Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Anden Afdeling)

14. oktober 2020 * [i]

»Præjudiciel forelæggelse – socialpolitik – direktiv 2008/104/EF – vikararbejde – artikel 5, stk. 5 – ligebehandling – passende foranstaltninger med henblik på at forebygge misbrug af vikararbejde – medlemsstaternes pligt til at forebygge successive udsendelser – ingen grænser i den nationale lovgivning – krav om overensstemmende fortolkning«

I sag C-681/18,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Tribunale ordinario di Brescia (retten i Brescia, Italien) ved afgørelse af 16. oktober 2018, indgået til Domstolen den 31. oktober 2018, i sagen

JH

mod

KG,

har

DOMSTOLEN (Anden Afdeling),

sammensat af afdelingsformanden, A. Arabadjiev, Domstolens præsident, K. Lenaerts, som fungerende dommer i Anden Afdeling, og dommerne A. Kumin (refererende dommer), T. von Danwitz og P.G. Xuereb,

generaladvokat: E. Sharpston,

justitssekretær: A. Calot Escobar,

på grundlag af den skriftlige forhandling,

efter at der er afgivet indlæg af:

– JH ved avvocato A. Carbonelli,

– den italienske regering ved G. Palmieri, som befuldmægtiget, bistået af avvocato dello Stato G. Rocchitta,

* Processprog: italiensk.

– Europa-Kommissionen først ved M. van Beek og C. Zadra, derefter ved M. van Hoof, som befuldmægtigede,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 23. april 2020,

afsagt følgende

Dom

1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 5, stk. 5, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde (EUT 2008, L 327, s. 9).

2 Denne anmodning er blevet indgivet i forbindelse med en tvist mellem JH og KG vedrørende en påstand – der er nedlagt af JH, der som vikar var udsendt til KG – om, at det skal anerkendes, at han er fastansat hos sidstnævnte bl.a. som følge af, at det antal forlængelser af vikarkontrakter, der er tilladt i henhold til den nationale lovgivning, er overskredet.

Retsforskrifter

EU-retten

3 10.-12. og 15. betragtning til direktiv 2008/104 er affattet som følger:

»(10) Inden for Den Europæiske Union er der store forskelle i brugen af vikaransættelse og i vikaransattes juridiske situation, status og arbejdsvilkår.

(11) Vikararbejde opfylder ikke blot virksomhedernes fleksibilitetsbehov, men også de ansattes behov for at forene familie- og arbejdsliv. Det bidrager dermed til jobskabelse og til deltagelse og integration på arbejdsmarkedet.

(12) Dette direktiv opstiller en ramme for beskyttelse af vikaransatte, som er ikke-diskriminerende, gennemsigtig og står i rimeligt forhold til formålet, samtidig med at den respekterer arbejdsmarkedernes og arbejdsmarkedsrelationernes forskellighed.

[…]

(15) Arbejdsaftaler uden tidsbegrænsning er den almindelige form for ansættelsesforhold. For så vidt angår arbejdstagere, som er tilknyttet et vikarbureau via en tidsubegrænset kontrakt, og som dermed nyder særlig beskyttelse, bør det sikres, at der kan afviges fra de bestemmelser, der gælder i brugervirksomheden.«

4 Dette direktivs artikel 1, der vedrører direktivets anvendelsesområde, bestemmer i stk. 1:

»Dette direktiv finder anvendelse på arbejdstagere, som har indgået en arbejdsaftale eller et ansættelsesforhold med et vikarbureau og udsendes til brugervirksomheder for midlertidigt at udføre arbejdsopgaver under disses tilsyn og ledelse.«

5 Direktivets artikel 2 med overskriften »Formål« bestemmer:

»Dette direktiv har til formål at beskytte vikaransatte og forbedre kvaliteten af vikararbejde ved at sikre, at princippet om ligebehandling, som fastsat i artikel 5, gælder for vikaransatte, og ved at anerkende vikarbureauer som arbejdsgivere samtidig med, at der tages hensyn til behovet for at etablere passende rammer for anvendelsen af vikararbejde med henblik på at bidrage effektivt til at skabe arbejdspladser og til at udvikle fleksible former for arbejde.«

6 Samme direktivs artikel 3 med overskriften »Definitioner« bestemmer i stk. 1:

»I dette direktiv forstås ved:

[…]

b) »vikarbureau«: enhver fysisk eller juridisk person, som i overensstemmelse med national lovgivning indgår en arbejdsaftale eller et ansættelsesforhold med vikaransatte med henblik på at udsende dem til brugervirksomheder for midlertidigt at udføre arbejdsopgaver under disses tilsyn og ledelse

c) »vikaransat«: en arbejdstager, som har indgået en arbejdsaftale eller et ansættelsesforhold med et vikarbureau med det formål at blive udsendt til en brugervirksomhed for midlertidigt at udføre arbejdsopgaver under dennes tilsyn og ledelse

d) »brugervirksomhed«: enhver fysisk eller juridisk person, for hvem og under hvis tilsyn og ledelse en vikaransat midlertidigt udfører en arbejdsopgave

e) »udsendelse«: den periode, hvor den vikaransatte udstationeres i brugervirksomheden for midlertidigt at udføre arbejdsopgaver under dennes tilsyn og ledelse

f) »væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår«: arbejds- og ansættelsesvilkår fastsat i henhold til love og administrative bestemmelser, kollektive overenskomster og/eller andre bindende generelle bestemmelser, der gælder i brugervirksomheden, vedrørende:
   i) arbejdstidens længde, overarbejde, pauser, hvileperioder, natarbejde, ferie og helligdage
   ii) aflønning.«

7 Artikel 4 i direktiv 2008/104 med overskriften »Revision af restriktioner eller forbud« bestemmer i stk. 1:

»Forbud mod og restriktioner i anvendelsen af vikararbejde kan kun begrundes i almene hensyn til især beskyttelse af vikaransatte og krav til sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen eller i behovet for at sikre et velfungerende arbejdsmarked og forebygge misbrug.«

8 Direktivets artikel 5 med overskriften »Princippet om ligebehandling« er indeholdt i kapitel II om arbejds- og ansættelsesvilkår og vedrører princippet om ligebehandling. Denne artikel har følgende ordlyd:

»1. De væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår, der gælder for vikaransatte under deres udsendelse til en brugervirksomhed, skal mindst svare til dem, der ville være gældende, hvis de vikaransatte havde været ansat direkte af denne virksomhed til udførelse af samme arbejdsopgave.

Når første afsnit finder anvendelse, skal de regler, der gælder i brugervirksomheden, vedrørende:

a) beskyttelse af gravide og ammende kvinder samt af børn og unge, og

b) ligebehandling af mænd og kvinder og foranstaltninger til bekæmpelse af forskelsbehandling på grund af køn, race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering

overholdes som fastsat ved lov, administrative bestemmelser, kollektive overenskomster og/eller andre generelle bestemmelser.

2. Med hensyn til aflønning kan medlemsstaterne efter høring af arbejdsmarkedets parter bestemme, at det i stk. 1 fastsatte princip kan fraviges, når den vikaransatte har en tidsubegrænset arbejdsaftale med et vikarbureau og aflønnes i perioderne mellem udsendelserne.

3. Medlemsstaterne kan efter høring af arbejdsmarkedets parter give disse mulighed for på det relevante niveau og på betingelser, som medlemsstaterne fastsætter, at videreføre eller indgå kollektive overenskomster, hvorved der, samtidig med at den generelle beskyttelse af vikaransatte respekteres, kan indføres ordninger vedrørende vikaransattes arbejds- og ansættelsesvilkår, som kan afvige fra dem, der er omhandlet i stk. 1.

4. Forudsat at der sikres en passende beskyttelse af vikaransatte, kan medlemsstater, hvor der ikke findes en lovbestemt procedure for at erklære kollektive overenskomster alment gældende eller ikke findes en lovbestemt procedure eller praksis for at udvide deres bestemmelser til alle lignende virksomheder i en bestemt branche eller et bestemt geografisk område, efter høring af arbejdsmarkedets parter på nationalt plan og på grundlag af en aftale indgået mellem disse indføre ordninger vedrørende de væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår, der fraviger princippet i stk. 1. Sådanne ordninger kan omfatte en frist for overholdelse af princippet om ligebehandling.

De ordninger, der omhandles i dette stykke, skal være i overensstemmelse med [EU-]lovgivningen og skal være tilstrækkelig præcise og tilgængelige, så de pågældende brancher og virksomheder kan identificere og overholde deres forpligtelser. Navnlig skal medlemsstaterne ved anvendelsen af artikel 3, stk. 2, præcisere, om de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, herunder pensions- og sygesikringsordninger eller medarbejderaktieordninger, indgår i de væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår i stk. 1. Sådanne ordninger berører heller ikke aftaler på nationalt, regionalt eller lokalt niveau eller på brancheplan, som er mindst lige så gunstige for arbejdstagerne.

5. Medlemsstaterne træffer passende foranstaltninger i overensstemmelse med national lov og/eller praksis med henblik på at forebygge misbrug ved anvendelsen af denne artikel og navnlig forebygge successive udsendelser, der har til formål at omgå dette direktivs bestemmelser. De underretter Kommissionen om de trufne foranstaltninger.«

9 Direktivets artikel 6 med overskriften »Adgang til beskæftigelse, kollektive faciliteter og efteruddannelse« fastsætter i stk. 1 og 2:

»1. Vikaransatte skal informeres om eventuelle ledige stillinger i brugervirksomheden, så de har samme mulighed for at opnå fast beskæftigelse som andre arbejdstagere i den pågældende virksomhed. Dette kan ske ved et generelt opslag på et passende sted i den virksomhed, for hvilken og under hvis tilsyn den vikaransatte udfører en arbejdsopgave.

2. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at eventuelle klausuler, der forbyder eller reelt forhindrer, at der efter en udsendelses ophør indgås en arbejdsaftale eller et ansættelsesforhold mellem brugervirksomheden og den vikaransatte, er ugyldige eller kan erklæres ugyldige.«

10 Samme direktivs artikel 9 med overskriften »Minimumskrav« har følgende ordlyd:

»1. Dette direktiv er ikke til hinder for, at medlemsstaterne kan anvende eller indføre love eller administrative bestemmelser, som er gunstigere for arbejdstagerne, eller kan tilskynde arbejdsmarkedets parter til eller give dem mulighed for at indgå kollektive overenskomster, som er gunstigere for arbejdstagerne.

2. Gennemførelsen af dette direktiv kan under ingen omstændigheder udgøre en tilstrækkelig begrundelse for en forringelse af det generelle beskyttelsesniveau for arbejdstagerne på de områder, der er omfattet af dette direktiv. Dette er ikke til hinder for, at medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter på baggrund af ændrede forhold kan vedtage love og administrative bestemmelser eller overenskomstmæssige bestemmelser, som afviger fra de bestemmelser, der var gældende på tidspunktet for vedtagelsen af dette direktiv, forudsat at minimumskravene i dette direktiv overholdes.«

Italiensk ret

Lovdekret nr. 276/2003

11 Artikel 20 i decreto legislativo n. 276 – Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30 (lovdekret nr. 276 om anvendelse af beføjelser inden for beskæftigelses- og arbejdsmarkedsområdet som fastsat ved lov nr. 30 af 14.2.2003) af 10. september 2003 (almindeligt tillæg nr. 159 til GURI nr. 235 af 9.10.2003), som ændret ved decreto-legge n. 34 – Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese (lovdekret nr. 34 om hasteforanstaltninger til fremme af beskæftigelsen og forenkling af virksomhedernes forpligtelser) af 20. marts 2014 (GURI nr. 66 af 20.3.2014), der med ændringer blev ophøjet til lov ved lov nr. 78/2014 (GURI nr. 114 af 19.5.2014) (herefter »lovdekret nr. 276/2003«), med overskriften »Betingelser for lovlighed« bestemmer i det væsentlige i stk. 3, at der kan indgås kontrakter om udsendelse af arbejdskraft på bestemt eller ubestemt tid, og at udsendelse af arbejdskraft på ubestemt tid alene er tilladt for visse af de typer erhverv og aktiviteter, der er anført i denne bestemmelse.

12 Artikel 20, stk. 4, i lovdekret nr. 276/2003 bestemmer:

»De kvantitative grænser for brugen af arbejdskraft, der udsendes i en tidsbegrænset periode, skal – selv i uensartet form – fastlægges i nationale kollektive overenskomster indgået mellem de forholdsmæssigt mest repræsentative fagforeninger i henhold til bestemmelserne i artikel 10 i [decreto legislativo n. 368 – Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES (lovdekret nr. 368 om gennemførelse af direktiv 1999/70/EF om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP) af 6.9.2001 (GURI nr. 235 af 9.10.2001)].«

13 Artikel 21 i lovdekret nr. 276/2003 med overskriften »Former for kontrakter om udsendelse af arbejdskraft« bestemmer i stk. 1:

»Kontrakten om udsendelse af arbejdskraft skal indgås skriftligt og indeholde følgende oplysninger:

[…]

c) en angivelse af de tekniske, produktionsmæssige eller organisatoriske hensyn eller det behov for at erstatte arbejdstagere, der er henvist til i artikel 20, stk. 3

[…]«

14 Lovdekretets artikel 22 med overskriften »Vilkårene for arbejdsforhold« har følgene ordlyd:

»1. I tilfælde, hvor arbejdskraften udsendes i en tidsubegrænset periode, er ansættelsesforholdet mellem udbyderen og arbejdstageren underlagt bestemmelserne i den privatretlige ordning for arbejdsforhold i den borgerlige lovbog og i særlove.

2. I tilfælde, hvor arbejdskraften udsendes i en tidsbegrænset periode, er ansættelsesforholdet mellem udbyderen og arbejdstageren underlagt bestemmelserne i lovdekret nr. 368 af 6. september 2001, i det omfang disse er forenelige hermed, og under alle omstændigheder med undtagelse af bestemmelserne i dette lovdekrets artikel 5, stk. 3 ff. Ansættelseskontraktens oprindelige udløb kan i alle tilfælde med arbejdstagerens samtykke og skriftligt forlænges i de situationer og med den varighed, der er fastsat i den kollektive overenskomst, som udbyderen er omfattet af.

[…]«

15 Lovdekretets artikel 27 med overskriften »Ulovlig udsendelse« bestemmer i stk. 1 og 3:

»1. Når udsendelsen af arbejdskraft ikke overholder de grænser og betingelser, der er fastsat i artikel 20 og artikel 21, stk. 1, litra a), b), c), d) og e), kan arbejdstageren i medfør af artikel 414 i den civile retsplejelov ved sagsanlæg, der kun rettes mod den person, der har gjort brug af ydelsen, anmode om, at ansættelsesforholdet erklæres indgået mellem arbejdstageren og sidstnævnte med virkning fra tidspunktet for udsendelsens begyndelse.

[…]

3. Ved vurderingen af de i artikel 20, stk. 3 og 4, omhandlede begrundelser for udsendelse af arbejdskraft er domstolsprøvelsen i overensstemmelse med de generelle principper i national ret udelukkende begrænset til en undersøgelse af, om de grunde, der begrunder udsendelsen, foreligger, og kan ikke udvides til en vurdering af rigtigheden af det valg, som brugeren skal træffe af tekniske, organisatoriske eller produktionsmæssige eller hensyn.«

16 Samme lovdekrets artikel 28 med overskriften »Misbrug i forbindelse med udsendelse af arbejdskraft« bestemmer i stk. 1:

»Uden at det berører sanktionerne i artikel 18, straffes udbyderen og brugeren, når arbejdskraften stilles til rådighed med det formål at omgå de ufravigelige bestemmelser i lovgivningen eller i en

kollektiv overenskomst, som finder anvendelse på arbejdstageren, med en bøde på 20 EUR for hver berørt arbejdstager og for hver dags udsendelse.«

Lovdekret nr. 368/2001

17 Artikel 1 i lovdekret nr. 368 af 6. september 2001 i den affattelse, der finder anvendelse på tvisten i hovedsagen (herefter »lovdekret nr. 368/2001«), bestemmer:

»01. Tidsubegrænsede ansættelseskontrakter udgør den sædvanlige form for ansættelsesforhold.

1. Det er tilladt at fastsætte en ophørsdato for en ansættelseskontrakt, hvis varighed – inklusive eventuelle forlængelser – ikke overstiger 36 måneder, og som er indgået mellem en arbejdsgiver og en arbejdstager med henblik på udførelse af enhver form for arbejdsopgaver, såvel i form af en tidsbegrænset ansættelseskontrakt som en kontrakt om udsendelse af tidsbegrænset arbejdskraft i medfør af artikel 20, stk. 4, [i lovdekret nr. 276/2003]. […]«

18 Artikel 4 i lovdekret nr. 368/2001 bestemmer i stk. 1:

»En tidsbegrænset kontrakt kan med arbejdstagerens samtykke kun forlænges, når varigheden af kontraktens oprindelige løbetid ikke overstiger tre år. I sådanne tilfælde kan forlængelser højst finde sted fem gange i løbet af 36 måneder, uanset antallet af forlængelser, forudsat at de vedrører de samme arbejdsrelaterede opgaver som dem, med henblik på hvilke den tidsbegrænsede kontrakt blev indgået. Kun i denne situation må kontraktens samlede varighed ikke overstige tre år.«

19 Dette lovdekrets artikel 5 med overskriften »Udløbet af fristen og sanktioner – successive kontrakter« bestemmer i stk. 3-4a:

»3. Når en arbejdstager genansættes tidsbegrænset som omhandlet i artikel 1 inden ti dage efter udløbet af en kontrakt på op til seks måneders varighed eller inden tyve dage efter udløbet af en kontrakt på mere end seks måneders varighed, anses den seneste kontrakt for at være indgået tidsubegrænset. […]

4. Når der er tale om to på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelser – idet der herved forstås sådanne ansættelser, der gennemføres uden afbrydelse af kontinuiteten – anses ansættelsesforholdet for at være indgået på ubestemt tid regnet fra indgåelsen af den første kontrakt.

4a. Uden at dette berører de i de foregående stykker nævnte bestemmelser om en række på hinanden følgende ansættelseskontrakter, og medmindre andet er fastsat i kollektive overenskomster, betragtes ansættelsesforholdet mellem den samme arbejdsgiver og den samme arbejdstager som tidsubegrænset, såfremt ansættelsesforholdet som følge af en række på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter vedrørende udførelse af tilsvarende arbejdsopgaver samlet overstiger 36 måneder inklusive forlængelser og fornyelser, uafhængigt af perioder med afbrydelse, som forløber mellem de enkelte kontrakter […]«

Den kollektive overenskomst

20 Artikel 47 i Contratto collettivo nazionale di lavoro per la categoria delle agenzie di somministrazione di lavoro (den nationale kollektive overenskomst for vikarbureauer) i den affattelse, som finder anvendelse på tvisten i hovedsagen (herefter »den kollektive overenskomst«), bestemmer, at forlængelser af kontrakter udelukkende reguleres ved denne kollektive overenskomst. I henhold til den kollektive overenskomst kan tidsbegrænsede ansættelseskontrakter forlænges op til seks gange i henhold til artikel 22, stk. 2, i lovdekret nr. 276/2003. Hver kontrakt, herunder forlængelser, kan ikke overstige 36 måneder.

Den borgerlige lovbog

21 Artikel 1344 og 1421 i den borgerlige lovbog bestemmer, at kontrakter, der indgås med det formål at omgå præceptive bestemmelser, er ugyldige.

Tvisten i hovedsagen og det præjudicielle spørgsmål

22 JH, der er arbejdstager og ansat af et vikarbureau, blev udsendt som vikaransat til brugervirksomheden KG fra den 3. marts 2014 til den 30. november 2016 i henhold til flere på hinanden følgende kontrakter om vikararbejde (8 i alt) og adskillige forlængelser af disse kontrakter (17 i alt).

23 I februar 2017 anlagde JH sag ved den forelæggende ret, Tribunale ordinario di Brescia (retten i Brescia, Italien), med påstand om, at det fastslås, at KG er indgået i et tidsubegrænset ansættelsesforhold med JH, eftersom de successive og uafbrudte udsendelser i perioden fra marts 2014 til november 2016 var ulovlige. Han har endvidere nedlagt påstand om, at den forelæggende ret konstaterer og fastslår, at de vikarkontrakter, i kraft af hvilke han blev udsendt til KG, er ulovlige og/eller uregelmæssige og/eller ugyldige.

24 JH har i denne forbindelse gjort gældende, at de nationale bestemmelser om vikararbejde, der finder anvendelse på hovedsagen, er i strid med direktiv 2008/104, eftersom de ikke fastsætter nogen grænse for successive udsendelser af arbejdstagere til én og samme bruger. Særligt og for det første fremgår det af 15. betragtning til dette direktiv, at ansættelsesforholdet bør være uden tidsbegrænsning, og for det andet pålægger direktivets artikel 5, stk. 5, første punktum, medlemsstaterne at træffe passende foranstaltninger med henblik på at forebygge successive udsendelser, der har til formål at omgå dette direktivs bestemmelser.

25 JH har endvidere gjort gældende, at de flere på hinanden følgende kontrakter om vikararbejde, på baggrund af hvilke han blev udsendt til KG, ligeledes er ulovlige i henhold til dels artikel 1344 i den borgerlige lovbog, eftersom kontrakterne tilsidesætter de i Italien og Unionen gældende retsregler, dels samme lovbogs artikel 1421, idet de er ugyldige som følge af en tilsidesættelse af forbuddet mod misbrug af udsendelse af arbejdskraft som omhandlet i artikel 28 i lovdekret nr. 276/2003.

26 Den forelæggende ret har indledningsvis bemærket, at anvendelsen af lovdekret nr. 276/2003 på den tvist, der er indbragt for den, i princippet burde få den til at afvise det af JH anlagte søgsmål. Artikel 20, stk. 4, i lovdekret nr. 276/2003 indeholder som følge af den ændring, der er foretaget heraf ved lov nr. 34/2014, nemlig hverken bestemmelser – som det var tilfældet tidligere – om, at

udsendelsen af tidsbegrænset arbejdskraft kun kan begrundes i tekniske, produktionsmæssige eller organisatoriske hensyn eller i behovet for at erstatte arbejdstagere, selv om disse grunde er knyttet til brugerens almindelige aktivitet, eller krav om, at disse grunde skal angives i kontrakten.

27 Der er således ikke fastsat nogen grænser i lovdekret nr. 276/2003 for successive udsendelser af vikaransatte til en og samme brugervirksomhed, idet dets artikel 22 udelukker anvendelsen af artikel 5, stk. 3 ff., i lovdekret nr. 368/2001, der hvad angår tidsbegrænsede kontrakter begrænser muligheden for at indgå flere på hinanden følgende tidsbegrænsede kontrakter og foreskriver, at varigheden heraf under alle omstændigheder ikke må overstige 36 måneder.

28 Den forelæggende ret har endvidere præciseret, at ordningen i henhold til den kollektive overenskomst ikke finder anvendelse på ansættelsesforholdet mellem JH og KG, eftersom der er tale om en ordning, der alene finder anvendelse på forholdet mellem arbejdstagerne og vikarbureauerne. Under alle omstændigheder fastsætter den kollektive overenskomst heller ikke, at kontrakten skal præcisere begrundelserne for udsendelsen, og den forbyder heller ikke, at der uden afbrydelse indgås en ny kontrakt straks efter ophøret af den sjette forlængelse af den tidligere kontrakt.

29 Den forelæggende ret er af den opfattelse, at den nationale lovgivning er i strid med direktiv 2008/104, og navnlig dets artikel 5, stk. 5, sammenholdt med 15. betragtning hertil, eftersom den ikke fastsætter en adgang til domstolsprøvelse af grundene til brugen af vikararbejdskraft og ikke fastsætter begrænsninger for successive udsendelser af en og samme vikaransatte til en og samme brugervirksomhed.

30 Under disse omstændigheder har Tribunale ordinario di Brescia (retten i Brescia) besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»Skal artikel 5, stk. 5, i [direktiv 2008/104] fortolkes således, at [bestemmelsen] er til hinder for anvendelsen af lovdekret nr. 276/2003, […] der:

a) ikke fastlægger grænser for successive udsendelser af en og samme arbejdstager til en og samme brugervirksomhed,

b) ikke bestemmer, at brugen af udsendelsen af tidsbegrænset arbejdskraft kun er lovlig, såfremt de tekniske, produktionsmæssige eller organisatoriske hensyn eller det behov for at erstatte arbejdstagere, som begrunder denne brug, angives,

c) ikke fastsætter et krav om, at brugen af denne form for ansættelseskontrakt kun er lovlig, såfremt den er begrundet i brugervirksomhedens midlertidige produktionsbehov?«

Om det præjudicielle spørgsmål

Om formaliteten

31 Den italienske regering har bestridt, at anmodningen om præjudiciel afgørelse kan antages til realitetsbehandling, og i denne forbindelse for det første gjort gældende, at den forelæggende ret ikke har givet nogen oplysninger om karakteren af ansættelsesaftalen mellem JH og vikarbureauet,

nærmere bestemt, hvorvidt der er tale om en tidsbegrænset eller tidsubegrænset kontrakt, selv om den nationale lovgivning, som den forelæggende ret har henvist til, kun finder anvendelse på tidsbegrænsede ansættelsesforhold.

32 For det andet er tvisten i hovedsagen en tvist mellem privatpersoner, og direktiv 2008/104 har ikke horisontal direkte virkning. Svaret på det forelagte spørgsmål er dermed uden relevans for sagens udfald. Det eneste positive udfald for JH ville være at opnå godtgørelse fra Den Italienske Republik i tilfælde af, at det fastslås, at denne medlemsstats gennemførelse af direktiv 2008/104 er ufuldstændig eller ukorrekt.

33 Det bemærkes i denne henseende, at det udelukkende tilkommer den nationale ret, for hvilken en tvist er indbragt, og som har ansvaret for den retlige afgørelse, som skal træffes, på grundlag af omstændighederne i den konkrete sag at vurdere, såvel om en præjudiciel afgørelse er nødvendig for, at den kan afsige dom, som relevansen af de spørgsmål, den forelægger Domstolen. Når de forelagte spørgsmål vedrører fortolkningen af en EU-retlig regel, er Domstolen derfor principielt forpligtet til at træffe afgørelse (dom af 8.5.2019, Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, præmis 33 og den deri nævnte retspraksis).

34 Heraf følger, at der foreligger en formodning for, at spørgsmål om EU-retten er relevante. Domstolen kan kun afslå at træffe afgørelse vedrørende et præjudicielt spørgsmål fra en national ret, såfremt det klart fremgår, at den ønskede fortolkning af en EU-retlig regel savner enhver forbindelse med realiteten i hovedsagen eller dennes genstand, når problemet er af hypotetisk karakter, eller når Domstolen ikke råder over de faktiske og retlige oplysninger, som er nødvendige for, at den kan foretage en sagligt korrekt besvarelse af de forelagte spørgsmål (dom af 8.5.2019, Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, præmis 34 og den deri nævnte retspraksis).

35 Det må konstateres, at den foreliggende sag ikke er omfattet af nogen af de kategorier, hvor Domstolen kan afslå at besvare præjudicielle spørgsmål. Den forelæggende ret har anmodet Domstolen om en fortolkning af artikel 5, stk. 5, i direktiv 2008/104, der er en bestemmelse, der, som det fremgår af de faktiske og retlige omstændigheder i sagen, som denne ret har gjort rede for, er relevant med hensyn til tvisten i hovedsagen. Sidstnævnte har endvidere, som det fremgår af nærværende doms præmis 26-29, redegjort for grundene til, at den finder, at denne fortolkning er nødvendig. Det skal følgelig konstateres, at denne rets angivelse af såvel de faktiske omstændigheder i hovedsagen som de retlige spørgsmål, som hovedsagen giver anledning til, er tilstrækkelige til, at Domstolen kan give en hensigtsmæssig besvarelse af det forelagte spørgsmål.

36 Det skal ligeledes bemærkes, at det fremgår af Domstolens praksis, at denne har kompetence til at træffe præjudiciel afgørelse om fortolkning af EU-retlige bestemmelser, uanset om de har direkte virkning eller ej mellem parterne i det omhandlede søgsmål (dom af 8.5.2019, Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, præmis 35 og den deri nævnte retspraksis). Den italienske regerings argumenter vedrørende den manglende mulighed for at anvende bestemmelserne i direktiv 2008/104 direkte i en tvist mellem privatpersoner er derfor irrelevante.

37 Under disse omstændigheder kan anmodningen om præjudiciel afgørelse antages til realitetsbehandling.

Om realiteten

38 Med sit spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 5, stk. 5, første punktum, i direktiv 2008/104 skal fortolkes således, at bestemmelsen er til hinder for en national lovgivning, der ikke fastlægger grænser for successive udsendelser af en og samme vikaransatte til en og samme brugervirksomhed, og som ikke bestemmer, at brugen af vikararbejde kun er lovlig, såfremt de tekniske, produktionsmæssige eller organisatoriske hensyn eller det behov for at erstatte arbejdstagere, som begrunder denne brug, angives.

39 Det skal i denne forbindelse bemærkes, at direktiv 2008/104 blev vedtaget som supplement til det regelsæt, som er fastsat ved Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS (EFT 1998, L 14, s. 9), og Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP (EFT 1999, L 175, s. 43), på grundlag af artikel 137, stk. 1 og 2, EF, der bemyndigede institutionerne til ved udstedelse af direktiver at vedtage minimumsforskrifter, der skal gennemføres gradvis, bl.a. for så vidt angår arbejdsvilkår.

40 Det fremgår af 10. og 12. betragtning til direktiv 2008/104, at vikaransattes juridiske situation, status og arbejdsvilkår inden for Unionen er karakteriseret ved store forskelle, i hvilken forbindelse det nævnte direktiv tilsigter at opstille en ramme for beskyttelse af disse arbejdstagere, som er ikke-diskriminerende, gennemsigtig og står i rimeligt forhold til formålet, samtidig med, at den respekterer arbejdsmarkedernes og arbejdsmarkedsrelationernes forskellighed. I henhold til samme direktivs artikel 2 har dette således til formål at beskytte vikaransatte og forbedre kvaliteten af vikararbejde ved at sikre, at princippet om ligebehandling gælder for disse ansatte, og ved at anerkende vikarbureauer som arbejdsgivere samtidig med, at der tages hensyn til behovet for at etablere passende rammer for anvendelsen af denne type arbejde med henblik på at bidrage effektivt til at skabe arbejdspladser og til at udvikle fleksible former for arbejde.

41 Med henblik herpå bestemmer direktiv 2008/104 alene, at der skal indføres minimumskrav, således som det fremgår af retsgrundlaget for dette direktiv, som der er henvist til i nærværende doms præmis 39, og af dets artikel 9. Formålet med disse minimumskrav er dels at sikre overholdelsen af princippet om ligebehandling af vikaransatte som fastsat i dette direktivs artikel 5, dels at tage de af medlemsstaterne fastsatte forbud mod og restriktioner i anvendelsen af vikararbejdet op til fornyet overvejelse med henblik på kun at opretholde dem, der kan begrundes i almene hensyn, og som vedrører beskyttelse af arbejdstagere som omhandlet i dette direktivs artikel 4.

42 Artikel 5, stk. 5, første punktum, i direktiv 2008/104, som er blandt disse minimumskrav, bestemmer imidlertid, at medlemsstaterne træffer passende foranstaltninger i overensstemmelse med national lov og/eller praksis med henblik på at forebygge misbrug ved anvendelsen af denne artikel og navnlig forebygge successive udsendelser, der har til formål at omgå dette direktivs bestemmelser. Denne bestemmelse pålægger dermed ikke medlemsstaterne at begrænse antallet af successive udsendelser af en og samme arbejdstager til en og samme brugervirksomhed eller at bestemme, at de tekniske, produktionsmæssige eller organisatoriske hensyn eller det behov for at erstatte arbejdstagere, som begrunder brugen af denne form for tidsbegrænset ansættelse, skal angives. Desuden er der hverken i denne bestemmelse eller i nogen anden bestemmelse i direktivet foreskrevet specifikke foranstaltninger, som medlemsstaterne skal vedtage med henblik herpå.

43 Denne konstatering underbygges af artikel 4, stk. 1, i direktiv 2008/104, der bestemmer, at når medlemsstaterne i deres lovgivning har fastsat forbud mod eller restriktioner i anvendelsen af vikararbejde, skal de være begrundet i almene hensyn vedrørende især beskyttelse af vikaransatte og krav til sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen eller i behovet for at sikre et velfungerende arbejdsmarked og forebygge misbrug.

44 Det fremgår nemlig af Domstolens praksis, at denne bestemmelse skal anses for at fastsætte rammerne for medlemsstaternes lovgivende virksomhed på området for forbud mod eller restriktioner i anvendelsen af vikararbejde, og ikke således, at den kræver indførelse af en bestemt lovgivning på området for at forebygge misbrug (jf. i denne retning dom af 17.3.2015, AKT, C-533/13, EU:C:2015:173, præmis 31).

45 Endelig, og i modsætning til hvad JH har gjort gældende i sine skriftlige indlæg, kan den lære, der kan udledes af dom af 25. oktober 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), vedrørende fortolkningen af § 5 i rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået den 18. marts 1999, og som er knyttet som bilag til direktiv 1999/70, ikke overføres på den foreliggende sag. Mens rammeaftalens § 5 indeholder specifikke foranstaltninger, der skal forhindre misbrug som følge af anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, er det samme ikke tilfældet med artikel 5, stk. 5, første punktum, i direktiv 2008/104.

46 Det følger af ovenstående betragtninger, at det af artikel 5, stk. 5, første punktum, i direktiv 2008/104 ikke kan udledes, at denne bestemmelse forpligter medlemsstaterne til i deres respektive love at fastsætte alle de eller dele af de specifikke foranstaltninger, som er omhandlet i det forelagte spørgsmål.

47 Der skal imidlertid tages hensyn til den omstændighed, at den forelæggende ret i sin anmodning om præjudiciel afgørelse, således som det fremgår af nærværende doms præmis 29, i bredere forstand ønsker oplyst, om den i hovedsagen omhandlede nationale lovgivning kan anses for at være i strid med direktiv 2008/104, nærmere bestemt dets artikel 5, stk. 5, første punktum, sammenholdt med 15. betragtning hertil, for så vidt som lovgivningen ved ikke at fastsætte sådanne foranstaltninger kan gøre det muligt, at en og samme arbejdstager kan være genstand for successive udsendelser til en og samme brugervirksomhed med det formål at omgå dette direktivs bestemmelser, og navnlig selve vikararbejdets midlertidige karakter. Den forelæggende ret er i tvivl om, hvorvidt denne uoverensstemmelse med EU-retten også skal udledes dels af dette direktivs artikel 1, stk. 1, der forudsætter, at der er tale om en midlertidig udsendelse af arbejdstageren til brugervirksomheden, dels af samme direktivs artikel 3, stk. 1, hvis litra b)-e) definerer begreberne »vikarbureau«, »vikaransat«, »brugervirksomhed« og »udsendelse«, og hvoraf det fremgår, at denne form for ansættelsesforhold generelt anses for at være midlertidigt.

48 Den forelæggende ret har ligeledes spurgt, om det mål, der med vedtagelsen af direktiv 2008/104 forfølges af EU-lovgiver, således som dette bl.a. fremgår af direktivets artikel 5, stk. 5, første punktum, ikke tilsigter at pålægge medlemsstaterne at bevare vikararbejdets midlertidige karakter ved at opstille et forbud mod ubegrænsede fornyelser af tidsbegrænsede kontrakter, som reelt dækker et permanent personalebehov i den berørte brugervirksomhed, og som således omgår bestemmelserne i dette direktiv.

49 I henhold til fast retspraksis er der intet, der hindrer Domstolen i at give den forelæggende ret et relevant svar ved at forsyne denne med de elementer til fortolkning af EU-retten, som vil gøre det muligt for den selv at afgøre spørgsmål om de nationale bestemmelsers forenelighed med EU-retten (dom af 16.2.2012, Varzim Sol, C-25/11, EU:C:2012:94, præmis 28 og den deri nævnte retspraksis, og kendelse af 16.1.2014, Baradics m.fl., C-430/13, EU:C:2014:32, præmis 31).

50 Det bør i den forbindelse for det første præciseres, at det fremgår af 11. betragtning til direktiv 2008/104, at direktivet ikke alene har til formål at opfylde virksomhedernes fleksibilitetsbehov, men også de ansattes behov for at forene familie- og arbejdsliv og derved bidrage til jobskabelse og til deltagelse og integration på arbejdsmarkedet. Dette direktiv tilsigter dermed at forene målet om fleksibilitet, som virksomhederne sigter mod, og formålet om sikkerhed for så vidt angår beskyttelse af arbejdstagere.

51 Dette dobbelte formål opfylder dermed EU-lovgivers ønske om at tilnærme vilkårene for vikaransættelse til vilkårene for »normale« arbejdsforhold, navnlig henset til, at lovgiver i 15. betragtning til direktiv 2008/104 udtrykkeligt har præciseret, at arbejdsaftaler uden tidsbegrænsning er den almindelige form for ansættelsesforhold. Dette direktiv har følgelig ligeledes til formål at stimulere vikaransattes adgang til fastansættelse i brugervirksomheden, hvilket er et formål, der navnlig afspejler sig i direktivets artikel 6, stk. 1 og 2.

52 Princippet om ligebehandling som omhandlet i artikel 5, stk. 1, i direktiv 2008/104 forfølger samme mål. I overensstemmelse med denne bestemmelse skal den vikaransatte følgelig under sin udsendelse til en brugervirksomhed som minimum drage fordel af de væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår, der ville være gældende, hvis den pågældende havde været ansat direkte af denne virksomhed til at udføre samme arbejdsopgave.

53 For det andet er begrebet »væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår«, der fastlægger rækkevidden af anvendelsesområdet for ligebehandlingsprincippet i forhold til vikaransatte, defineret i artikel 3, stk. 1, litra f), i direktiv 2008/104, og det henviser til arbejdstidens længde, overarbejde, pauser, hvileperioder, natarbejde, ferie og helligdage og til aflønning.

54 Som anført af generaladvokaten i punkt 44 i forslaget til afgørelse fremgår det af første betragtning til dette direktiv, at sidstnævnte har til formål at sikre fuld overholdelse af artikel 31 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, der i henhold til dens stk. 1 generelt fastsætter en ret for alle arbejdstagere til sunde, sikre og værdige arbejdsforhold. I forklaringerne til chartret om grundlæggende rettigheder (EUT 2007, C 303, s. 17) anføres i denne forbindelse, at udtrykket »arbejdsvilkår« skal forstås i overensstemmelse med artikel 156 TEUF. Sidstnævnte bestemmelse henviser imidlertid alene til »arbejdsvilkår« – uden at definere dem nærmere – som værende et af de områder inden for Unionens socialpolitik, hvor Kommissionen kan gribe ind med henblik på at fremme samarbejdet mellem medlemsstaterne og lette samordningen af deres indsats. I betragtning af det formål om at beskytte vikaransatte, der forfølges med direktiv 2008/104, taler denne manglende præcisering for en vid fortolkning af begrebet »arbejdsforhold«.

55 Artikel 5, stk. 5, første punktum, i direktiv 2008/104 pålægger for det tredje medlemsstaterne to forskellige forpligtelser, nemlig at vedtage passende foranstaltninger til at forebygge dels misbrug ved anvendelsen af de fravigelser fra ligebehandlingsprincippet, som er tilladte efter selve artikel 5, dels successive udsendelser, der har til formål at omgå bestemmelserne i direktiv 2008/104 som helhed.

56 I overensstemmelse med hvad generaladvokaten har anført i punkt 46 i forslaget til afgørelse, skal det i denne forbindelse fastslås, at ordene »og navnlig«, der i dette direktivs artikel 5, stk. 5, første punktum, er anvendt for at forene disse to formål, ikke – modsat det af Kommissionen i dens skriftlige bemærkninger anførte – skal fortolkes således, at den anden forpligtelse automatisk og fuldstændigt er underordet i forhold til den første, og derfor finder denne bestemmelse alene anvendelse ved misbrug af de tilladte fravigelser fra princippet om ligebehandling, hvis præcise rækkevidde med henblik på dette direktiv er præciseret i dets artikel 5, stk. 1-4.

57 De to forpligtelser, som er pålagt medlemsstaterne, har forskellig rækkevidde. Den første forpligtelse pålægger medlemsstaterne at træffe passende foranstaltninger med henblik på alene at forhindre misbrug af de tilladte fravigelser i henhold til artikel 5, stk. 2-4, i direktiv 2008/104. Den anden forpligtelser er derimod bredere og skal sikre, at medlemsstaterne træffer passende foranstaltninger med henblik på navnlig at forebygge successive udsendelser, der har til formål at omgå dette direktivs bestemmelser i deres helhed.

58 Kommissionens restriktive fortolkning af artikel 5, stk. 5, første punktum, i direktiv 2008/104 er ikke alene i strid med selve ordlyden af denne bestemmelse, som udtrykkeligt pålægger medlemsstaterne to forpligtelser, hvoraf den anden vedrører direktiv 2008/104 i al almindelighed, men også dette direktivs udtrykkelige formål, der består i at beskytte vikaransatte og forbedre arbejdsvilkårene for vikaransættelse.

59 Heraf følger, at den forpligtelse, som artikel 5, stk. 5, første punktum, i direktiv 2008/104 pålægger medlemsstater, og som består i, at der skal træffes passende foranstaltninger til at forebygge successive udsendelser, der har til formål at omgå bestemmelserne i dette direktiv, i lyset af direktivets opbygning og formål skal fortolkes således, at den vedrører alle direktivets bestemmelser.

60 Det skal for det fjerde fastslås, at direktiv 2008/104 ligeledes skal få medlemsstaterne til at sikre, at vikararbejdet hos en og samme brugervirksomhed ikke ender med at blive en permanent situation for den vikaransatte.

61 Det skal i denne forbindelse bemærkes, at dette direktivs artikel 3, stk. 1, litra b)-e), definerer begreberne »vikarbureau«, »vikaransat«, »brugervirksomhed« og »udsendelse«, og at det af disse definitioner fremgår, at ansættelsesforholdet med en brugervirksomhed i sin natur er midlertidigt.

62 Selv om dette direktiv ganske vist omhandler ansættelsesforhold, der er midlertidige, som består i en overgangsperiode, eller som er tidsbegrænsede og ikke har karakter af permanente ansættelsesforhold, præciserer direktivet imidlertid i 15. betragtning hertil og i dets artikel 6, stk. 1 og 2, at »arbejdsaftaler uden tidsbegrænsning«, dvs. permanente ansættelsesforhold, er den almindelige form for ansættelsesforhold, og at vikaransatte skal oplyses om de ledige stillinger i brugervirksomheden, således at de har de samme muligheder som andre arbejdstagere for at søge fast ansættelse.

63 Endelig skal det bemærkes, at i henhold til artikel 5, stk. 5, første punktum, i direktiv 2008/104 pålægges det medlemsstaterne i klare, præcise og ubetingede vendinger at træffe passende foranstaltninger med henblik på at forebygge misbrug bestående i successive udsendelser til vikararbejde, der har til formål at omgå dette direktivs bestemmelser. Det følger heraf, at denne bestemmelse skal fortolkes således, at den er til hinder for, at en medlemsstat undlader at træffe foranstaltninger med henblik på at sikre, at karakteren af vikararbejde forbliver midlertidig.

64 Det fremgår i denne forbindelse af Domstolens faste praksis, at den pligt for medlemsstaterne, der følger af et direktiv til at virkeliggøre direktivets mål, og pligten i medfør af artikel 4, stk. 3, TEU og artikel 288 TEUF til at træffe alle almindelige eller særlige foranstaltninger, som er egnede til at sikre opfyldelsen af denne forpligtelse, påhviler alle myndighederne i medlemsstaterne, herunder også domstolene inden for deres kompetence (jf. bl.a. dom af 19.9.2019, Rayonna prokuratura Lom, C-467/18, EU:C:2019:765, præmis 59 og den deri nævnte retspraksis).

65 For at opfylde denne forpligtelse kræver princippet om overensstemmende fortolkning, at de nationale myndigheder gør alt, hvad der henhører under deres kompetence – idet de tager den nationale ret i dens helhed i betragtning og anvender fortolkningsmetoder, der er anerkendt i denne ret – for at sikre den fulde virkning af EU-retten og for at nå et resultat, der er i overensstemmelse med det, der tilsigtes med EU-retten (dom af 19.9.2019, Rayonna prokuratura Lom, C-467/18, EU:C:2019:765, præmis 60 og den deri nævnte retspraksis).

66 Dette princip om overensstemmende fortolkning af national ret er dog underlagt visse begrænsninger. De nationale retsinstansers forpligtelse til at henvise til indholdet af EU-retten, når de fortolker og anvender de relevante nationale retsregler, begrænses således af generelle retsprincipper, og den kan ikke tjene som grundlag for en fortolkning af national ret, der er contra legem (dom af 19.9.2019, Rayonna prokuratura Lom, C-467/18, EU:C:2019:765, præmis 61 og den deri nævnte retspraksis).

67 I den foreliggende sag tilkommer det den forelæggende ret på baggrund af de ovenstående betragtninger at efterprøve den retlige kvalificering af det i hovedsagen omhandlede ansættelsesforhold i lyset af såvel selve direktiv 2008/104 som de bestemmelser i national ret, der gennemfører direktivet i den italienske retsorden, med henblik på, som anført af JH, at kontrollere, om der er tale om et tidsubegrænset ansættelsesforhold, der opretholdes kunstigt gennem flere på hinanden følgende kontrakter om vikararbejde, der har til formål at omgå formålene med direktiv 2008/104, navnlig vikararbejdets midlertidige karakter.

68 I forbindelse med denne kontrol kan den forelæggende ret tage hensyn til følgende bemærkninger.

69 Såfremt successive udsendelser af en og samme vikaransatte til en og samme brugervirksomhed fører til en tjenesteperiode hos denne virksomhed, der er længere, end hvad der med rimelighed kan anses for »midlertidigt«, kan dette tyde på, at der er tale om misbrug af successive udsendelser som omhandlet i artikel 5, stk. 5, første punktum, i direktiv 2008/104.

70 Som anført af generaladvokaten i punkt 57 i forslaget til afgørelse omgår successive udsendelser af en og samme vikaransatte til en og samme brugervirksomhed selve kernen i bestemmelserne i direktiv 2008/104 og udgør misbrug af denne ansættelsesform, for så vidt som de påvirker den ligevægt, der med dette direktiv er opnået mellem fleksibilitet for arbejdsgiverne og sikkerhed for arbejdstagerne, ved at undergrave sidstnævnte.

71 Endelig skal det bemærkes, at når der i et konkret tilfælde ikke er givet nogen objektiv forklaring på, hvorfor den berørte brugervirksomhed tyer til flere på hinanden følgende kontrakter om vikararbejde, tilkommer det den nationale ret – inden for rammerne af de nationale retlige rammer og under hensyntagen til omstændighederne i hver enkelt sag – at tage stilling til, om en af bestemmelserne i direktiv 2008/104 er omgået, og så meget desto mere, når det er en og samme vikaransatte, som er udsendt til brugervirksomheden på baggrund af det pågældende sæt kontrakter.

72 Det følger af samtlige ovenstående betragtninger, at artikel 5, stk. 5, første punktum, i direktiv 2008/104 skal fortolkes således, at bestemmelsen ikke er til hinder for en national lovgivning, der ikke fastlægger grænser for successive udsendelser af en og samme vikaransatte til en og samme brugervirksomhed, og som ikke bestemmer, at brugen af vikararbejde kun er lovlig, såfremt de tekniske, produktionsmæssige eller organisatoriske hensyn eller det behov for at erstatte arbejdstagere, som begrunder denne brug, angives. Bestemmelsen skal derimod fortolkes således, at den er til hinder for, at en medlemsstat undlader at træffe foranstaltninger med henblik på at sikre, at karakteren af vikararbejdet forbliver midlertidig, og for en national lovgivning, som ikke fastsætter nogen foranstaltninger med henblik på at forebygge successive udsendelser af en og samme vikaransatte til en og samme brugervirksomhed med det formål at omgå bestemmelserne i direktiv 2008/104.

Sagsomkostninger

73 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagsomkostningerne. Bortset fra de nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Anden Afdeling) for ret:

Artikel 5, stk. 5, første punktum, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde skal fortolkes således, at bestemmelsen ikke er til hinder for en national lovgivning, der ikke fastlægger grænser for successive udsendelser af en og samme vikaransatte til en og samme brugervirksomhed, og som ikke bestemmer, at brugen af vikararbejde kun er lovlig, såfremt de tekniske, produktionsmæssige eller organisatoriske hensyn eller det behov for at erstatte arbejdstagere, som begrunder denne brug, angives. Bestemmelsen skal derimod fortolkes således, at den er til hinder for, at en medlemsstat undlader at træffe foranstaltninger med henblik på at sikre, at karakteren af vikararbejdet forbliver midlertidig, og for en national lovgivning, som ikke fastsætter nogen foranstaltninger med henblik på at forebygge successive udsendelser af en og samme vikaransatte til en og samme brugervirksomhed med det formål at omgå bestemmelserne i direktiv 2008/104.

Underskrifter

[i] Der er foretaget en sproglig rettelse i præmis 39 efter dommens offentliggørelse.