
Opeenvolgende studentencontracten: voorzichtigheid geboden

H.v.J. 4 juli 2006, C-212/04 (Adeneler e.a. / ELOG)

Het nakende einde van de vakantie lijkt een goede gelegenheid om de aandacht te vestigen op een arrest dat het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen bij het begin van de vakantie wees en dat nog niet echt werd opgemerkt (al zijn er mogelijke gevolgen voor studentencontracten). De zaak heeft betrekking op de Griekse wetgeving, maar is ook voor ons land niet zonder belang.

Op Europees vlak bestaat de zgn. raamovereenkomst van 18 maart 1999 inzake arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd. Het gaat om een Europese collectieve arbeidsovereenkomst, die werd uitgevoerd door de richtlijn 1999/70, die op haar beurt moet worden uitgevoerd door de lidstaten. België is gehouden het door de raamovereenkomst beoogde resultaat in zijn regelgeving te realiseren.

Artikel 5 van de raamovereenkomst legt de lidstaten op maatregelen in te voeren om misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd te voorkomen. Die maatregelen kunnen bestaan in de vaststelling van objectieve redenen die een vernieuwing van dergelijke overeenkomsten verantwoordt, de vaststelling van de maximale totale duur van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd en/of de vaststelling van het aantal malen dat dergelijke overeenkomsten mogen worden vernieuwd.

Volgens het Hof van Justitie wijst het begrip "objectieve redenen" op *precieze en concrete omstandigheden* die een bepaalde activiteit kenmerken, zodat zij kunnen verantwoorden dat in die bijzondere context gebruik wordt gemaakt van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd. Die omstandigheden kunnen voortvloeien uit de bijzondere aard van de taken waarvoor dergelijke arbeidsovereenkomsten zijn gesloten en uit de inherente kenmerken ervan of eventueel uit het nastreven van een rechtmatige doelstelling van sociaal beleid van een lidstaat. In het beschikkend gedeelte van het arrest, vermeldt het Hof ook nog de uitoefeningsvoorwaarden van de betrokken activiteit, maar niet meer de doelstellingen van sociaal beleid. Het bevestigt wel dat een nationaal voorschrift dat zich ertoe beperkt in het algemeen en op abstracte wijze de mogelijkheid te creëren gebruik te maken van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd, niet voldoet aan die precieze vereisten.

In het Belgisch recht kennen wij een dergelijk voorschrift: artikel 3 van de Uitzendarbeidswet bepaalt dat opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor de uitvoering van tijdelijke arbeid – en arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid zijn dat – niet worden verondersteld een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te zijn. Maar de raamovereenkomst is daarop niet van toepassing, zo zegt haar preambule. Op dat vlak is er dus geen probleem. Voor de regel die toelaat tijdens de eerste drie of zes maanden verschillende arbeidsovereenkomsten dienstencheques bij dezelfde werkgever te sluiten, kunnen wellicht "rechtmatige doelstellingen van sociaal beleid" worden ingeroepen.

Maar het feit dat de wet voorschrijft dat een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten voor een bepaalde tijd wordt gesloten, verantwoordt *op zich* niet het sluiten van opeenvolgende studentencontracten met dezelfde werkgever. Artikel 10 van de Arbeidsovereenkomstenwet, volgens welk de aard van het werk of een andere wettige reden dat moet verantwoorden, moet m.a.w. ook worden toegepast op wie een zelfde student met verschillende contracten tewerkstelt zonder dat er een aan de student toe te schrijven onderbreking is. Het enkele feit student te zijn, lijkt

geen wettige reden. Wel is een onderbreking omwille van de les- en examenverplichtingen, een onderbreking die toe te schrijven is aan de student. Een mogelijk probleem dreigt dan ook vooral als een student met eenzelfde werkgever verschillende contracten sluit tijdens hetzelfde academiejaar of tijdens dezelfde vakantie.

Willy van Eeckhoutte.

Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 05-06, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht (www.sociaalcompendium.be)
