



Leerkrachten katholieke godsdienst: het vereiste om te beschikken over een door een kerkelijke autoriteit afgegeven bekwaamheidsattest vormt geen rechtvaardiging voor een vernieuwing van overeenkomsten voor bepaalde tijd

Er is geen sprake van discriminatie op grond van godsdienst noch op grond van het tijdelijke karakter van de arbeidsverhouding

YT en 17 andere personen (hierna samen: „verzoekers”), die sinds vele jaren katholieke godsdienst onderwijzen in openbare instellingen, zijn aangeworven door het Ministero dell’Istruzione dell’Università e della Ricerca – MIUR (ministerie van Onderwijs, Universiteiten en Onderzoek, Italië) door middel van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Verzoekers hebben vastgesteld dat zij niet in aanmerking kwamen voor de vaste aanstelling waarin het Italiaanse recht voorziet voor onderwijzend personeel omdat hun opdrachten op jaarbasis werden toegekend en zij dus niet op de permanente ranglijsten konden worden geplaatst. Daarom hebben zij bij de verwijzende rechter beroep ingesteld dat hoofdzakelijk strekt tot omzetting van hun huidige arbeidsovereenkomsten in arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd.

De verwijzende rechter merkt op dat de Italiaanse regeling tot omzetting van de raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd¹ (hierna: „raamovereenkomst”) in de onderwijssector uitsluit dat opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd worden omgezet, zodat dit beroep volgens hem niet kan slagen. Gelet op deze uitsluiting en op het feit dat de betrokken leerkrachten katholieke godsdienst niet in aanmerking kwamen voor de vaste aanstelling waarin het Italiaanse recht voorziet, is de verwijzende rechter van oordeel dat het nationale recht voor die leerkrachten geen maatregel bevat ter voorkoming van misbruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in de zin van clause 5 van de raamovereenkomst.

Bijgevolg heeft de verwijzende rechter het Hof gevraagd of de Italiaanse regeling verenigbaar is met clause 5 van de raamovereenkomst en met het Unierechtelijke verbod op discriminatie op grond van godsdienst². Voorts heeft hij het Hof verzocht om te verduidelijken of het vereiste voor leerkrachten katholieke godsdienst om te beschikken over een door een kerkelijke autoriteit afgegeven bekwaamheidsattest om les te mogen geven een „objectieve reden” in de zin van de raamovereenkomst vormt die een vernieuwing van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kan rechtvaardigen. Voor het geval dat het Hof zou vaststellen dat de betrokken regeling onverenigbaar is met de raamovereenkomst, wenst de verwijzende rechter te vernemen welke gevolgen dit zou hebben voor het hoofdgeding.

In zijn arrest spreekt het Hof zich onder meer uit over de effectiviteit van maatregelen die het misbruik van opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd in het nationale recht moeten bestraffen.

¹ Op 18 maart 1999 gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, 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 1999, L 175, blz. 43).

² Dit verbod is neergelegd in artikel 21 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie en in 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 2000, L 303, blz. 16).

Beoordeling door het Hof

Allereerst stelt het Hof onder meer vast dat de betrokken nationale bepalingen niet tot doel hebben de betrekkingen tussen een lidstaat en de kerken te organiseren, maar betrekking hebben op de arbeidsvoorwaarden van leerkrachten die katholieke godsdienst onderwijzen in openbare instellingen. In deze zaak is dus niet de status van kerken als bedoeld in artikel 17, lid 1, VWEU, aan de orde en het Hof verklaart zich dan ook bevoegd om uitspraak te doen op het verzoek om een prejudiciële beslissing.

Ten gronde komt het Hof tot de slotsom dat er geen sprake is van discriminatie op grond van godsdienst aangezien de reden waarom verzoekers niet vast konden worden aangesteld geen verband hield met hun godsdienst, maar met de duur van hun opdrachten. Op basis van die vaststelling oordeelt het Hof om te beginnen dat het feit dat verzoekers niet in aanmerking komen voor een omzetting van hun arbeidsovereenkomst in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, terwijl leerkrachten van andere vakken die zich in een vergelijkbare situatie bevinden wel daarvoor in aanmerking komen, een verschil in behandeling vormt tussen twee categorieën werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Deze casus valt bijgevolg niet onder clause 4 van de raamovereenkomst³, die verbiedt dat werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en werknemers in vaste dienst verschillend worden behandeld. De verwijzende rechter mag de betreffende nationale regels dus niet op grond van clause 4 van de raamovereenkomst buiten toepassing laten.

Wat vervolgens clause 5 („Maatregelen ter voorkoming van misbruik”) van de raamovereenkomst betreft, is het Hof van oordeel dat deze bepaling zich verzet tegen een nationale regeling op grond waarvan leerkrachten katholieke godsdienst worden uitgesloten van de toepassing van de regels die bedoeld zijn voor de bestraffing van misbruik van opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd wanneer er in de interne rechtsorde geen andere effectieve maatregel bestaat ter bestraffing van dat misbruik. Het staat aan de verwijzende rechter om dit na te gaan.

Het is namelijk weliswaar niet uitgesloten dat het katholieke godsdienstonderwijs in openbare instellingen een constante afstemming vereist tussen het aantal tewerkgestelde werknemers en het aantal potentiële afnemers, wat voor de werkgever tijdelijke behoeften op het gebied van aanwerving met zich meebrengt, waardoor de specifieke behoefte aan flexibiliteit het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in die sector in het licht van clause 5, punt 1, onder a), van de raamovereenkomst kan rechtvaardigen, maar die bepaling vereist dat concreet wordt nagegaan of een vernieuwing van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in tijdelijke behoeften beoogt te voorzien en of die mogelijkheid in werkelijkheid niet wordt gebruikt om te voorzien in permanente personeelsbehoeften van de werkgever. In dit concrete geval hebben verzoekers gedurende meerdere jaren soortgelijke taken vervuld op basis van hun verschillende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, zodat deze arbeidsverhouding kan worden geacht te hebben voorzien in een behoefte die blijvend was. Het staat aan de verwijzende rechter om dit na te gaan.

Voorts stelt het Hof met name vast dat het bekwaamheidsattest waarover leerkrachten katholieke godsdienst moeten beschikken om les te geven eenmaal wordt verstrekt en niet vóór elk schooljaar dat aanleiding geeft tot het sluiten van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, ongeacht de duur van de aan hen toegekende opdrachten. De afgifte van dat attest houdt geen verband met maatregelen ter verwezenlijking van doelstellingen van sociaal beleid, zodat dat attest geen „objectieve reden” vormt die een vernieuwing van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd rechtvaardigt in de zin van clause 5, punt 1, onder a), van de raamovereenkomst.

Ten slotte herinnert het Hof eraan dat deze clause weliswaar geen rechtstreekse werking heeft, zodat de nationale rechter niet verplicht is om een nationale bepaling die in strijd is met die clause buiten toepassing te laten, maar dat het aan de verwijzende rechter staat om na te gaan

³ Clause 4 („Non-discriminatiebeginsel”) van de raamovereenkomst bepaalt in punt 1 dat met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd louter op grond van het feit dat zij voor bepaalde tijd werken, niet minder gunstig worden behandeld dan vergelijkbare werknemers in vaste dienst, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is.

of het mogelijk is de nationale bepalingen in kwestie in overeenstemming met de raamovereenkomst uit te leggen. Hij moet daarbij het gehele nationale recht in beschouwing nemen en de daarin erkende uitleggingsmethoden toepassen.

NOTA BENE: De prejudiciële verwijzing biedt de rechterlijke instanties van de lidstaten de mogelijkheid, in het kader van een bij hen aanhangig geding aan het Hof vragen te stellen over de uitlegging van het recht van de Unie of over de geldigheid van een handeling van de Unie. Het Hof beslecht het nationale geding niet. De nationale rechterlijke instantie dient het geding af te doen overeenkomstig de beslissing van het Hof. Deze beslissing bindt op dezelfde wijze de andere nationale rechterlijke instanties die kennis dienen te nemen van een soortgelijk probleem.

Voor de media bestemd niet-officieel stuk, dat het Hof van Justitie niet bindt.

De [volledige tekst](#) van het arrest is op de dag van de uitspraak te vinden op de website CURIA.

Contactpersoon voor de pers: Stefaan Van der Jeught ☎ (+352) 4303 2170

Beelden van de uitspraak van de arresten zijn beschikbaar via "[Europe by Satellite](#)" ☎ (+32) 2 2964106