



Datum van
inontvangstneming

:

13/12/2018

Zaak C-681/18

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:

31 oktober 2018

Verwijzende rechter:

Tribunale ordinario di Brescia (Italië)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

16 oktober 2018

Verzoekende partij:

JH

Verwerende partij:

KG

Voorwerp van de procedure in het hoofdgeding

Beroep dat door een uitzendkracht is ingesteld en ertoe strekt een arbeidsbetrekking voor onbepaalde tijd met de inlenende onderneming tot stand te brengen, waarbij in dit verband wordt aangevoerd dat de terbeschikkingstelling van arbeidskrachten aan deze onderneming van 3 maart 2014 tot en met 30 november 2016, zonder onderbreking, door herhaaldelijke verlenging van de betrokken overeenkomst, onrechtmatig is.

Voorwerp en rechtsgrondslag van de prejudiciële vraag

Uitlegging van de beperkingen die richtlijn 2008/104/EG aan uitzendarbeid stelt, en inzonderheid de vraag of een nationale regeling volgens welke algemeen gebruik van terbeschikkingstelling van arbeidskrachten door dezelfde inlenende onderneming is toegestaan zonder specifieke tijdslimieten en zonder technische redenen of specifieke redenen in verband met vereisten op het gebied van de

productie, de organisatie of vervanging van personeelsleden, met deze richtlijn in strijd is.

Artikel 267 VWEU

Prejudiciële vraag

Moet artikel 5, lid 5, van richtlijn 2008/104/EG van 19 november 2008 aldus worden uitgelegd dat deze bepaling in de weg staat aan de toepassing van decreto legislativo nr. 276/2003, zoals gewijzigd bij decreto legge 34/2014, dat: a) geen grenzen stelt aan de achtereenvolgende opdrachten van dezelfde arbeidskracht bij dezelfde inlenende onderneming; b) aan het rechtmatige gebruik van de terbeschikkingstelling van arbeidskrachten voor bepaalde tijd niet als voorwaarde stelt dat technische redenen of redenen in verband met vereisten op het gebied van de productie, de organisatie of vervanging van personeelsleden bestaan; c) niet voorschrijft dat het gebruik van dit soort arbeidsovereenkomsten slechts rechtmatig is wanneer de productiebehoefte van de inlenende onderneming tijdelijk is?

Aangevoerde Unierechtelijke bepalingen

Richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad van 19 november 2008 betreffende uitzendarbeid, inzonderheid de overwegingen 10 en 15 en de artikelen 1, 2, 3, en 5

Aangevoerde nationale bepalingen

A) Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, recante “*Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30*” (wetsbesluit nr. 276 van 10 september 2003 houdende „Uitvoering van de gedelegeerde bevoegdheden op het gebied van de werkgelegenheid en de arbeidsmarkt, als bedoeld in wet nr. 30 van 14 februari 2003”), zoals gewijzigd bij decreto legge (wetgevend besluit) 34/2014, met wijzigingen omgezet bij wet nr. 78/2014.

Meer bepaald is met de wetswijziging van 2014 uit artikel 20, lid 4, van wetsbesluit nr. 276/03 zowel de bepaling volgens welke „*de terbeschikkingstelling van arbeidskrachten voor bepaalde tijd is toegestaan om technische reden of om redenen in verband met vereisten op het gebied van de productie, de organisatie of vervanging van personeelsleden, ook als deze redenen met de gewone bedrijfsuitoefening van de inlener verband houden*”, als het vereiste dat deze redenen schriftelijk in de overeenkomst worden vermeld, geschrapt.

Artikel 22, lid 2, van wetsbesluit nr. 276/03 bepaalt dat ingeval arbeidskrachten voor bepaalde tijd ter beschikking worden gesteld, de bepalingen van wetsbesluit

nr. 368/01 van toepassing zijn op de arbeidsverhouding tussen de uitlener en de werknemer „*met uitsluiting van artikel 5, lid 3 en volgende, van dit wetsbesluit*”. De aanvankelijke duur van de arbeidsovereenkomst kan steeds met instemming van de werknemer schriftelijk worden verlengd in de gevallen en voor de duur voorzien in de nationale collectieve arbeidsovereenkomst die op de uitlener van toepassing is.

Artikel 27 van wetsbesluit nr. 276/03, met het opschrift „Onregelmatige terbeschikkingstelling”, bepaalt dat wanneer bij de terbeschikkingstelling van arbeidskrachten de beperkingen en voorwaarden van dit wetsbesluit niet in acht worden genomen, de werknemer, door middel van een verzoek dat ook enkel aan de inlener kan worden betekend, kan vragen te verklaren dat een arbeidsverhouding tussen hem en deze persoon tot stand is gekomen, met werking vanaf het begin van de terbeschikkingstelling.

B) Decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 recante “*Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all’accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall’UNICE, dal CEEP e dal CESA*” (wetsbesluit nr. 368 van 6 september 2001 inzake „Uitvoering van richtlijn 1999/70/EG betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd”), in de ratione temporis geldende versie.

Artikel 1. Overeengekomen termijn

„01. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is de standaardvorm van de arbeidsverhouding bij werknemers.

1. Aan de duur van een overeenkomst voor loonarbeid tussen een werkgever en een arbeidskracht voor de vervulling van een willekeurige functie, zowel in de vorm van een overeenkomst voor bepaalde tijd, als in het kader van een overeenkomst inzake de terbeschikkingstelling van arbeidskrachten voor bepaalde tijd als bedoeld in [...] wetsbesluit nr. 276 van 10 september 2003, kan een termijn worden gesteld van ten hoogste zesendertig maanden, met inbegrip van eventuele verlengingen [...].”

Artikel 5. Verstrijken van de termijn en sancties. Opeenvolgende overeenkomsten

„[...] 3. Wanneer de werknemer binnen tien dagen na afloop van een arbeidsovereenkomst van maximaal zes maanden of binnen twintig dagen na afloop van een arbeidsovereenkomst van meer dan zes maanden opnieuw wordt aangesteld voor bepaalde tijd in de zin van artikel 1, dan geldt de tweede arbeidsovereenkomst als een overeenkomst voor onbepaalde tijd. [...]

4. Bij twee opeenvolgende aanstellingen voor bepaalde tijd, waaronder aanstellingen worden verstaan die zonder onderbrekingen plaatsvinden, geldt de arbeidsverhouding als voor onbepaalde tijd tot stand gekomen vanaf de sluiting van de eerste arbeidsovereenkomst.

4 bis. Onverminderd de bepalingen in de voorgaande leden betreffende opeenvolgende arbeidsovereenkomsten en behoudens andersluidende bepalingen in collectieve overeenkomsten [...], wordt de arbeidsverhouding tussen de werkgever en de werknemer, wanneer deze als gevolg van opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd voor vergelijkbare functies een totale duur van zesendertig maanden overschrijdt, ongeacht perioden van onderbreking tussen de overeenkomsten onderling en met inbegrip van verlengingen en vernieuwingen, geacht te zijn gesloten voor onbepaalde tijd [...].”

C) De artikelen 1344 en 1421 van de codice civile (burgerlijk wetboek), waarin is bepaald dat overeenkomsten die worden gesloten om de toepassing van dwingende bepalingen te omzeilen, nietig zijn.

Korte uiteenzetting van de feiten en procedure in het hoofdgeding

- 1 JH, een door een uitzendbureau aangeworven arbeidskracht, heeft van 3 maart 2014 tot en met 30 november 2016 in loondienst voor de vennootschap KG (inlenende onderneming) als machinebediener en draaibankwerker gewerkt op grond van opeenvolgende overeenkomsten voor de terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (acht in totaal) en verlengingen daarvan (zeventien in totaal).
- 2 JH heeft bij de verwijzende rechter een verzoek als bedoeld in artikel 27 van wetsbesluit nr. 276/2003 ingediend, en daarbij KG in het geding geroepen.
- 3 Verzoeker heeft de verwijzende rechter verzocht:
 - a) vast te stellen en te verklaren dat de overeenkomsten voor de terbeschikkingstelling van arbeidskrachten op grond waarvan hij bij de verwerende onderneming arbeid heeft verricht, onrechtmatig en/of nietig zijn;
 - b) te verklaren dat tussen hem en de verwerende onderneming een arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd in loondienst tot stand is gekomen;
 - c) de verwerende onderneming te bevelen om hem weer in dienst te nemen, en deze onderneming daarbij te veroordelen tot betaling van de verschuldigde vergoeding en de daaraan verbonden socialezekerheidsbijdragen.
- 4 De verwerende onderneming is niet ter terechtzitting verschenen.

Voornaamste argumenten van de partijen in het hoofdgeding

- 5 Verzoeker heeft de volgende middelen aangevoerd:

- a) het maximale aantal toegestane verlengingen is overschreden en de redenen voor het gebruik van de terbeschikkingstelling van uitzendkrachten zijn niet vermeld, hetgeen in strijd is met de cao (collectieve arbeidsovereenkomst) voor de categorie uitzendbureaus, die op 27 februari 2014 is ondertekend.
 - b) de afzonderlijke overeenkomsten zijn geen uitzonderlijke, tijdelijke of overgangso oplossingen, en hoe dan ook in strijd met de Unieregeling betreffende opeenvolgende overeenkomsten inzake de terbeschikkingstelling van arbeidskrachten, inzonderheid artikel 5, lid 5, van richtlijn 2008/104/EG;
 - c) daarom zijn de met verweerster gesloten overeenkomsten nietig in de zin van de artikelen 1344 en 1421 van het Italiaans burgerlijk wetboek, aangezien zij ertoe strekken de toepassing van dwingende bepalingen te omzeilen.
- 6 Verzoeker heeft evenwel opgemerkt dat de nationale regeling inzake de terbeschikkingstelling van arbeidskrachten die *ratione temporis* op diens situatie van toepassing is:
- a) geen grenzen stelt aan de achtereenvolgende opdrachten van dezelfde arbeidskracht bij dezelfde inlener, in strijd met artikel 5, lid 5, van richtlijn 2008/104/EG;
 - b) niet bepaalt dat de productiebehoefte van tijdelijke aard moet zijn opdat rechtmatig gebruik kan worden gemaakt van de terbeschikkingstelling van arbeidskrachten, in strijd met richtlijn 2008/104/EG, inzonderheid de overwegingen 15 en 10 daarvan;
 - c) niet verbiedt dat na het verstrijken van de looptijd van een overeenkomst die, zonder onderbreking, zes keer is verlengd, een nieuwe overeenkomst wordt ondertekend.
- 7 Daarom heeft verzoeker de verwijzende rechter verzocht om aan het Hof van Justitie van de Europese Unie een vraag te stellen over de uitlegging van de genoemde richtlijn, tegen de achtergrond van de betrokken nationale regeling.

Korte uiteenzetting van de motivering van de verwijzingsbeslissing

- 8 De verwijzende rechter heeft beslist om, gelet op de bovenstaande samenvatting, bij het Hof van Justitie van de Europese Unie een verzoek om een prejudiciële beslissing in te dienen.
- 9 De regeling die *ratione temporis* op de in de onderhavige zaak aan de orde zijnde overeenkomsten van toepassing is, is wetsbesluit nr. 276/2003, zoals gewijzigd bij

wetgevend besluit nr. 34/2014, dat met wijzigingen is omgezet bij wet nr. 78/2014.

- 10 Meer bepaald is met de wetwijziging van 2014 uit artikel 20, lid 4, van wetsbesluit nr. 276/03 zowel de bepaling volgens welke „*de terbeschikkingstelling van arbeidskrachten voor bepaalde tijd is toegestaan om technische redenen of om redenen gelegen in vereisten op het gebied van de productie, de organisatie of vervanging van personeelsleden, ook als deze redenen met de gewone bedrijfsuitoefening van de inlener verband houden*”, als het vereiste dat deze redenen schriftelijk in de overeenkomst worden vermeld, geschrapt.
- 11 Op grond van deze bepalingen zou het door JH ingestelde beroep onvermijdelijk moeten worden verworpen.
- 12 Deze regeling schrijft immers niet voor dat:
 - a) in de overeenkomsten de technische reden of de redenen in verband met vereisten op het gebied van de productie, de organisatie of vervanging van personeelsleden voor het gebruik van de terbeschikkingstelling van arbeidskrachten worden vermeld;
 - b) deze redenen tijdelijk zijn;
 - c) een grens wordt gesteld aan achtereenvolgende opdrachten bij dezelfde inlenende onderneming, aangezien artikel 22 van wetsbesluit nr. 276/2003 uitdrukkelijk uitsluit dat artikel 5, lid 3, van wetsbesluit nr. 386/2001 van toepassing is, dat ten aanzien van overeenkomsten voor bepaalde tijd beperkingen stelt aan de mogelijkheid om meerdere opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd te sluiten, en hoe dan ook een bovengrens van zesendertig maanden vaststelt.
- 13 Deze bepalingen lijken in strijd te zijn met richtlijn 2008/104/EG, aangezien zij geen rechterlijke toetsing van de redenen voor het gebruik van de terbeschikkingstelling van arbeidskrachten toelaten, en geen beperkingen stellen aan opeenvolgende opdrachten van eenzelfde arbeidskracht bij dezelfde inlener.
- 14 Zo is de verwijzende rechter het eens met de opmerking van verzoeker dat de betrokken nationale regeling in strijd is met overweging 15 van richtlijn 2008/104/EG, waarin wordt erkend dat arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd de algemene vorm van arbeidsverhouding zijn, en met artikel 5, lid 5, van deze richtlijn, dat de lidstaten voorschrijft om passende maatregelen te nemen ter voorkoming van achtereenvolgende opdrachten om de bepalingen van deze richtlijn te omzeilen.
- 15 Daarnaast merkt de verwijzende rechter op dat de nationale regeling in strijd is met artikel 1, lid 1, en met artikel 3, lid 1, onder b), c), d) en e), van richtlijn 2008/104/EG, waarin steeds ervan wordt uitgegaan en gespecificeerd dat de

terbeschikkingstelling van de arbeidskracht aan de inlenende onderneming van *tijdelijke aard* is.

- 16 Tot slot sluit de verwijzende rechter uit dat de op 27 februari 2014 ondertekende cao voor uitzendbureaus die in de vordering wordt ingeroepen van toepassing is, aangezien deze regeling uitsluitend van toepassing is op de betrekkingen tussen de arbeidskrachten en de uitzendbureaus. De versie van deze regeling die gold in het tijdperk waarin de feiten zich hebben voorgedaan, schreef overigens niet voor dat de redenen voor het gebruik van de terbeschikkingstelling van arbeidskrachten in de overeenkomst worden vermeld, en verbood evenmin dat na het verstrijken van de looptijd van een eerdere overeenkomst die zonder onderbrekingen zesmaal is verlengd, een nieuwe overeenkomst wordt gesloten.
- 17 Wat de relevantie van de prejudiciële vraag betreft, merkt de verwijzende rechter op dat indien wordt geoordeeld dat richtlijn 2008/104/EG aan de voormelde nationale regeling in de weg staat, het beroep van JH moet worden toegewezen, en in het tegengestelde geval het beroep moet worden verworpen.