op de vijfde vraag worden geantwoord dat, ofschoon de raamovereenkomst zich er niet tegen verzet dat de lidstaten voor werknemers in tijdelijke dienst in een gunstiger behandeling voorzien dan die welke voor hen in de raamovereenkomst is voorzien, clausule 4, punt 1, van deze raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat zij niet vereist dat de vergoeding die wordt toegekend bij een onrechtmatige beperking van de duur van een arbeidsovereenkomst op dezelfde wijze wordt behandeld als de vergoeding die wordt toegekend bij de onrechtmatige beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Eerste, tweede, derde en zesde vraag

49 Gelet op het antwoord op de vierde en de vijfde vraag hoeven de eerste, de tweede, de derde en de zesde vraag niet te worden beantwoord.

Kosten

50 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de verwijzende rechter over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof (Derde kamer) verklaart voor recht:

1) **Clausule 4, punt 1, van de raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, opgenomen in de bijlage bij richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, moet aldus worden uitgelegd dat zij rechtstreeks kan worden ingeroepen tegen een overheidsorgaan, zoals Poste Italiane SpA.**

2) **Clausule 4, punt 1, van die raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd moet aldus worden uitgelegd dat het begrip „arbeidsvoorwaarden” de vergoeding omvat die een werkgever aan een werknemer moet betalen wegens de onrechtmatige beperking van de duur van diens arbeidsovereenkomst.**

3) **Ofschoon die raamovereenkomst zich er niet tegen verzet dat de lidstaten voor werknemers in tijdelijke dienst in een gunstiger behandeling voorzien dan die welke voor hen in de raamovereenkomst is voorzien, moet clausule 4, punt 1, van deze raamovereenkomst aldus worden uitgelegd dat zij niet vereist dat de vergoeding die wordt toegekend bij een onrechtmatige beperking van de duur van een arbeidsovereenkomst op dezelfde wijze wordt behandeld als de vergoeding die wordt toegekend bij de onrechtmatige beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.**

ondertekeningen