



Datum van inontvangstneming : 03/02/2025

Zaak C-830/24

Samenvatting van het verzoek om een prejudiciële beslissing overeenkomstig artikel 98, lid 1, van het Reglement voor de procesvoering van het Hof van Justitie

Datum van indiening:

4 december 2024

Verwijzende rechter:

Tribunale Di Reggio Emilia (Italië)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

7 november 2024

Verzoekende partij:

IB

Verwerende partij:

Trivium Packaging Italy S.R.L.

Voorwerp van de procedure in het hoofdgeding

Beroep dat is ingesteld bij de arbeidsrechter door een werknemster van een bureau voor de terbeschikkingstelling van werknemers, strekkende tot nietigverklaring van de arbeidsovereenkomst inzake de terbeschikkingstelling die zij met dit bureau had gesloten en tot nietigverklaring van de overeenkomsten voor de terbeschikkingstelling van de werknemster die tussen het bureau en de inlenende onderneming zijn gesloten.

Voorwerp en rechtsgrondslag van de prejudiciële verwijzing

Verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU strekkende tot uitlegging van richtlijn 2008/104/EG, specifiek met betrekking tot het geval van terbeschikkingstelling van werknemers voor onbepaalde tijd (*staff leasing*).

Prejudiciële vraag

Moet artikel 5, lid 5, van richtlijn [2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad van 19 november 2008] aldus worden uitgelegd dat het in de weg staat aan de toepassing van artikel 34, lid 1 e.v. [van decreto legislativo (wetsbesluit) nr. 81 van 15 juni 2015] betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers voor onbepaalde tijd voor zover daarin voor de zogenoemde *staff leasing*: a) geen beperkingen zijn gesteld aan de terbeschikkingstelling van dezelfde werknemer bij dezelfde inlenende onderneming; b) voor de rechtmatige inzet van terbeschikkingstelling van werknemers voor onbepaalde tijd niet de voorwaarde is gesteld van de vermelding van redenen van technische aard of redenen die verband houden met de productie, de organisatie of vervanging van personeelsleden; c) het tijdelijke karakter van de eigen productiebehoefte van de inlenende onderneming niet als voorwaarde is gesteld voor de rechtmatigheid van de inzet van deze vorm van arbeidsovereenkomst?

Bepalingen van Unierecht en rechtspraak van de Unie

Richtlijn 2008/104/EU van het Europees Parlement en de Raad van 19 november 2008 betreffende uitzendarbeid, met name overweging 15 en artikelen 1, 2, 3 en 5.

Arresten van het Hof van Justitie van de Europese Unie van 14 oktober 2020, KG (Opeenvolgende opdrachten in het kader van uitzendarbeid), C-681/18, EU:C:2020:823, en 17 maart 2022, Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196.

Nationaal recht

Decreto legislativo del 15 giugno 2015, n. 81 (wetsbesluit nr. 81 van 15 juni 2015), met name hoofdstuk IV, betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers, zoals gewijzigd bij wet nr. 197 van 29 december 2022 (begrotingswet 2023, zoals gewijzigd bij wet nr. 14 van 24 februari 2023, artikel 9, lid 4 bis) (hierna: „wetsbesluit 81/2015”):

Artikel 30 Definitie

De overeenkomst voor de terbeschikkingstelling van werknemers is de overeenkomst voor onbepaalde of bepaalde tijd waarbij een bureau voor de terbeschikkingstelling van werknemers dat daartoe krachtens decreto legislativo [wetsbesluit] nr. 276 van 2003 gerechtigd is, aan een inlener een of meer van zijn werknemers ter beschikking stelt, die gedurende de gehele duur van de opdracht hun werkzaamheden in het belang van en onder leiding en toezicht van de inlener verrichten.

Artikel 31 Terbeschikkingstelling van werknemers voor onbepaalde en bepaalde tijd

1. Tenzij in de collectieve arbeidsovereenkomsten die door de inlener worden toegepast anders is bepaald, mag het aantal werknemers dat op grond van een overeenkomst voor de terbeschikkingstelling van werknemers voor onbepaalde tijd ter beschikking wordt gesteld, niet meer bedragen dan 20 % van het aantal werknemers dat in vaste dienst is bij de inlener op 1 januari van het jaar waarin de overeenkomst is gesloten [...]. Alleen werknemers die voor onbepaalde tijd in dienst zijn bij de uitlener kunnen voor onbepaalde tijd ter beschikking worden gesteld. Wanneer de overeenkomst voor de terbeschikkingstelling [van werknemers] tussen het bureau dat werknemers ter beschikking stelt en de inlener voor bepaalde tijd is gesloten, kan de inlener deze ter beschikking gestelde werknemer over wie het bureau aan de inlener heeft medegedeeld dat deze voor onbepaalde tijd in dienst is genomen, voor meer dan vierentwintig maanden tewerkstellen, eventueel niet-onafgebroken, zonder dat dit voor de inlener leidt tot een arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd met de werknemer die ter beschikking is gesteld. Deze bepaling is van kracht tot en met 30 juni 2025.

2. Terbeschikkingstelling van werknemers voor bepaalde tijd wordt gebruikt binnen de kwantitatieve grenzen die zijn vastgesteld in de collectieve arbeidsovereenkomsten die door de inlener worden toegepast. [...]

3. Werknemers die ter beschikking zijn gesteld, worden door de inlener op de hoogte gebracht van de vacatures die hij heeft, onder meer door middel van een algemene aankondiging die in de gebouwen van de inlener wordt opgehangen.

[...]

Artikel 34 Regeling van de arbeidsverhoudingen

1. In geval van aanstelling voor onbepaalde tijd is de arbeidsverhouding tussen de uitlener en de werknemer onderworpen aan de regeling van de arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd. In de arbeidsovereenkomst wordt de maandelijkse beschikbaarheidsvergoeding vastgesteld die door de uitlener aan de werknemer wordt betaald voor de perioden waarin hij nog in afwachting is om ter beschikking te worden gesteld, volgens het tarief dat is vastgesteld in de collectieve arbeidsovereenkomst die op de uitlener van toepassing is en dat in elk geval niet lager mag zijn dan het bedrag dat bij besluit van de Ministro del lavoro e delle politiche sociali [minister van Arbeid en Sociaal Beleid] is vastgesteld. Deze vergoeding kan worden onderverdeeld in uurtarieven. De beschikbaarheidsvergoeding wordt bij berekeningen op grond van wettelijke regelingen of collectieve arbeidsovereenkomsten buiten beschouwing gelaten.

2. In geval van aanstelling voor bepaalde tijd zijn op de arbeidsverhouding tussen de uitlener en de werknemer de regels van hoofdstuk III van toepassing, voor zover deze daarmee verenigbaar zijn, met uitsluiting van het bepaalde in artikel 19, leden 1, 2 en 3, en de artikelen 21, 23 en 24. De aanvankelijke duur van de arbeidsovereenkomst kan in elk geval met instemming van de werknemer

schriftelijk worden verlengd in de gevallen en voor de duur die zijn vastgesteld in de collectieve arbeidsovereenkomst die door de uitlener wordt toegepast.

3. De werknemer die ter beschikking is gesteld, wordt in het personeelsbestand van de inlener niet meegerekend voor de toepassing van wettelijke bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten, met uitzondering van de bepalingen die betrekking hebben op de bescherming van de gezondheid en de veiligheid op het werk.

Korte uiteenzetting van de feiten en de procedure

- 1 Een werkneemster heeft bij de Tribunale del lavoro di Reggio Emilia (arbeidsrechter in eerste aanleg Reggio Emilia, Italië) beroep ingesteld tot nietigverklaring van de arbeidsovereenkomst die zij met een bureau voor de terbeschikkingstelling van werknemers had gesloten, en tot nietigverklaring van een reeks overeenkomsten voor de terbeschikkingstelling [van de werkneemster] die op grond van de artikelen 30 en volgende van wetsbesluit 81/2015 waren gesloten tussen het uitlenende bureau en de inlenende onderneming waarbij zij werd tewerkgesteld.
- 2 Deze overeenkomsten voor de terbeschikkingstelling [van de werkneemster] zijn gesloten met dezelfde inlenende onderneming en hebben elkaar opgevolgd tussen 2019 en 2023. Van deze overeenkomsten, die waren gesloten overeenkomstig artikel 19 van wetsbesluit 81/2015, waren er vijf gesloten voor bepaalde tijd, namelijk:
 - drie overeenkomsten voor seizoengebonden activiteiten: van 8 april 2019 tot 31 augustus 2019; van 1 april 2020 tot 26 september 2020; van 1 april 2021 tot 30 september 2021;
 - een overeenkomst vanwege de behoefte [aan een werknemer] in verband met een tijdelijke, aanzienlijke en niet-programmeerbare toename van de gewone bedrijfsactiviteiten van de inlener, met name als gevolg van een aanzienlijke toename van de productie ten gevolge van de verplaatsing van de productie van deksels uit een fabriek die door overstroming was getroffen: van 1 oktober 2021 tot 30 oktober 2021;
 - een overeenkomst ter vervanging van een werknemer die had verzocht om schorsing van de arbeidsverhouding op grond van wet nr. 104 van 5 februari 1992 inzake de rechten van personen met een handicap.
- 3 Op 23 maart 2022 is een andere overeenkomst voor de terbeschikkingstelling van de werkneemster gesloten, ook voor vervanging van deze werknemer, maar voor onbepaalde tijd met ingang van 1 april 2022 tot 18 september 2023, de datum waarop de inlenende onderneming kennis heeft gegeven van de beëindiging daarvan.

Voornaamste argumenten van partijen in het hoofdgeding

- 4 De werknemster stelt met name dat richtlijn 2008/104, die voorschrijft dat de opdracht bij de inlenende onderneming tijdelijk is, is omzeild doordat bovengenoemde overeenkomsten voor de terbeschikkingstelling van werknemers elkaar hebben opgevolgd, of ten minste door de overeenkomst voor onbepaalde tijd.
- 5 Zij herinnert eraan dat het Hof van Justitie van de Europese Unie (hierna: „Hof”) in het arrest in zaak C-681/18 heeft geoordeeld dat de „arbeidsverhouding met een inlenende onderneming [...] naar haar aard tijdelijk van aard” is en richtlijn 2008/104 beoogt te waarborgen dat „uitzendarbeid bij dezelfde inlenende onderneming geen permanente situatie voor een uitzendkracht wordt”. Verzoekster wijst erop dat ook de Corte di cassazione, de hoogste rechter in burgerlijke en strafzaken in Italië, heeft bevestigd dat met een arbeidsovereenkomst voor de terbeschikkingstelling van dezelfde werknemer bij dezelfde inlener voor een duur die onverenigbaar is met het tijdelijke karakter bedoeld in richtlijn 2008/104 dwingende bepalingen worden omzeild.
- 6 Verzoekster komt dus op tegen zowel de overeenkomsten voor haar terbeschikkingstelling als werknemster als haar arbeidsovereenkomst inzake de terbeschikkingstelling, die volgens haar nietig zijn wegens schending van dwingende bepalingen in de zin van de artikelen 1344 en 1418 van de codice civile (burgerlijk wetboek).
- 7 Volgens de inlenende onderneming valt de laatste overeenkomst voor de terbeschikkingstelling van de werknemster (van 1 april 2022 tot 18 september 2023), juist omdat het een overeenkomst voor onbepaalde tijd was, hoe dan ook niet binnen de werkingssfeer van richtlijn 2008/104, die krachtens artikel 1 ervan beperkt is tot werknemers die „ter beschikking worden gesteld van inlenende ondernemingen om onder toezicht en leiding van genoemde ondernemingen tijdelijk te werken”.

Korte uiteenzetting van de motivering van de prejudiciële verwijzing

- 8 De verwijzende rechter citeert een aantal passages uit arrest nr. 29570 van 11 oktober 2022 van de Corte di cassazione die het kader vormen van de relevante Europese regeling zoals uitgelegd door het Hof in zijn arresten in de zaken C-681/18 en C-232/20.
- 9 De Corte di cassazione wijst erop dat de werkingssfeer van richtlijn 2008/104 inzake uitzendarbeid in artikel 1 ervan wordt omschreven als „werknemers met een arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding met een uitzendbureau, die ter beschikking worden gesteld van inlenende ondernemingen om onder toezicht en leiding van genoemde ondernemingen tijdelijk te werken”. De term „tijdelijk” wordt ook gebruikt in artikel 3, lid 1, onder b) tot en met e), van richtlijn 2008/104, waarin de begrippen „uitzendbureau”, „uitzendkracht”, „inlenende

onderneming” en „opdracht” worden gedefinieerd, waarbij de nadruk wordt gelegd op het tijdelijke karakter van het werk dat bij de inlener wordt verricht.

Uit de bewoordingen van deze bepalingen volgt dat met de term „tijdelijk” niet wordt beoogd de toepassing van uitzendarbeid te beperken tot functies die niet permanent bestaan of worden ingevuld ter vervanging van iemand, aangezien deze term niet wordt gebruikt ter omschrijving van de bij de inlenende onderneming te vervullen functie, maar van de wijze waarop een werknemer bij die onderneming ter beschikking wordt gesteld. De arbeidsverhouding met een inlenende onderneming is naar haar aard tijdelijk.

In overeenstemming met deze uitgangspunten bepaalt artikel 5, lid 5, eerste volzin, van richtlijn 2008/104 dat de lidstaten, overeenkomstig de nationale wetgeving en/of praktijk, passende maatregelen nemen met oog op voorkoming van misbruik van uitzendarbeid, en met name voorkoming van achtereenvolgende opdrachten die bedoeld zijn om de bepalingen van deze richtlijn te omzeilen.

Dit artikel 5, lid 5, verplicht de lidstaten dus niet om het aantal achtereenvolgende opdrachten van dezelfde werknemer bij dezelfde inlenende onderneming te beperken of om het gebruik van deze vorm van arbeid van bepaalde duur afhankelijk te stellen van de vermelding van redenen van technische aard of redenen die verband houden met vereisten van de productie, de organisatie of vervanging van personeelsleden. Die bepaling voorziet bovendien – net zomin als andere bepalingen van die richtlijn overigens – niet in specifieke maatregelen die de lidstaten daartoe moeten vaststellen. Geen enkele bepaling van deze richtlijn stelt immers een tijdsduur vast waarna een terbeschikkingstelling niet meer als „tijdelijk” kan worden gekwalificeerd of verplicht de lidstaten om in het nationale recht een dergelijke tijdsduur vast te stellen.

Niettemin beoogt de richtlijn de door de ondernemingen nagestreefde doelstelling van flexibiliteit te verzoenen met de doelstelling van zekerheid die beantwoordt aan de bescherming van de werknemers.

Deze tweeledige doelstelling beantwoordt dus aan de wens van de Uniewetgever om de voorwaarden voor uitzendarbeid aan te passen aan de „normale” arbeidsverhoudingen, temeer daar die wetgever in overweging 15 van richtlijn 2008/104 uitdrukkelijk heeft aangegeven dat de algemene vorm van arbeid een overeenkomst voor onbepaalde tijd is. Deze richtlijn heeft dus ook tot doel de toegang van uitzendkrachten tot een vaste baan bij de inlenende onderneming te bevorderen, een doelstelling die met name tot uiting komt in artikel 6, leden 1 en 2, van de richtlijn. Een tijdelijke werknemer kan daarom ter beschikking worden gesteld van een inlenende onderneming teneinde tijdelijk een functie te vervullen die permanent bestaat en die hij in de toekomst mogelijk in vaste dienst zou kunnen vervullen.

Immers, hoewel deze richtlijn wel verwijst naar tijdelijke, voorbijgaande of in de tijd beperkte arbeidsbetrekkingen, en niet naar vaste arbeidsverhoudingen, bepaalt

zij in overweging 15 ervan en in artikel 6, leden 1 en 2, evenwel dat „arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd”, dat wil zeggen vaste arbeidsverhoudingen, de algemene vorm van arbeidsverhouding zijn, en dat de uitzendkrachten moeten worden ingelicht over de vacatures in de inlenende onderneming opdat zij dezelfde kansen op een vaste baan hebben als de overige werknemers van die onderneming. De bepalingen van richtlijn 2008/104 verplichten de lidstaten dus niet om een bepaalde regeling ter zake vast te stellen, maar dat neemt niet weg dat artikel 5, lid 5, eerste volzin, de lidstaten in duidelijke, nauwkeurige en onvoorwaardelijke bewoordingen verplicht om passende maatregelen te nemen om te voorkomen dat een uitzendkracht opeenvolgende opdrachten krijgt teneinde de bepalingen van deze richtlijn in haar geheel te omzeilen. Dat houdt in dat de lidstaten ervoor moeten zorgen dat uitzendarbeid bij dezelfde inlenende onderneming geen permanente situatie voor een uitzendkracht wordt.

Het Hof heeft dan ook geoordeeld dat artikel 5, lid 5, eerste volzin, van richtlijn 2008/104 aldus moet worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen een nationale wettelijke regeling die geen grenzen stelt aan het aantal achtereenvolgende opdrachten van dezelfde uitzendkracht bij dezelfde inlenende onderneming, en die voor het rechtmatige gebruik van de terbeschikkingstelling van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet de voorwaarde stelt dat er technische redenen of redenen in verband met vereisten op het gebied van de productie, de organisatie of vervanging van personeelsleden bestaan. Daarentegen moet deze bepaling ook aldus worden uitgelegd dat zij zich ertegen verzet dat een lidstaat geen enkele maatregel neemt om het tijdelijke karakter van uitzendarbeid te waarborgen, en dat een nationale regeling in geen enkele maatregel voorziet die voorkomt dat aan dezelfde uitzendkracht negen achtereenvolgende opdrachten bij dezelfde inlenende onderneming worden toevertrouwd om de bepalingen van richtlijn 2008/104 in haar geheel te omzeilen.

Het Hof heeft tevens benadrukt dat achtereenvolgende opdrachten van dezelfde uitzendkracht bij dezelfde inlenende onderneming die tot gevolg hebben dat de duur van de activiteit bij die onderneming langer is dan wat – gelet op alle relevante omstandigheden, waaronder met name de specifieke kenmerken van de sector – redelijkerwijs als „tijdelijk” kan worden gekwalificeerd, een aanwijzing kunnen zijn voor misbruik van die vorm van arbeid in de zin van artikel 5, lid 5, eerste volzin, van richtlijn 2008/104.

Vervolgens heeft het Hof geoordeeld dat het de lidstaten vrij staat om in het nationale recht een precieze tijdsduur vast te stellen waarna een terbeschikkingstelling niet meer als „tijdelijk” kan worden beschouwd, met name wanneer opeenvolgende verlengingen van de terbeschikkingstelling van een uitzendkracht aan dezelfde inlenende onderneming zich over langere tijd uitstrekken. Overeenkomstig artikel 1, lid 1, van richtlijn 2008/104 moet een dergelijke tijdsduur noodzakelijkerwijs tijdelijk van aard zijn, dat wil zeggen, volgens de betekenis van die term in de omgangstaal, in de tijd beperkt zijn.

Indien de toepasselijke regeling van een lidstaat niet een dergelijke tijdsduur vaststelt, staat het aan de nationale rechters om deze in elk concreet geval te bepalen aan de hand van alle relevante omstandigheden, waaronder met name de specifieke kenmerken van de sector, en zich ervan te vergewissen dat de toewijzing van achtereenvolgende opdrachten aan een uitzendkracht niet tot doel heeft de doelstellingen van richtlijn 2008/104 en in het bijzonder de tijdelijke aard van uitzendarbeid te omzeilen. Het tijdelijke karakter van de opdrachten moet hoe dan ook worden verzekerd, los van een wettelijke bepaling in die zin in de verschillende nationale rechtsorden.

Op basis van deze overwegingen heeft het Hof geoordeeld dat artikel 1, lid 1, en artikel 5, lid 5, van richtlijn 2008/104 aldus moeten worden uitgelegd dat door het verlengen van achtereenvolgende opdrachten voor dezelfde functie bij een inlenende onderneming misbruik wordt gemaakt van de toewijzing van achtereenvolgende opdrachten aan een uitzendkracht in het geval dat de achtereenvolgende opdrachten van een uitzendkracht bij dezelfde inlenende onderneming tot gevolg hebben dat de duur van de activiteit bij die onderneming langer is dan wat – gelet op alle relevante omstandigheden, waaronder met name de specifieke kenmerken van de sector, en in de context van de nationale regeling – redelijkerwijs als „tijdelijk” kan worden gekwalificeerd, en geen objectieve verklaring wordt gegeven voor het feit dat de betrokken inlenende onderneming gebruikmaakt van achtereenvolgende uitzendovereenkomsten, hetgeen de verwijzende rechter dient na te gaan.

- 10 De verwijzende rechter wijst er echter op dat de zaken die door de nationale rechters en de Unierechter zijn onderzocht, betrekking hadden op situaties van herhaalde terbeschikkingstelling [van werknemers] voor bepaalde tijd, anders dan in de onderhavige zaak, die betrekking heeft op de terbeschikkingstelling van werknemers voor onbepaalde tijd (*staff leasing*). Deze rechter is van oordeel dat dit geval, dat betrekking heeft op werk dat wordt gedaan door een dienstverrichter die door een bureau ten behoeve van een inlenende onderneming in dienst is genomen, hoe dan ook binnen de werkingssfeer van richtlijn 2008/104 valt, ongeacht of de overeenkomst die tussen het uitlenende bureau en de inlenende onderneming is gesloten een overeenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd is.
- 11 De voorwaarde van de tijdelijke aard betreft de duur van de feitelijke relatie tussen dezelfde werknemer en dezelfde inlenende onderneming, te weten de opdracht, en de duur van de terbeschikkingstelling voor dezelfde functie.
- 12 De tekst van de richtlijn zelf bevestigt op bepaalde punten, bijvoorbeeld in artikel 5, lid 2, dat de richtlijn van toepassing is op de overeenkomst voor de terbeschikkingstelling [van werknemers] voor onbepaalde tijd.
- 13 Na deze precisering merkt de verwijzende rechter op dat de werknemer, ook al ontvangt hij in het kader van de terbeschikkingstelling voor onbepaalde tijd (of *staff leasing*) een beschikbaarheidsvergoeding tijdens de perioden waarin hij niet ter beschikking wordt gesteld, niettemin geen bescherming geniet met betrekking

tot de duur van die opdracht, aangezien in de contractuele bepalingen steeds is bedongen dat het mogelijk is om de werknemer vóór het verstrijken van de termijn een andere opdracht toe te vertrouwen of het einde van de opdracht te vervroegen, onverminderd de betaling van de beschikbaarheidsvergoeding.

- 14 Overigens, als de behoefte van de inlenende onderneming om gebruik te maken van de terbeschikkingstelling [van werknemers] werkelijk van onbepaalde duur was, zou die onderneming geen reden hebben om een beroep te doen op een bureau voor de terbeschikkingstelling [van werknemers], anders dan met het oog op omzeiling van de regelgeving.
- 15 Daarom moeten ook in het geval van terbeschikkingstelling voor onbepaalde tijd dezelfde formele en temporele vereisten op de afzonderlijke opdrachten worden toegepast als in het geval van terbeschikkingstelling voor bepaalde tijd.
- 16 Voor zover de Italiaanse regeling het mogelijk maakt werknemers voor onbepaalde tijd ter beschikking te stellen zonder de achtereenvolgende opdrachten van dezelfde werknemer bij dezelfde inlenende onderneming te beperken, en daarbij het beginsel van tijdelijke aard dat kenmerkend is voor de Europese regeling in de strijd tegen werkonzekerheid te omzeilen, lijkt deze in strijd met richtlijn 2008/104, met name met het volgende: overweging 15, waarin arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd als algemene vorm van arbeidsverhouding worden erkend; artikel 5, lid 5, waarin de lidstaten worden verzocht passende maatregelen te nemen ter voorkoming van achtereenvolgende opdrachten om de bepalingen van deze richtlijn te omzeilen; artikel 1, lid 1, dat het tijdelijke karakter van de tewerkstelling van de werknemer bij de inlenende onderneming veronderstelt, en artikel 3, lid 1, onder b), c), d) en e), dat in de definities van de begrippen „uitzendbureau”, „uitzendkracht”, „inlenende onderneming” en „opdracht” daaraan nadrukkelijk het kenmerk van tijdelijkheid toekent.
- 17 De gevraagde uitlegging van richtlijn 2008/104 is noodzakelijk om de verwijzende rechter in staat te stellen uitspraak te doen. Indien de genoemde nationale regeling in strijd is met de richtlijn, is de vordering van verzoekster gegrond en kan zij verlangen dat een arbeidsverhouding als werknemer met de inlenende onderneming tot stand wordt gebracht.