

ADVIES Nr. 2.294

Zitting van dinsdag 24 mei 2022

Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd en vervangingsovereenkomsten

X X X

3.277

ADVIES Nr. 2.294

Onderwerp: Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd en vervangingsovereenkomsten

Bij brief van 21 oktober 2021 heeft de heer P.-Y. Dermagne, minister van Werk, het advies van de Nationale Arbeidsraad ingewonnen over een voorontwerp van wet tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. In de Arbeidsovereenkomstenwet wordt een artikel 11quater ingevoegd.

De bespreking van het dossier werd toevertrouwd aan de commissie Individuele Arbeidsverhoudingen.

Op verslag van die commissie heeft de Raad op 24 mei 2022 het volgende unanieme advies uitgebracht.

x x x

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. ONDERWERP EN DRAAGWIJDTE VAN DE ADVIESAANVRAAG

Bij brief van 21 oktober 2021 heeft de heer P.-Y. Dermagne, minister van Werk, het advies van de Nationale Arbeidsraad ingewonnen over een voorontwerp van wet tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

In de Arbeidsovereenkomstenwet wordt een artikel 11quater ingevoegd. Dit artikel beperkt de totale duur van de opeenvolging van arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd, hetzij voor een duidelijk omschreven werk, en vervangingsovereenkomsten tot twee jaar, behoudens onderbreking toe te schrijven aan de werknemer. Bij overschrijding van deze termijn zijn de regels voor de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van toepassing.

Met deze bepaling wordt beoogd gevolg te geven aan het arrest van het Grondwettelijk Hof van 17 juni 2021 (nr. 93/2021).

De feiten die aanleiding gaven tot de prejudiciële vraag aan het Grondwettelijk Hof betroffen een werknemer die sinds 5 februari 2001 tot zijn ontslag op 5 oktober 2017 ononderbroken in dienst was bij eenzelfde werkgever op grond van een opeenvolging van diverse vervangingsovereenkomsten en arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd. Aangezien de werknemer sinds 5 februari 2001 ononderbroken in dienst was, was er volgens de werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaan. Dit werd betwist door de werkgever.

Bij arrest van 28 september 2020 heeft het Arbeidshof te Gent als prejudiciële vraag gesteld of de artikelen 10 en 11ter, § 1, vijfde lid, van de Arbeidsovereenkomstenwet de artikelen 10 en 11 van de Grondwet schenden in de mate de in deze artikelen vervatte verboden van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur (artikel 10 van de Arbeidsovereenkomstenwet) en opeenvolgende vervangingsovereenkomsten (artikel 11ter, § 1, vijfde lid, van de Arbeidsovereenkomstenwet), niet kunnen worden toegepast wanneer er een opeenvolging is van arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur en vervangingsovereenkomsten.

Het Grondwettelijk Hof oordeelde dat rekening houdend met het doel van de wet, zijnde het verzekeren van werkstabiliteit en het beschermen van de werknemer tegen het misbruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of van opeenvolgende vervangingsovereenkomsten door de werkgever, het niet redelijk verantwoord is dat de waarborg van de vastheid van betrekking na in beginsel twee jaar enkel geldt in geval van hetzij opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd, hetzij opeenvolgende vervangingsovereenkomsten, maar niet wanneer er een opeenvolging is van arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd en vervangingsovereenkomsten.

Bijgevolg oordeelde het Hof dat de artikelen 10 en 11ter, §1, vijfde lid, van de Arbeidsovereenkomstenwet de artikelen 10 en 11 van de Grondwet schenden, in zoverre zij niet van toepassing zijn in geval van een opeenvolging van arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd en vervangingsovereenkomsten.

De wetgever dient de bestaande wetgeving aan te passen en de voorwaarden en uitzonderingen te bepalen die van toepassing zijn op de vastheid van betrekking van een werknemer die gedurende meer dan twee jaar door dezelfde werkgever is tewerkgesteld op grond van een opeenvolging van arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd en vervangingsovereenkomsten.

II. STANDPUNT VAN DE RAAD

A. Om gevolg te geven aan het arrest van het Grondwettelijk Hof van 17 juni 2021, heeft de administratie een ontwerp van tekst tot wijziging van de Arbeidsovereenkomstenwet opgesteld.

Het voorgestelde artikel 11quater beoogt vastheid van betrekking te bieden aan een werknemer die gedurende meer dan 2 jaar door dezelfde werkgever is tewerkgesteld op grond van een opeenvolging van arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd, hetzij voor een duidelijk omschreven werk, en vervangingsovereenkomsten.

De Raad heeft het arrest van het Grondwettelijk Hof van 17 juni 2021 en de ontwerptekst van artikel 11quater aandachtig onderzocht.

Hij neemt akte van het arrest van het Grondwettelijk Hof van 17 juni 2021 en onderschrijft de principes die in het arrest worden vooropgesteld, met name de doelstelling van de wetgever om de werkstabiliteit te verzekeren en de werknemer te beschermen tegen potentieel of reëel misbruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of van opeenvolgende vervangingsovereenkomsten door de werkgever. Een onbeperkte cascade van overeenkomsten is een misbruik, waartegen de wetgever op grond van het arrest van het Grondwettelijk Hof dient op te treden.

De Raad wijst in dit verband ook op de Raamovereenkomst van 18 maart 1999 van het EVV, de UNICE en het CEEP inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die werd uitgevoerd door de Richtlijn 1999/70/EG van 28 juni 1999, waarvan het doel is de kwaliteit van arbeid voor bepaalde tijd te verbeteren door de toepassing van het non-discriminatiebeginsel te waarborgen en een kader vast te stellen om misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd te voorkomen (clausule 1).

De Raad onderlijnt dat deze raamovereenkomst aldus poogt een evenwicht te vinden tussen het belang van de werkgever om arbeid flexibel te organiseren en het belang van de werknemer om te kunnen genieten van werkstabiliteit bij dezelfde werkgever, door het gebruik te maken van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd op een manier te regelen die zowel voor de werkgevers als voor de werknemers aanvaardbaar is (preambule).

De Raad stelt vast dat het Grondwettelijk Hof rekening heeft gehouden met deze bekommernis om het evenwicht tussen het belang van de werkgever en het belang van de werknemer te verzoenen, en bijgevolg aan de wetgever de mogelijkheid laat om de voorwaarden en de uitzonderingen te bepalen die van toepassing zijn op de vastheid van betrekking van een werknemer die gedurende meer dan twee jaar door dezelfde werkgever is tewerkgesteld op grond van een opeenvolging van arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd en vervangingsovereenkomsten.

De Raad stelt vast dat in het voorgestelde artikel 11quater de totale duur van de opeenvolging van arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd en vervangingsovereenkomsten wordt beperkt tot twee jaar, behoudens onderbreking toe te schrijven aan de werknemer. Bij overschrijding van deze termijn van 2 jaar zijn de regels voor de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van toepassing.

- B. De Raad vraagt dat bij de omzetting van het arrest van het Grondwettelijk Hof van 17 juni 2021 rekening zou worden gehouden met de bestaande uitzonderingen die van toepassing zijn op de vastheid van betrekking van een werknemer die gedurende meer dan twee jaar door dezelfde werkgever is tewerkgesteld op grond van een opeenvolging van arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd en vervangingsovereenkomsten.

De Raad verwijst daarbij naar artikel 10 van de Arbeidsovereenkomstenwet en artikel 104 van de Herstelwet van 22 januari 1985.

Artikel 10 van de Arbeidsovereenkomstenwet bepaalt dat de werkgever het vermoeden dat een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd werd aangegaan, kan weerleggen door te bewijzen dat de opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd gerechtvaardigd waren wegens de aard van het werk of wegens andere wettige redenen.

Artikel 104 van de Herstelwet van 22 januari 1985 houdt in dat bij een vervanging van een werknemer die loopbaanonderbreking of tijdskrediet neemt, de duur van de vervangingsovereenkomst twee jaar kan overschrijden.

Ook in geval van een opeenvolging van arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd en vervangingsovereenkomsten, moeten volgens de Raad de bestaande bepalingen inzake opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd (artikelen 10 en 10bis van de Arbeidsovereenkomstenwet) en de bestaande bepalingen inzake vervangingsovereenkomsten (artikel 11ter van de Arbeidsovereenkomstenwet en artikel 104 van de Herstelwet van 22 januari 1985) kunnen blijven gelden voor de arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd in een dergelijke opeenvolging. Met het oog op de rechtszekerheid, dient ook in het tweede lid van artikel 104 van de Herstelwet van 22 januari 1985, een verwijzing naar het nieuwe artikel 11quater te worden opgenomen.

Om aan te tonen waarom bij een opeenvolging van arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd en vervangingsovereenkomsten uitzonderingen moeten worden voorzien op de termijn van 2 jaar, verwijst de Raad naar de situatie waarbij een werknemer tewerkgesteld wordt op basis van arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd waarvan de opeenvolging kan worden verantwoord wegens de aard van het werk of wegens andere wettige redenen. Na afloop van deze arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd, moet het volgens de Raad nog mogelijk zijn dat deze werknemer tewerkgesteld wordt met een vervangingsovereenkomst omdat een collega bijvoorbeeld loopbaanonderbreking of tijdskrediet neemt, zonder dat de regels voor de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van toepassing zijn. Ook na afloop van deze vervangingsovereenkomst, moet het nog mogelijk zijn om een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd te sluiten voor zover deze arbeidsovereenkomst kan worden verantwoord wegens de aard van het werk of wegens andere wettige redenen.

Evenwel dienen deze uitzonderingen redelijk en proportioneel te zijn om ervoor te zorgen dat een langdurig traject van een opeenvolging van arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd en vervangingsovereenkomsten wordt uitgesloten. Dit vereist dat beperkingen worden gesteld aan de mogelijkheid om voor langere tijd arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd en vervangingsovereenkomsten af te wisselen, en dat de invoering van uitzonderingen geen gevolgen mag hebben voor de bestaande regels, zoals opgenomen in artikel 10, 10bis en 11ter van de Arbeidsovereenkomstenwet.

In het geval één of meerdere wegens de aard van het werk of andere wettige redenen verantwoorde arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd worden gevolgd door een vervangingsovereenkomst, moet worden voorkomen dat de daaropvolgende overeenkomst voor een bepaalde tijd opnieuw kan worden gevolgd door een nieuwe vervangingsovereenkomst. Zo niet wordt de regel van artikel 11ter uitgehold, vermits het dan zou volstaan om telkens een vervangingsovereenkomst af te wisselen met een overeenkomst voor een bepaalde tijd om de sanctie van artikel 10 en artikel 11ter te vermijden. Daardoor zou afbreuk worden gedaan aan de doelstelling van het arrest van het Grondwettelijk Hof en de Raamovereenkomst om de werknemers te beschermen tegen misbruik van opeenvolgende contracten.
