Datum van inontvangstneming	:	14/11/2013

Zaak C-533/13

Verzoek om een prejudiciële beslissing

Datum van indiening:

9 oktober 2013

Verwijzende rechter:

Työtuomioistuin (Finland)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

4 oktober 2013

Verzoekende partij:

Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry

Verwerende partij:

Öljytuote ry

Shell Aviation Finland Oy

BESCHIKKING VAN DE TYÖTUOMIOISTUIN [OMISSIS]

Datum [OMISSIS]

4 oktober 2013 [OMISSIS]

Verzoekster Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry

Verweersters Öljytuote ry

Shell Aviation Finland Oy

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing in een zaak betreffende de uitlegging van richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad van 19 november 2008 betreffende uitzendarbeid

BESCHIKKING VAN DE TYÖTUOMIOISTUIMEN [Hof voor arbeidszaken]

Voorwerp van het geding

1 De onderhavige zaak betreft de toepassing van de bij collectieve arbeidsovereenkomst (hierna: „cao") vastgestelde beperkingen op de inzet van uitzendarbeid. In deze context moet worden bepaald of richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad van 19 november 2008 betreffende uitzendarbeid (hierna: „richtlijn uitzendarbeid") toestaat de inzet van uitzendarbeid op de in de cao overeengekomen wijze te beperken.

2 De bij de Työtuomioistuim door een vakbond ingestelde vordering strekt tot veroordeling krachtens de työehtosopimuslaki [wet betreffende collectieve arbeidsovereenkomsten] (436/1946) van een werkgeversvereniging en een daarbij aangesloten onderneming tot een geldboete, omdat deze onderneming sinds 2008 duurzaam en ononderbroken uitzendkrachten heeft ingezet voor taken die volledig overeenkomen met die van haar eigen werknemers. Dat is volgens de collectieve arbeidsovereenkomst die partijen bindt, een ongeoorloofde inzet van uitzendkrachten, die verboden is. Verweersters betwisten de collectieve arbeidsovereenkomst te hebben geschonden. Subsidiair stellen zij dat de cao-bepalingen aan de grondslag van de vordering buiten toepassing moeten blijven, daar zij de inzet van uitzendarbeid verdergaand beperken dan toegestaan krachtens artikel 4, lid 1, van de richtlijn uitzendarbeid.

3 De beoordeling van verweersters' betoog vereist om te beginnen onderzoek door de työtuomioistuin van de strekking van de bij artikel 4 van de richtlijn aan de lidstaten opgelegde verplichting. Volgens artikel 4, lid 1, zijn verboden of beperkingen op de inzet van uitzendarbeid uitsluitend om in deze bepaling nader genoemde redenen geoorloofd. Volgens artikel 4, leden 2 en 3, gaan de lidstaten, na of de in de nationale rechtsorde gestelde verboden en beperkingen

overeenkomstig artikel 4, lid 1, gerechtvaardigd zijn. Volgens artikel 4, lid 5, stellen de lidstaten de Commissie binnen een bepaalde termijn in kennis van de resultaten van de heroverweging.

4 Onzeker is of voor de lidstaten uit deze bepalingen alleen de genoemde heroverwegings- en informatieplicht volgt dan wel of de in artikel 4, lid 1, van de richtlijn vastgestelde voorwaarden voor de inzet van uitzendarbeid aldus moeten worden uitgelegd dat er in de nationale rechtsorde duurzaam aan moet worden voldaan. Afhankelijk van het antwoord moet vervolgens de invloed van de bepalingen van de richtlijn op de toepassing van de bepalingen van de cao's in het hoofdgeding worden onderzocht.**[Or 2]**

5 Tegen de beslissingen van de Työtuomioistuin staan geen gewone rechtsmiddelen open [laki työtuomioistuimesta (wet betreffende het hof voor arbeidszaken), 646/1946, § 36]. Derhalve is de työtuomioistuin krachtens artikel 267 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) gehouden in een zaak waarin Unierecht moet worden uitgelegd, te verzoeken om een prejudiciële beslissing.

Toepasselijk nationaal recht

Bepalingen

6 Het tweede hoofdstuk van de työsopimuslaki [wet arbeidsovereenkomsten] (55/2001) en de lähetetyistä työntekijöistä annetussa laki [wet uitzendarbeid] (1146/1999) stellen in wezen de Finse rechtsbepalingen inzake uitzendarbeid en de voorwaarden ervoor vast. Tot omzetting van de richtlijn uitzendarbeid in Finland zijn in deze wetten enige wijzigingen en aanvullingen aangebracht betreffende bijvoorbeeld de verplichting van inhurende bedrijven om toekomstige vacatures ook aan hun uitzendkrachten mee te delen (työsopimuslaki, hoofdstuk 2, § 6).

7 Het Finse recht heeft geen bepaling over geoorloofde beperkingen of verboden op de inzet van uitzendarbeid als artikel 4, lid 1, van de richtlijn uitzendarbeid. Bij de omzetting van de richtlijn is ervan uitgegaan dat die bepaling geen wijziging van het nationaal recht vereist. Artikel 4 van de richtlijn wordt aldus uitgelegd dat de lidstaten een eenmalige administratieve plicht hebben om de beperkingen en verboden op uitzendarbeid te heroverwegen en de Commissie het resultaat daarvan mee te delen. De heroverwegingsplicht wordt niet aldus opgevat dat zij van de lidstaten wetswijzigingen vereist, ook wanneer niet alle verboden en beperkingen op uitzendarbeid door de in artikel 4, lid 1, genoemde redenen worden gerechtvaardigd (wetsontwerp 104/2011 van de regering, blz. 6-7).

8 De heroverweging overeenkomstig artikel 4 van de richtlijn uitzendarbeid vond plaats in Finland en het resultaat ervan werd de Commissie meegedeeld bij brief van 29 november 2011 (TEM/2379/03.10.02/2010). De sociale partners is het deel

van de heroverweging betreffende cao's opgedragen. Blijkens het rapport achten de vakbonden de verboden en beperkingen op uitzendarbeid in de Finse branche-cao's verenigbaar met de richtlijn uitzendarbeid. Doel van de cao-bepalingen is te garanderen dat de uitzendkracht, ongeacht de aard van de arbeidsverhouding, gelijk wordt behandeld en de arbeidsmarkt naar behoren werkt. Volgens de werkgeversvereniging Elinkeinoelämän keskusliitto EK zijn de cao-bepalingen onverenigbaar met de richtlijn uitzendarbeid omdat zij geen vereisten van bescherming van uitzendarbeid of werkzekerheid betreffen. De bepalingen waarborgen evenmin de behoorlijke werking van de arbeidsmarkt of misbruikbestrijding. De verboden en beperkingen op uitzendarbeid ontnemen de werkgevers daarentegen de mogelijkheid de bedrijfsmatig beste vorm van arbeidsschepping te kiezen en beperken de mogelijkheid voor uitzendbureaus om ondernemingen arbeidskrachten ter beschikking te stellen.

Cao's

9 Cao's zijn op de Finse arbeidsmarkt van wezenlijke betekenis als instrument tot regeling van de voorwaarden voor arbeidsverhoudingen. De organisatiegraad is hoog en de cao'gelden voor het merendeel van de werknemers in het land.

10 Volgens § 1 van de Työehtosopimuslaki kan een cao tussen een werkgever of een in Finland geregistreerde werkgeversvereniging en een vakbond worden gesloten. De cao verbindt naast de cao-partijen de bij de cao-partijen aangesloten werkgevers en werknemers. Normaal regelen de cao's de voorwaarden voor de arbeidsverhoudingen tussen de door de cao verbonden werkgevers en werknemers. Volgens de rechtspraak kan een cao evenwel ook voorwaarden betreffende de verhoudingen van een door een cao gebonden onderneming met een andere niet door de cao gebonden onderneming regelen. Daartoe zijn zwaarwegende redenen vereist die met de positie en de arbeidsvoorwaarden van de werknemers van de door de cao gebonden onderneming verband houden. Op basis daarvan wordt aangenomen dat de inzet van buitenlandse arbeidskrachten **[Or 3]**, zoals bijvoorbeeld de uitbesteding aan een subcontractor en de inzet van uitzendkrachten, daadwerkelijk bij cao kan worden beperkt en gereguleerd (uitspraak van de työtuomioistuin in zaak TT 1993:95). Dergelijke bepalingen zijn zelfs gebruikelijk in cao's. Schending van deze bepalingen kan krachtens § 7 van de työehtosopimuslaki leiden tot een geldboete van maximaal 29 500 EUR.

11 Bepalingen over de inzet van uitzendarbeid zijn vooral te vinden in cao's in de industrie. Deze bepalingen berusten op de kaderovereenkomst van 1997 tussen de Elinkeinoelämän keskusliitto EK en de Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK [Verbond van Finse vakbonden], waarvan hoofdstuk 8 bepalingen over de inzet van niet tot de onderneming behorende arbeidskrachten bevat. Titel 8.3 bepaalt:

> Ondernemingen mogen uitzendkrachten alleen inzetten om arbeidspieken op te vangen of voor tijdelijke of naar hun aard beperkte taken, die wegens

spoedeisendheid, beperkte duur, beroepsbekwaamheid, gebruik van speciaal gereedschap of andere soortgelijke redenen niet door eigen werknemers kunnen worden uitgevoerd.

Het inlenen van arbeidskrachten is ongeoorloofd, wanneer de uitzendkrachten, die worden uitgeleend door ondernemingen, die verschillende arbeidskrachten ter beschikking stellen, voor de normale bedrijfsactiviteit naast de vaste werknemers van het bedrijf en over een langere tijd onder dezelfde leiding werken.

Ondernemingen die uitzendkrachten inlenen, moeten de ombudsman op verzoek inlichten over vragen betreffende de dienst van deze arbeidskrachten.

Deze of inhoudelijk daarmee overeenkomende bepalingen worden op grond van verwijzingen in de branche-cao's of als bestanddeel van de cao's in acht genomen. Ook in de hier aanhangige zaak berust de vordering op een bepaling van die strekking in § 29 van de cao van de sector van tankwagens en olieproducten. Partijen zijn de werkgeversvereniging Öljytuote ry (hierna: „Öljytuote") en de Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry (vakbond voor de auto- en transportbranche; hierna: „AKT").

Bij de Työtuomioistuin aanhangige zaak

12 De vordering betreft een bij de Öljytuote aangesloten onderneming, Shell Aviation Finland Oy, die brandstof levert op 18 luchthavens in Finland. De 28 werknemers ervan zorgen voor het tanken, de kwaliteitscontrole en andere dagelijkse taken op de luchthaven inzake het tanken van vliegtuigen. In 2010 sloot Shell Aviation Finland Oy een samenwerkingsovereenkomst met het uitzendbureau Ametro Oy. Volgens de overeenkomst moesten de uitzendkrachten kunnen worden ingezet om ziekte van vast personeel of kortstondige personeelskrapte op te vangen, zodat het vast personeel verder voorrang op uitzendkrachten behield wanneer tijdelijk meer personeel nodig was. Vóór 2010 verstrekte een ander bedrijf uitzendkrachten aan Shell Aviation Finland Oy.

Verzoekschrift

13 AKT stelt in haar verzoekschrift dat Shell Aviation Finland Oy sinds 2008 duurzaam en zonder onderbreking naast haar eigen werknemers uitzendkrachten heeft ingezet voor volstrekt dezelfde dagdagelijkse taken. Concreet gaat het om de inzet van uitzendkrachten bij het gewone tanken van vliegtuigen. De inzet van uitzendkrachten is ongeoorloofd, daar zij voor de normale bedrijfsactiviteit naast de vaste werknemers **[Or 4]** gedurende verschillende maanden onder dezelfde leiding hebben gewerkt. Zij beschikten niet over een zo bijzondere beroepsbekwaamheid dat de door hen verrichte arbeid niet ook door eigen werknemers kon worden uitgevoerd. De inzet van uitzendkrachten door de

onderneming schendt dus § 29 van de cao van de sector van tankwagens en olieproducten.

14 De onderneming zette sinds 2008 – in manjaren – aanzienlijk veel uitzendkrachten in. De aantallen in manjaren van het eigen personeel en van de uitzendkrachten wijzen duidelijk op een grotere bedrijfsactiviteit dan het eigen personeel aankan. In 2011 neemt bijvoorbeeld uitzendarbeid 20 % van de door de vaste werknemers gepresteerde jaarlijkse arbeidstijd voor zijn rekening. De omvang waarin Shell Aviation Finland Oy uitzendkrachten heeft ingezet, is ook aanzienlijk vergeleken met de omvang ervan in andere op luchthavens actieve ondernemingen met grondafhandelingsactiviteiten. Het verzoekschrift noemt vier dergelijke ondernemingen die helemaal geen uitzendkrachten inzetten. In een onderneming van de oliesector nemen uitzendkrachten jaarlijks ongeveer 3 % van de arbeidstijd en in een andere maximaal 8,6 % voor hun rekening. Bij Shell Aviation Finland Oy wordt personeelskrapte opgevangen door in grote omvang en duurzaam uitzendkrachten in te zetten.

15 De richtlijn uitzendarbeid eist niet dat een cao-bepaling, die de inzet van uitzendkrachten beperkt, als strijdig met het Unierecht uit de cao moet worden geschrapt; de richtlijn stelt alleen een heroverwegingsplicht. De tekst van de richtlijn is zo duidelijk dat niet om een prejudiciële beslissing hoeft te worden verzocht. Dit volgt ook uit de wilsautonomie van de partijen op de arbeidsmarkt, die is gewaarborgd door het Handvest van grondrechten van de Unie en de Conventie van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO). EU-richtlijnen hebben bovendien geen rechtstreekse horizontale werking in de rechtsverhoudingen tussen particulieren. Hooguit kan de uitlegging van de richtlijn effect sorteren. Op die basis kunnen de cao-bepalingen niet ongeldig worden verklaard.

Verweer

16 Verweersters, Öljytuote en Shell Aviation Finland Oy, betwisten dat de onderneming § 29 van de cao heeft geschonden. De inzet van uitzendkrachten vindt rechtvaardigingsgronden in de zin van deze bepaling. In 2011 bijvoorbeeld ving de door uitzendkrachten bij Shell Aviation Finland Oy gepresteerde arbeid in hoofdzaak verlof en ziektes alsook opleidingen van vast personeel en uitzendkrachten als grondpersoneel voor het tanken van vliegtuigen op. Het bedrijf stelt voor het extra werk bij plotse ziektes gewoonlijk bij voorrang eigen werknemers en eerst daarna uitzendkrachten tewerk.

17 De cao-bepaling is bovendien onverenigbaar met de richtlijn uitzendarbeid, daar het daarbij niet gaat om een vereiste van bescherming van de uitzendarbeid of de veiligheid en gezondheid op de arbeidsplaats. Daartoe verwijzen verweersters naar het hierboven in punt 8 uiteengezette standpunt van de Elinkeinoelämän keskusliitto EK. Ook wanneer de richtlijn niet uitdrukkelijk bepaalt dat ongerechtvaardigde verboden en beperkingen van uitzendarbeid uit cao's moeten worden geschrapt, moet ervan worden uitgegaan dat dergelijke verboden en

beperkingen van de uitzendarbeid niet zijn toegestaan. § 29, lid 1, van de cao is ongeldig aangezien hij in strijd is met artikel 4, lid 1, van de richtlijn uitzendarbeid.

Motivering van het verzoek om een prejudiciële beslissing

18 De Työtuomioistuin moet in de eerste plaats onderzoeken welk soort verplichting artikel 4, lid 1, van de richtlijn uitzendarbeid de lidstaten oplegt. Op het eerste gezicht verbiedt deze bepaling duidelijk beperkingen en verboden op de inzet van uitzendkrachten, wanneer zij niet om de in die bepaling genoemde redenen van algemeen belang gerechtvaardigd zijn. Evenwel zijn uitleggingen van artikel 4 in overweging gegeven volgens welke lid 1 ervan alleen in samenhang met de in de overige leden ervan **[Or 5]** vastgestelde heroverwegingsplicht van belang is. Zoals met name de Finse regering stelde (zie hierboven punt 7), gaat het alleen om een administratieve heroverwegingsplicht. Nadat zij is vervuld, kunnen als onverenigbaar met artikel 4, lid 1, beschouwde of in voorkomend geval later vastgestelde beperkingen op uitzendarbeid worden toegepast ongeacht de richtlijn.

19 Voor die uitlegging pleit dat de richtlijn uitzendarbeid niet afzonderlijk een verplichting van de lidstaten regelt om met artikel 4, lid 1, strijdige verboden of beperkingen op te heffen. Een dergelijke verplichting is bijvoorbeeld opgelegd in artikel 23 van richtlijn 2006/54/EG inzake de opheffing van bepalingen die in strijd zijn met de gelijke behandeling van geslachten, en in artikel 16 van richtlijn 2000/78/EG inzake de opheffing van bepalingen die in strijd zijn met het gelijkheidsbeginsel. Een in dit opzicht duidelijkere regeling is ook te vinden in artikel 6, lid 2, van het voorstel voor een richtlijn inzake uitzendarbeid (COM/2002/0701 def.); de vigerende richtlijn bevat evenwel geen dergelijke regeling.

20 Volgens een andere uitlegging kan artikel 4, lid 1, van de richtlijn uitzendarbeid als een autonome bepaling worden toegepast, volgens welke de lidstaten de duurzame verplichting wordt opgelegd te garanderen dat hun rechtsorde geen bepaling in strijd met de verboden of beperkingen op uitzendarbeid bevat. Voor deze uitlegging pleit de duidelijke tekst van de bepaling. Indien nationale voorschriften of cao-bepalingen volgens de richtlijn verboden zijn, zijn de lidstaten rechtstreeks op basis van dit verbod gehouden de omzetting van het verbod te garanderen en deze plicht hoeft niet per se in een afzonderlijke bepaling te worden gesteld. Hoofdstuk III van de richtlijn uitzendarbeid bevat in elk geval de algemene regelingen inzake de nationale omzetting van de richtlijn.

21 Bovendien kan worden gewezen op het uit artikel 2 van de richtlijn voortvloeiende doel ervan. Het eerste doel is de uitzendkrachten te beschermen door de naleving van het beginsel van gelijke behandeling. Het tweede doel is uitzendbureaus als werkgever te erkennen en een geschikt kader te creëren voor de gebruikmaking van uitzendwerk teneinde bij te dragen tot de schepping van

werkgelegenheid en de ontwikkeling van flexibele arbeidsvormen. Het tweede doel kan maar half worden verwezenlijkt wanneer artikel 4, lid 1, geen duurzame betekenis heeft.

22 Voorts, aldus punt 22 van de considerans van de richtlijn uitzendarbeid, moet deze richtlijn worden toegepast met inachtneming van de artikelen 49 en 56 VWEU inzake het vrij verrichten van diensten en de vrijheid van vestiging tussen de lidstaten. De artikelen 51 en 52 VWEU regelen geoorloofde beperkingen van deze vrijheden. Tegen de achtergrond van de genoemde verdragsbepalingen lijkt onzeker of beperkingen als overeengekomen in § 29 van de cao duurzaam in werking kunnen blijven. Het hoofdgeding betreft weliswaar een in Finland gevestigd uitzendbureau, maar de cao-bepaling moet op dezelfde wijze worden toegepast op gevallen waarin de uitzendkrachten door in andere lidstaten gevestigde ondernemingen ter beschikking worden gesteld. De strekking van de bepaling kan bezwaarlijk verschillen naar het land van vestiging van de dienstverrichter. Dezelfde situatie bestaat in vele cao-branches waarin een cao-bepaling van dezelfde strekking betreffende de inzet van buitenlandse arbeidskrachten moet worden toegepast. Bij de Työtuomioistuin is thans ook een andere zaak (R 67/13) aanhangig betreffende de toepassing van titel 8.3 van de tussen EK en SAK gesloten kaderovereenkomst op een regeling betreffende het cabinepersoneel van vliegtuigen. In die zaak heeft een Spaanse dienstverrichter een binnenlandse luchtvaartmaatschappij cabinepersoneel uitgeleend. Volgens de verzoeker wordt de cao-bepaling inzake de inzet van uitzendkrachten geschonden, terwijl de bepaling volgens de verweerder artikel 56 VWEU schendt (in die zaak is ook in geschil of het gaat om uitbesteding aan een subcontractor of om uitzendarbeid). Als tweede voorbeeld geldt de bouwsector waarin op ruime schaal werknemers worden ingezet die uit andere lidstaten naar Finland worden gezonden.

23 Bij bevestiging van de hierboven in punt 20 gegeven uitlegging rijst de vraag hoe artikel 4, lid 1, in casu moet worden uitgelegd. De cao is bezwaarlijk met de richtlijn **[Or 6]** te verenigen wegens de eraan ten grondslag liggende tegenovergestelde invalshoeken op de inzet van uitzendarbeid. De richtlijn bepaalt de redenen die beperkingen of verboden op de inzet van uitzendarbeid rechtvaardigen. Doel is volgens de työtuomioistuin voorwaarden voor de inzet van uitzendarbeid te scheppen wanneer dat mogelijk is zonder afbreuk aan de bescherming van uitzendkrachten. De cao verbiedt daarentegen de inzet van uitzendkrachten, wanneer in het bijzonder genoemde gevallen of omstandigheden ontbreken. Doel is in eerste instantie de eigen vaste werknemers van de inhurende onderneming met name te beschermen tegen dreigend verlies van arbeidsplaatsen.

24 Indien de conclusie na beoordeling is dat de cao met artikel 4, lid 1, van de richtlijn strijdige verboden of beperkingen stelt, rijst de vraag naar de werking van de richtlijn in Finland. Blijkens punt 7 hierboven is in Finland geen met artikel 4, lid 1, van de richtlijn overeenkomende wetsbepaling in werking getreden.

25 De bij de Työtuomioistuin aanhangige zaak betreft rechtsverhoudingen tussen particulieren. In een dergelijk geval moet de nationale rechter volgens vaste rechtspraak van het Hof de nationale bepaling zoveel mogelijk uitleggen in het licht van de bewoordingen en het doel van de betrokken richtlijn teneinde het daarmee beoogde resultaat te bereiken. Daarbij neemt de nationale rechter het gehele interne recht in acht en past hij de daarin erkende uitleggingsmethoden toe (zie bijvoorbeeld arrest Hof van 24 januari 2012, Dominguez, C-282/10, nog niet gepubliceerd in de Jurisprudentie, punten 24 en 27). Die verplichting geldt ook voor de richtlijnconforme uitlegging van cao's (zie bijvoorbeeld arrest Hof van 5 oktober 2004, Pfeiffer e.a., C-397/01–C-403/01, Jurispr. blz. I-8835).

26 Bovendien rijst de vraag of artikel 4 van de richtlijn daadwerkelijk en in samenhang met het Verdrag ook gevolgen heeft die verder gaan dan hierboven omschreven. Dat kan het geval zijn wanneer de bepaling aldus moeten worden uitgelegd dat zij de in punt 22 van de considerans van de richtlijn genoemde verdragsrechtelijk gewaarborgde vrijheden concretiseert. Volgens de arresten van het Hof van 11 december 2007, Viking (C-438/05, Jurispr. blz. I-10779) en 18 december 2007, Laval (C-341/05, Jurispr. blz. I-11767) bijvoorbeeld werken de bepalingen van de artikelen 49 en 56 VWEU inzake het vrij verrichten van diensten en de vrijheid van vestiging rechtstreeks op de verhoudingen tussen particulieren. Deze beslissingen stellen ook vast dat het in artikel 28 van het Handvest neergelegde recht op collectieve onderhandelingen, binnen de werkingssfeer van het recht van de Unie, in overeenstemming hiermee moet worden uitgeoefend (zie bijvoorbeeld arresten Hof van 13 september 2011, Prigge, C-447/09, Jurispr. blz. I-8003, en 8 september 2011, Hennigs e.a., C-297/10 en C-298/10, Jurispr. blz. I-7965).

Dictum

27 Om de hierboven uiteengezette redenen heeft de työtuomioistuin, na raadpleging van de partijen over de strekking van het prejudiciële verzoek, besloten de behandeling van de zaak te schorsen en het Hof van Justitie van de Europese Unie de volgende prejudiciële vragen voor te leggen:

a) Moet artikel 4, lid 1, van richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad van 19 november 2008 betreffende uitzendarbeid, aldus worden uitgelegd dat de nationale instanties en rechters de duurzaam geldende verplichting wordt opgelegd om met de hun ter beschikking staande middelen te garanderen dat geen nationale bepalingen of bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst gelden of worden toegepast, die in strijd zijn met een bepaling van de richtlijn?

b) Moet artikel 4, lid 1, van de richtlijn aldus worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een nationale regeling, volgens welke de inzet van uitzendkrachten alleen geoorloofd is in de vermelde gevallen zoals het opvangen van

arbeidspieken of voor taken die niet door eigen werknemers van een onderneming kunnen worden verricht? Kan de langdurige inzet van uitzendkrachten naast eigen werknemers van een onderneming voor de gewone bedrijfswerkzaamheid als verboden inzet van uitzendkrachten gelden? **[Or 7]**

c) Welke middelen staan de rechter, wanneer de nationale regeling als strijdig met de richtlijn wordt beschouwd, ter beschikking om de doelstellingen van de richtlijn te bereiken in het geval van een door particulieren na te leven collectieve arbeidsovereenkomst?

28 De työtuomioistuin zal de behandeling van de zaak voortzetten na de prejudiciële beslissing.

[OMISSIS]