

Het Hof van Justitie van de Europese Unie analyseert het stelsel van "opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd"

21 apr 2020

Internationaal

Volgens het Hof vallen leerovereenkomsten, beroepsinlevingsovereenkomsten en omscholingsovereenkomsten niet onder het stelsel van "opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd"

Pro memorie: de regels inzake "opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd".

Het is verboden meerdere opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te sluiten, behalve wanneer de werkgever het bewijs levert dat deze overeenkomsten gerechtvaardigd waren wegens de aard van het werk of wegens andere wettige redenen.

Kan de werkgever dit niet bewijzen, dan worden de partijen geacht verbonden te zijn door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

De wet voorziet evenwel een afwijking op dit principe (art. 10bis van de wet van 3 juli 1978). Het sluiten van "opeenvolgende" arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is toegestaan, op voorwaarde dat een aantal strikte voorwaarden worden gerespecteerd betreffende :

- de duur van de tewerkstelling (maximaal 2 jaar),
- het aantal opeenvolgende arbeidsovereenkomsten (maximaal 4),
- de duur van elke arbeidsovereenkomst (minimaal 3 maanden).

Mits voorafgaande toestemming van Toezicht op de Sociale Wetten kan de totale duur van de tewerkstelling verlengd worden tot 3 jaar, op voorwaarde dat de duur van elke overeenkomst ten minste 6 maanden bedraagt.

Feiten

Een gemeentebestuur stelt een werknemer te werk gedurende 4 jaar, op basis van meerdere opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

De samenwerking maakt deel uit van een sociaal project dat met publieke middelen wordt gesubsidieerd.

Na afloop van de subsidie besluit het gemeentebestuur de overeenkomst van de werknemer niet te verlengen. Er wordt evenwel een andere werknemer in dienst genomen.

De werknemer betwist deze beslissing en vordert de betaling van een opzeggingsvergoeding, omdat hij meent dat hij onwettig werd tewerkgesteld in het kader van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

Het Arbeidshof van Luik stelt het Hof van Justitie van de Europese Unie een prejudiciële vraag over het toepassingsgebied van het stelsel van "opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd" en de conformiteit van dit stelsel met de Europese regelgeving.

Beslissing van het Hof van Justitie van de Europese Unie

Het Hof herinnert eraan dat een Europese richtlijn (1999/70/EG) de lidstaten toestaat om bepaalde werknemers uit te sluiten van het stelsel van "opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd".

Onder de werknemers die uitgesloten kunnen worden, bevinden zich de werknemers die voor een bepaalde periode in dienst zijn in het kader van een:

- leerovereenkomst;
- speciaal door of met steun van de overheid uitgevoerd opleidings-, arbeidsinpassings- en omscholingsprogramma.

Het Hof stelt vast dat de sociale partners in België de bedoeling hadden om deze categorieën van werknemers uit te sluiten van het systeem van "opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd", zoals blijkt uit een advies van de Nationale Arbeidsraad (advies nr. 1342 van 15 maart 2001).

In deze zaak werd de werknemer tewerkgesteld in het kader van een omscholingsovereenkomst (ter bevordering van de toegang van gehandicapten tot de arbeidsmarkt), gevolgd door verschillende opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, als onderdeel van een maatregel bedoeld om de arbeidsparticipatie van bepaalde categorieën van werknemers te verhogen (gesubsidieerde arbeid).

De werkgever heeft deze werknemer bijgevolg gedurende vier jaar geldig in dienst genomen, zonder dat deze arbeidsverhouding als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd dient te worden beschouwd.

Te onthouden?

Het is verboden om een werknemer in dienst te nemen met opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, tenzij aan de strikte voorwaarden van de wet van 3 juli 1978 is voldaan. Het is eveneens verboden om deze werknemers minder gunstig te behandelen (loonvoorwaarden, enz.) dan werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die zich in een vergelijkbare situatie bevinden, tenzij daar een legitieme reden voor is (Wet van 5 juni 2002 betreffende het non-discriminatiebeginsel ten voordele van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd).

Het beginsel van non-discriminatie van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en het verbod om "opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd" te sluiten, zijn echter niet van toepassing op werknemers met een leerovereenkomst, een beroepsovereenkomst of een omscholingsovereenkomst.

Bron: HvJ. 11 december 2019, zaak C-483/19.

**SOTRA is een advocatenkantoor gespecialiseerd in sociaal recht,
voor de private en de publieke sector.**
Onze toegevoegde waarde vloeit voort uit de voortreffelijkheid van onze diensten en uit onze betrokkenheid.

Avenue Louise 65 Louizalaan 1050 Bruxelles – Brussel | + 32 (0)2 2 899 50 50
Passage de l'Atelier, 6 bte 2 – 5100 Jambes | + 32 (0)81 39 17 30

www.sotra.be | info@sotra.be