Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (andra avdelningen)

den 14 oktober 2020*

”Begäran om förhandsavgörande – Socialpolitik – Direktiv 2008/104/EG –Arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag – Artikel 5.5 – Likabehandling – Nödvändiga åtgärder för att förhindra missbruk av anlitande av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag – Medlemsstaternas skyldighet att förhindra att flera på varandra följande uppdrag tilldelas – Begränsningar saknas i den nationella lagstiftningen – Krav på direktivkonform tolkning”

I mål C-681/18,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Tribunale ordinario di Brescia (Domstol i Brescia, Italien) genom beslut av den 16 oktober 2018, som inkom till domstolen den 31 oktober 2018, i målet

JH

mot

KG,

meddelar

DOMSTOLEN (andra avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden A. Arabadjiev, domstolens ordförande K. Lenaerts, tillika tillförordnad domare på andra avdelningen, och domarna A. Kumin (referent), T. von Danwitz och P.G. Xuereb,

generaladvokat: E. Sharpston,

justitiesekreterare: A. Calot Escobar,

efter det skriftliga förfarandet,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

– JH, genom A. Carbonelli, avvocato,

– Italiens regering, genom G. Palmieri, i egenskap av ombud, biträdd av G. Rocchitta, avvocato dello Stato,

– Europeiska kommissionen, inledningsvis genom M. van Beek och C. Zadra, därefter genom M. van Hoof, samtliga i egenskap av ombud,

* Rättegångsspråk: italienska.

och efter att den 23 april 2020 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 5.5 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag (EUT L 327, 2008, s. 9).

2 Begäran har framställts i ett mål mellan JH och KG. Målet rör en ansökan från JH, en arbetstagare som hyrts ut av ett bemanningsföretag till KG, om att han ska anses vara tillsvidareanställd hos KG bland annat på grund av att det maximala antalet förlängningar av avtal om personaluthyrning som är tillåtna enligt nationell lagstiftning har överskridits.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

3 I skälen 10–11 och 15 i direktiv 2008/104 anges följande:

”(10) Det råder avsevärda skillnader inom Europeiska unionen när det gäller att anlita arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag och i fråga om rättsläge, rättslig ställning och arbetsvillkor för dessa arbetstagare.

(11) Arbete som utförs av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag tillgodoser både företagens behov av flexibilitet och arbetstagarnas behov av att förena privatliv och yrkesliv. Det bidrar således till att skapa arbetstillfällen och till deltagande och integration på arbetsmarknaden.

(12) Genom detta direktiv fastställs en skyddsram för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag som är icke-diskriminerande, öppen och proportionerlig samtidigt som den respekterar arbetsmarknadernas mångfald och de skilda förbindelserna mellan arbetsmarknadens parter.

…

(15) Anställningskontrakt i form av tillsvidareanställning är det vanliga anställningsförhållandet. För arbetstagare som har ett kontrakt om tillsvidareanställning med bemanningsföretaget och med hänsyn till det särskilda skydd som ett sådant kontrakt ger, bör följaktligen en möjlighet föreskrivas att göra undantag från de bestämmelser som gäller i kundföretaget.”

4 Artikel 1 i direktivet rör direktivets tillämpningsområde. I dess artikel 1.1 föreskrivs följande:

”Detta direktiv är tillämpligt på arbetstagare som har ett anställningskontrakt eller anställningsförhållande med ett bemanningsföretag och som hyrs ut till kundföretag för att temporärt arbeta under deras kontroll och ledning.”

5 Artikel 2 i direktivet, med rubriken ”Syfte”, har följande lydelse:

”Detta direktiv syftar till att skydda arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag och förbättra kvaliteten i det arbete som utförs av dem genom att garantera att principen om likabehandling enligt artikel 5 tillämpas på dem och genom att erkänna bemanningsföretag som arbetsgivare, med

beaktande av behovet att fastställa en lämplig ram för anlitande av arbetskraft som hyrs ut av bemanningsföretag för att effektivt bidra till att skapa arbetstillfällen och till att utveckla flexibla arbetsformer.”

6 Artikel 3 i direktivet har rubriken ”Definitioner”. I artikel 3.1 föreskrivs följande:

”I detta direktiv avses med

…

b) *bemanningsföretag*: varje fysisk eller juridisk person som i enlighet med nationell lagstiftning ingår anställningskontrakt eller inleder anställningsförhållanden med arbetstagare i syfte att hyra ut dessa till kundföretag för tillfälligt arbete i dessa företag under deras kontroll och ledning,

c) *arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag*: en arbetstagare som har ett anställningskontrakt med eller anställningsförhållande hos ett bemanningsföretag, i syfte att hyras ut till ett kundföretag för att tillfälligt arbeta under dess kontroll och ledning,

d) *kundföretag*: varje fysisk eller juridisk person för vilken och under vars kontroll och ledning arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag tillfälligt arbetar,

e) *uppdrag*: den period då en arbetstagare från ett bemanningsföretag är uthyrd till kundföretaget för att tillfälligt arbeta under dess kontroll och ledning,

f) *grundläggande arbets- och anställningsvillkor*: arbets- och anställningsvillkor som fastställs i lagar och andra författningar, kollektivavtal och/eller andra bindande generella bestämmelser som gäller i kundföretaget och som avser
   i) arbetstidens längd, övertid, raster, vilotid, nattarbete, semester och helgdagar,
   ii) lön.”

7 Artikel 4 i direktiv 2008/104 har rubriken ”Översyn av begränsningar eller förbud”. I artikel 4.1 föreskrivs följande:

”Begränsningar eller förbud mot anlitande av arbetskraft som hyrs ut av bemanningsföretag får endast motiveras av allmänintresset, särskilt arbetstagarnas skydd, kraven på hälsa och säkerhet i arbetet eller behovet av att garantera att arbetsmarknaden fungerar väl och att missbruk förhindras.”

8 Artikel 5 i direktivet, med rubriken ”Likabehandlingsprincipen”, återfinns i kapitel II, som rör arbets- och anställningsvillkor. Artikeln har följande lydelse:

”1. De grundläggande arbets- och anställningsvillkoren för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag ska, under den tid uppdraget i kundföretaget varar, minst vara de villkor som skulle gälla för dem om de hade anställts direkt av företaget i fråga för att inneha samma tjänst.

Vid tillämpningen av bestämmelserna i första stycket ska de befintliga reglerna i kundföretaget för

a) skydd av gravida och ammande kvinnor och skydd av barn och ungdomar, och

b) likabehandling av kvinnor och män samt åtgärder för att motverka all diskriminering på grund av kön, ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning,

följas på det sätt som har fastställts i lagar och andra författningar, kollektivavtal och/eller i andra generella bestämmelser.

2. När det gäller lön får medlemsstaterna, efter att ha samrått med arbetsmarknadens parter, föreskriva att undantag kan göras från de principer som fastställs i punkt 1, när arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag och som har ingått ett kontrakt om tillsvidareanställning hos ett sådant företag fortsätter att uppbära lön under tiden mellan två uppdrag.

3. Medlemsstaterna får efter att ha samrått med arbetsmarknadens parter ge dessa möjlighet att, på lämplig nivå och i enlighet med de villkor som medlemsstaterna fastställer, bibehålla eller ingå kollektivavtal i vilka det, samtidigt som det övergripande skyddet av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag respekteras, får fastställas överenskommelser om arbets- och anställningsvillkor för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag som avviker från de villkor som anges i punkt 1.

4. Förutsatt att en tillräcklig skyddsnivå fastställs för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, får medlemsstater som antingen inte har något system för att i lag fastslå allmängiltig tillämpning av kollektivavtal eller inte har något system för att i lag eller i praktiken låta bestämmelser i kollektivavtal omfatta alla företag av liknande slag inom en viss sektor eller ett visst geografiskt område, efter samråd med arbetsmarknadens parter på nationell nivå och på grundval av ett avtal som ingåtts av dessa, fastställa en ordning för grundläggande arbets- och anställningsvillkor som avviker från de principer som fastställs i punkt 1. En sådan ordning får inkludera en kvalificeringsperiod för likabehandling.

En ordning som avses i denna punkt ska vara förenlig med [unions]lagstiftningen och vara tillräckligt detaljerad och tillgänglig så att de berörda sektorerna och företagen kan identifiera och fullgöra sina skyldigheter. Särskilt ska medlemsstaterna genom tillämpning av artikel 3.2 ange om de yrkesbaserade systemen för social trygghet, inklusive pensionssystem, sjuklönesystem och system för arbetstagarnas ekonomiska delaktighet ingår i de grundläggande arbets- och anställningsvillkoren enligt punkt 1. En sådan ordning ska inte påverka tillämpningen av avtal på nationell, regional, lokal eller sektoriell nivå som inte är mindre fördelaktiga för arbetstagarna.

5. Medlemsstaterna ska vidta lämpliga åtgärder i enlighet med nationell lagstiftning och/eller praxis för att undvika missbruk vid tillämpningen av denna artikel och särskilt för att förhindra flera på varandra följande uppdrag som syftar till att kringgå bestämmelserna i detta direktiv. De ska underrätta kommissionen om sådana åtgärder.”

9 I artikel 6 i detta direktiv, med rubriken ”Tillgång till anställning, gemensamma inrättningar och yrkesutbildning”, föreskrivs följande i punkterna 1 och 2:

”1. Arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag ska informeras om lediga platser i kundföretaget för att få samma möjligheter att hitta tillsvidareanställning som övriga arbetstagare i det företaget. Denna information får lämnas genom ett allmänt meddelande som anslås på lämplig plats i det företag för vilket och under vars kontroll arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag arbetar.

2. Medlemsstaterna ska vidta alla nödvändiga åtgärder för att se till att bestämmelser som förbjuder eller medför hinder för ingående av ett anställningskontrakt eller ett anställningsförhållande mellan kundföretaget och en arbetstagare som hyrs ut av ett bemanningsföretag efter det att uppdraget har avslutats, ska vara ogiltiga eller kunna ogiltigförklaras.”

10 I artikel 9 i samma direktiv, med rubriken ”Minimikrav”, föreskrivs följande:

”1. Detta direktiv påverkar inte medlemsstaternas rätt att tillämpa eller införa bestämmelser i lagar eller andra författningar som är förmånligare för arbetstagarna eller att främja eller tillåta att kollektivavtal som är förmånligare för arbetstagarna ingås mellan arbetsmarknadens parter.

2. Genomförandet av detta direktiv ska inte under några omständigheter vara tillräckligt skäl för att motivera en sänkning av den allmänna skyddsnivån för arbetstagarna på de områden som omfattas av detta direktiv. Detta påverkar inte rätten för medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter att,

med hänsyn till hur förhållandena utvecklas, besluta om andra lagar, författningar eller avtalsbestämmelser än de som gäller när detta direktiv antas, förutsatt att minimikraven i detta direktiv respekteras.”

Italiensk rätt

Lagstiftningsdekret 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 (lagstiftningsdekret nr 276 om tillämpning av delegering på området för sysselsättning och arbetsmarknad enligt lag nr 30 av den 14 februari 2003), av den 10 september 2003 (ordinarie tillägg nr 159 till GURI nr 235, av den 9 oktober 2003), i dess lydelse enligt decreto-legge n. 34, Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell’occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese (lagdekret nr 34 om brådskande bestämmelser som syftar till att främja anställningsåtgärder och förenkla administrativa förfaranden för företagen), av den 20 mars 2014 (GURI nr 66, av den 20 mars 2014), omvandlad till lag, med ändringar, genom lag nr 78/2014 (GURI nr 114, av den 19 maj 2014) (nedan kallad lagstiftningsdekret nr 276/2003), har rubriken ”Rättsliga villkor”, och i punkt 3 föreskrivs i huvudsak att avtal om personaluthyrning kan ingås på bestämd tid eller tillsvidare, varvid personaluthyrning som gäller tillsvidare endast är tillåtet för de typer av yrken och verksamheter som förtecknas i denna bestämmelse.

12 I artikel 20.4 i lagstiftningsdekret nr 276/2003 föreskrivs följande:

”Fastställandet av kvantitativa begränsningar när det gäller användningen av tidsbegränsade avtal om personaluthyrning, även om det inte är enhetligt, ska göras genom nationella kollektivavtal som ingåtts av de jämförelsevis mest representativa fackföreningarna i enlighet med bestämmelserna i artikel 10 i [decreto legislativo n. 368 Attuazione della direttiva 1999/70/EG relativa all’o quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall’UNICE, dal CEEP e dal CES (lagstiftningsdekret nr 368 om införlivande av direktiv 1999/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP) av den 6 september 2001 (GURI nr 235, av den 9 oktober 2001)].”

13 Artikel 21 i lagstiftningsdekret nr 276/2003 har rubriken ”Formföreskrifter gällande avtal om personaluthyrning”. I punkt 1 i artikeln föreskrivs följande:

”Ett avtal om personaluthyrning ska ingås skriftligen och ska innehålla följande uppgifter:

…

c) de fall och de skäl av teknisk art eller som avser skäl hänförliga till produktion, organisation eller tillfälliga personalbehov som avses i artikel 20.3,

…”

14 Artikel 22 i detta lagstiftningsdekret, med rubriken ”Regler om anställningsförhållanden”, har följande lydelse:

”1. Om arbetstagare hyrs ut av ett bemanningsföretag tillsvidare omfattas anställningsförhållandet mellan bemanningsföretaget och arbetstagaren av de allmänna reglerna om anställningsförhållanden i civillagen och i speciallagstiftning.

2. Om arbetstagare hyrs ut av ett bemanningsföretag på viss tid omfattas anställningsförhållandet mellan bemanningsföretaget och arbetstagaren av bestämmelserna i lagstiftningsdekret nr 368 av den 6 september 2001, under förutsättning att de bestämmelserna är förenliga med förevarande bestämmelser, och under alla omständigheter med undantag av bestämmelserna i artikel 5.3 och följande punkter. Den ursprungliga giltighetstiden för anställningsavtalet kan i samtliga fall förlängas med arbetstagarens skriftliga samtycke därtill, i de situationer och med den tid som anges i det kollektivavtal som bemanningsföretaget har anslutit sig till.

…"

15 I artikel 27 i nämnda lagstiftningsdekret, med rubriken "Rättsstridig personaluthyrning", föreskrivs följande i punkterna 1 och 3:

"1. När personaluthyrning sker utanför de gränser och de villkor som avses i artiklarna 20 och 21 punkt 1 a, b, c, d och e, kan arbetstagaren, genom att väcka talan vid domstol enligt artikel 414 i civilprocesslagen, även om ansökan endast har delgetts den person som har använt tjänsten, begära att det ska inrättas ett anställningsförhållande som anställd hos kundföretaget, med verkan från den tidpunkt då uthyrningen inleddes.

…

3. Vid bedömningen av de skäl som avses i artikel 20.3 och 20.4, vilka gör det möjligt att hyra ut arbetskraft, ska domstolsprövningen, i enlighet med allmänna rättsprinciper, begränsas till att avse huruvida det föreligger skäl som motiverar detta, och domstolsprövningen får inte utsträckas så långt att det i sak görs en bedömning av kundföretagets tekniska, organisatoriska eller produktionsmässiga val."

16 Artikel 28 i samma lagstiftningsdekret har rubriken "Personaluthyrning i syfte att kringgå lagstiftning" och i punkt 1 föreskrivs följande:

"Utan att det påverkar de påföljder som föreskrivs i artikel 18 ska bemanningsföretaget och kundföretaget, när arbetskraft hyrs ut i det specifika syftet att kringgå tvingande bestämmelser i lag eller i ett kollektivavtal som tillämpas på arbetstagaren, ådömas böter på 20 euro för varje berörd arbetstagare och för varje dag som arbetstagaren hyrs ut."

Lagstiftningsdekret nr 368/2001

17 I artikel 1 i lagstiftningsdekret nr 368 av den 6 september 2001, i den lydelse som är tillämplig i det nationella målet (nedan kallat lagstiftningsdekret nr 368/2001), föreskrivs följande:

"01. Ett avtal om tillsvidareanställning är den vanliga formen för anställningsförhållandet.

1. Ett anställningsavtal som ingåtts mellan en arbetsgivare och en arbetstagare för att utföra alla slags uppgifter, såväl i form av avtal om visstidsanställning som i samband med ett avtal om tidsbegränsad personaluthyrning i den mening som avses i artikel 20.4 i lagstiftningsdekret [nr 276/2003], kan innehålla ett slutdatum om det inte överskrider 36 månader, inklusive eventuella förlängningar. …"

18 I artikel 4.1 i lagstiftningsdekret nr 368/2001 föreskrivs följande:

"Giltighetstiden för ett avtal om visstidsanställning kan förlängas med arbetstagarens samtycke endast om det ursprungliga avtalet avser en period som är kortare än tre år. I dessa fall är förlängningar endast tillåtna med upp till fem gånger sammanlagt under 36 månader, oberoende av antalet förnyade

avtal, under förutsättning att de hänför sig till samma yrkesverksamhet för vilken avtalet fastställdes för en bestämd tid. I detta fall får visstidsanställningsavtalets sammanlagda giltighetstid inte överstiga tre år.”

19 I artikel 5 i detta lagstiftningsdekret, med rubriken ”Avtalstid och påföljder – På varandra följande avtal”, föreskrivs följande i punkterna 3–4 bis:

”3. Om arbetstagaren återanställs på viss tid enligt artikel 1 inom tio dagar från den dag då ett avtal med en avtalstid på eller understigande sex månader löper ut eller inom tjugo dagar från den dag då ett avtal med en avtalstid överstigande sex månader löper ut, anses det andra avtalet gälla tills vidare. …

4. När fråga är om två på varandra följande visstidsanställningar, det vill säga avtal som följer på varandra utan avbrott, anses anställningsförhållandet gälla tills vidare från den dag då det första avtalet ingicks.

4 bis. Utan att det påverkar reglerna om på varandra följande anställningsavtal i föregående punkter och utan att det påverkar olika bestämmelser i kollektivavtal, ska anställningsförhållandet anses utgöra en tillsvidareanställning om de på varandra följande visstidsanställningsavtalen som ingåtts för att utföra motsvarande uppgifter innebär att anställningsförhållandet mellan samma arbetsgivare och samma arbetstagare sammanlagt överstiger 36 månader, inklusive förlängning och förnyelse, oberoende av om avbrott ägt rum mellan de olika avtalen …”

Kollektivavtal

20 I artikel 47 i Contratto collettivo nazionale di lavoro per la categoria delle Agenzie di somministrazione di lavoro (nationellt kollektivavtal för kategorin bemanningsföretag), i den lydelse som är tillämplig i det nationella målet (nedan kallat kollektivavtalet), föreskrivs att förlängningar av avtal uteslutande regleras i detta kollektivavtal. Enligt kollektivavtalet kan sådana förlängningar som föreskrivs i artikel 22.2 i lagstiftningsdekret nr 276/2003 för visstidsavtal göras upp till sex gånger. För varje avtal gäller att det inte får överstiga 36 månader inklusive förlängning.

Civillagen

21 I artiklarna 1344 och 1421 i den italienska civillagen föreskrivs att avtal som ingåtts för att kringgå tillämpningen av tvingande bestämmelser är ogiltiga.

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågan

22 JH, en arbetstagare anställd av ett bemanningsföretag, placerades som arbetstagare som hyrs ut av ett bemanningsföretag hos kundföretaget KG mellan den 3 mars 2014 och den 30 november 2016 på grundval av flera på varandra följande avtal om personaluthyrning (sammanlagt åtta avtal) och flera förlängningar av avtalen (sammanlagt 17 förlängningar).

23 I februari 2017 väckte JH talan vid den hänskjutande domstolen, Tribunale ordinario di Brescia (Domstol i Brescia, Italien) och yrkade att den domstolen skulle fastställa att det förelåg ett tillsvidareanställningsförhållande mellan JH och KG på grund av att användningen av på varandra följande och oavbrutna uppdrag mellan mars 2014 och november 2016 var rättsstridig. Han yrkade vidare att nämnda domstol skulle fastställa att avtalen om personaluthyrning, på grundval av vilka KG hade hyrts ut, var olagliga och/eller rättsstridiga och/eller ogiltiga.

24 I detta avseende har JH gjort gällande att de nationella bestämmelser om personaluthyrning som är tillämpliga i det nationella målet, vilka inte föreskriver någon begränsning av på varandra följande uppdrag för arbetstagare som hyrs ut till samma kundföretag, strider mot direktiv 2008/104. I synnerhet framgår det dels av skäl 15 i detta direktiv att anställningsförhållandet normalt bör vara ett avtal om tillsvidareanställning, dels av artikel 5.5 första meningen i direktivet att medlemsstaterna åläggs att vidta nödvändiga åtgärder för att undvika att flera på varandra följande uppdrag används för att kringgå direktivets bestämmelser.

25 JH har vidare gjort gällande att de på varandra följande avtalen om personaluthyrning, genom vilka han ställdes till KGs förfogande, även var olagliga dels enligt artikel 1344 i civillagen, eftersom dessa avtal stred mot såväl nationella som unionsrättsliga bestämmelser, dels enligt artikel 1421 i samma lag, eftersom dessa avtal ska ogiltigförklaras på grund av åsidosättande av förbudet mot att hyra ut arbetstagare i syfte att kringgå tvingande bestämmelser i den mening som avses i artikel 28 i lagstiftningsdekret nr 276/2003.

26 Den hänskjutande domstolen har inledningsvis påpekat att tillämpningen av lagstiftningsdekret nr 276/2003 i den aktuella tvisten i princip skulle leda till att JH:s talan ogillades. Genom den ändring som gjorts genom lagdekret nr 34/2014 föreskrivs nämligen inte längre, såsom var fallet tidigare, i artikel 20.4 i lagstiftningsdekret nr 276/2003 att det endast är tillåtet att hyra ut arbetskraft under viss tid av tekniska skäl eller skäl som rör produktion, organisation eller tillfälliga personalbehov, även om de har ett samband med användarens normala verksamhet, eller att sådana skäl måste anges i det skriftliga avtalet.

27 Lagstiftningsdekret nr 276/2003 begränsar således inte det tillåtna antalet på varandra följande uppdrag för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag hos samma kundföretag, eftersom det i artikel 22 i detta lagstiftningsdekret föreskrivs att artikel 5.3 och följande punkter i lagstiftningsdekret nr 368/2001 inte är tillämpliga. Enligt sistnämnda artikel begränsas i fråga om avtal om visstidsanställning möjligheten att ingå flera på varandra följande visstidsanställningsavtal, och fastställer, i samtliga fall, en övre gräns på 36 månaders avtalstid.

28 Den hänskjutande domstolen har även angett att kollektivavtalsbestämmelserna inte är tillämpliga på anställningsförhållandet mellan JH och KG, eftersom det rör sig om bestämmelser som endast är tillämpliga på förhållandet mellan arbetstagare och bemanningsföretag. I detta kollektivavtal föreskrivs i vart fall inte heller att skälen för att hyra ut arbetskraft ska anges i avtalet och att det inte är förbjudet att utan avbrott ingå ett nytt avtal efter det att den sjätte förlängningen av det tidigare avtalet har löpt ut.

29 Den hänskjutande domstolen anser att denna nationella lagstiftning förefaller strida mot direktiv 2008/104, särskilt dess artikel 5.5 jämförd med skäl 15 i direktivet, eftersom den inte tillåter någon domstolsprövning av skälen för anlitande av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag och inte begränsar antalet på varandra följande uppdrag för samma arbetstagare hos samma kundföretag.

30 Mot denna bakgrund beslutade Tribunale ordinario di Brescia (Domstol i Brescia) att vilandeförklara målet och ställa följande fråga till domstolen:

”Ska artikel 5.5 i direktiv 2008/104 tolkas så, att den utgör hinder för att tillämpa [lagstiftningsdekret nr 276/2003], där det

a) inte fastställs några begränsningar för att en och samma arbetstagare hyrs ut till ett och samma kundföretag för flera på varandra följande uppdrag,

b) inte stadgas att användning av uthyrd arbetskraft för viss tid endast är laglig om de tekniska, produktionsmässiga eller organisatoriska skäl eller de tillfälliga personalbehov som ligger till grund för användningen av uthyrd arbetskraft anges,

c) inte fastställs något krav på att användningen av denna form av anställningsavtal endast är laglig om den motiveras av kundföretagets tillfälliga produktionsbehov?”

Prövning av tolkningsfrågan

Upptagande till prövning

31 Den italienska regeringen har bestritt att begäran om förhandsavgörande kan tas upp till sakprövning och har i detta avseende gjort gällande att den hänskjutande domstolen inte har lämnat några uppgifter om arten av anställningsavtalet mellan JH och bemanningsföretaget, det vill säga huruvida det rör sig om ett avtal om visstidsanställning eller avtal om tillsvidareanställning, trots att den lagstiftning som den hänskjutande domstolen hänvisar till endast är tillämplig på visstidsanställningar.

32 Dessutom är tvisten vid den nationella domstolen en tvist mellan enskilda och direktiv 2008/104 har ingen horisontell direkt effekt. Svaret på den ställda frågan har således ingen inverkan på utgången av denna tvist. Den enda möjligheten för en gynnsam utgång för JH skulle vara att tillerkännas ersättning från Republiken Italien om denna medlemsstats införlivande av direktiv 2008/104 skulle anses vara ofullständigt eller oriktigt.

33 EU-domstolen erinrar om att det uteslutande ankommer på den nationella domstolen, vid vilken målet anhängiggjorts och vilken har ansvaret för det rättsliga avgörandet, att mot bakgrund av de särskilda omständigheterna i målet bedöma såväl om ett förhandsavgörande är nödvändigt för att döma i saken som relevansen av de frågor som ställs till EU-domstolen. EU-domstolen är följaktligen i princip skyldig att meddela ett förhandsavgörande när de frågor som ställts avser tolkningen av en unionsregel (dom av den 8 maj 2019, Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, punkt 33 och där angiven rättspraxis).

34 Av detta följer att frågor som rör unionsrätten presumeras vara relevanta. En tolknings- eller giltighetsfråga från en nationell domstol kan bara avvisas då det är uppenbart att den begärda tolkningen av en unionsregel inte har något samband med de verkliga omständigheterna eller saken i det nationella målet, då frågorna är hypotetiska eller då EU-domstolen inte har tillgång till sådana uppgifter om de faktiska eller rättsliga omständigheterna som är nödvändiga för att kunna ge ett användbart svar på de frågor som ställts till den (dom av den 8 maj 2019, Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, punkt 34 och där angiven rättspraxis).

35 I förevarande fall kan det konstateras att förevarande mål inte motsvarar något av de fall i vilka domstolen kan vägra att besvara tolkningsfrågor. Den hänskjutande domstolen har begärt att EU-domstolen ska tolka artikel 5.5 i direktiv 2008/104, en bestämmelse som, såsom framgår av de faktiska och rättsliga omständigheter som den hänskjutande domstolen har redogjort för, är relevant för det nationella målet. Den hänskjutande domstolen har dessutom, såsom framgår av punkterna 26–29 i förevarande dom, preciserat varför den anser att en sådan tolkning är nödvändig. EU-domstolen konstaterar således att den hänskjutande domstolens redogörelse för såväl de faktiska omständigheterna i det nationella målet som de rättsfrågor som uppkommer i målet är tillräcklig för att EU-domstolen ska kunna ge ett användbart svar på den ställda frågan.

36 Det framgår även av domstolens praxis att den är behörig att döma i mål om förhandsavgörande angående tolkningen av bestämmelser i unionsrätten, oavsett om de har direkt effekt eller inte mellan parterna i det nationella målet (dom av den 8 maj 2019, Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379,

punkt 35 och där angiven rättspraxis). Den italienska regeringens argument att det är omöjligt att direkt tillämpa bestämmelserna i direktiv 2008/104 i ett mål mellan enskilda saknar följaktligen relevans.

37 Mot denna bakgrund kan begäran om förhandsavgörande tas upp till prövning.

Prövning i sak

38 Den hänskjutande domstolen har ställt sin fråga för att få klarhet i huruvida artikel 5.5 första meningen i direktiv 2008/104 ska tolkas så, att den utgör hinder för en nationell lagstiftning som inte begränsar det antal på varandra följande uppdrag som en och samma arbetstagare som hyrs ut av ett bemanningsföretag får utföra vid samma kundföretag och som inte kräver – för att det ska vara tillåtet att anlita arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag – att skäl av teknisk karaktär eller skäl som rör produktionen, organisationen eller ett tillfälligt personalbehov anges för att motivera anlitandet av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag.

39 Det ska i detta hänseende erinras om att direktiv 2008/104 antogs för att komplettera det regelverk som inrättades genom rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidsarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS (EGT L 14, 1998, s. 9) och rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (EGT L 175, 1999, s. 43), med stöd av artikel 137.1 och 137.2 EG, som tillerkände institutionerna en behörighet att genom direktiv anta minimikrav, som ska genomföras gradvis, bland annat avseende arbetsvillkor.

40 Det framgår av skälen 10 och 12 i direktiv 2008/104 att det råder avsevärda skillnader inom Europeiska unionen i fråga om rättsläge, rättslig ställning och arbetsvillkor för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag och att direktivet syftar till att fastställa en skyddsram för dessa arbetstagare som är icke-diskriminerande, öppen och proportionerlig samtidigt som den respekterar arbetsmarknadernas mångfald och förbindelserna mellan arbetsmarknadens parter. Enligt artikel 2 i direktivet syftar det till att skydda arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag och förbättra kvaliteten i det arbete som utförs av dem genom att garantera att principen om likabehandling tillämpas på dem och genom att erkänna bemanningsföretag som arbetsgivare, med beaktande av behovet att fastställa en lämplig ram för anlitande av arbetskraft som hyrs ut av bemanningsföretag för att effektivt bidra till att skapa arbetstillfällen och till att utveckla flexibla arbetsformer.

41 För detta ändamål föreskrivs i direktiv 2008/104 endast att minimikrav ska införas, vilket framgår av den rättsliga grund som det erinrats om i punkt 39 ovan och av artikel 9 i direktivet. Dessa syftar dels till att säkerställa iakttagandet av principen om likabehandling av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, vilken slås fast i artikel 5 i direktivet, dels till att göra en översyn av de begränsningar av och förbud mot anlitande av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag som föreskrivs av medlemsstaterna i syfte att endast behålla dem som är motiverade av hänsyn till allmänintresset och som avser skyddet för arbetstagare, såsom föreskrivs i artikel 4 i nämnda direktiv.

42 I artikel 5.5 första meningen i direktiv 2008/104, som ingår bland dessa minimikrav, föreskrivs att medlemsstaterna i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis i landet ska vidta nödvändiga åtgärder för att förhindra missbruk av tillämpningen av denna artikel och, i synnerhet, tilldelning av på varandra följande uppdrag i syfte att kringgå bestämmelserna i detta direktiv. Denna bestämmelse innebär således inte någon skyldighet för medlemsstaterna att begränsa antalet på varandra följande uppdrag för en och samma arbetstagare hos samma kundföretag eller att göra användningen av denna form av visstidsarbete beroende av att tekniska skäl eller skäl som rör produktion, organisation eller tillfälliga personalbehov anges. I denna bestämmelse föreskrivs inte – och för övrigt inte heller i någon annan bestämmelse i direktivet – någon särskild åtgärd som medlemsstaterna ska vidta i detta avseende.

43 Detta konstaterande stöds av artikel 4.1 i direktiv 2008/104, i vilken det föreskrivs att när medlemsstaternas lagstiftning innehåller förbud mot eller begränsningar av anlitande av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag ska dessa vara motiverade av hänsyn till allmänintresset, särskilt skyddet av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, kraven på hälsa och säkerhet i arbetet eller behovet av att säkerställa att arbetsmarknaden fungerar väl och att missbruk förhindras.

44 Det följer nämligen av domstolens praxis att denna bestämmelse ska förstås så, att den innehåller ramarna för medlemsstaternas regleringsverksamhet på området för förbud mot eller begränsningar av anlitande av arbetskraft som hyrs ut av bemanningsföretag och inte så, att den ålägger medlemsstaterna att införa viss lagstiftning på området, inbegripet för att förhindra missbruk (se, för ett liknande resonemang, dom av den 17 mars 2015, AKT, C-533/13, EU:C:2015:173, punkt 31).

45 I motsats till vad JH har gjort gällande i sitt skriftliga yttrande kan den slutsats som följer av domen av den 25 oktober 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), vilken avser tolkningen av klausul 5 i ramavtalet om visstidsarbete, som ingicks den 18 mars 1999 och som återfinns i bilagan till direktiv 1999/70, inte överföras på förevarande mål. Medan det i klausul 5 i ramavtalet föreskrivs särskilda skyldigheter för att förhindra missbruk till följd av användandet av på varandra följande visstidsanställningskontrakt, är så inte fallet med artikel 5.5 första meningen i direktiv 2008/104.

46 Av det ovan anförda följer att det inte går att av artikel 5.5 första meningen i direktiv 2008/104 dra slutsatsen att denna bestämmelse innebär en skyldighet för medlemsstaterna att i sina respektive nationella lagstiftningar föreskriva samtliga eller delar av de specifika åtgärder som avses i den ställda frågan.

47 Det ska emellertid beaktas att den hänskjutande domstolen i sin begäran om förhandsavgörande, såsom framgår av punkt 29 ovan, mer allmänt vill få klarhet i huruvida den nationella lagstiftning som är aktuell i det nationella målet skulle kunna anses strida mot direktiv 2008/104, närmare bestämt mot artikel 5.5 första meningen i detta direktiv, jämförd med skäl 15 i direktivet, i den mån som lagstiftningen inte innehåller sådana åtgärder och den därmed kan göra det möjligt att tilldela samma arbetstagare på varandra följande uppdrag hos samma kundföretag i syfte att kringgå bestämmelserna i detta direktiv och i synnerhet den tillfälliga karaktären på personaluthyrning. Den hänskjutande domstolen vill få klarhet i huruvida detta åsidosättande av unionsrätten även kan härledas ur dels artikel 1.1 i nämnda direktiv, enligt vilken det förutsätts att arbetstagarens placering hos kundföretaget är tillfällig, dels artikel 3.1 i direktivet, i vilken punkterna b–e innehåller definitioner av begreppen ”bemanningsföretag”, ”arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag”, ”kundföretag” och ”uppdrag” som är formulerade på ett sätt som antyder att denna typ av arbete är av tillfällig karaktär.

48 Den hänskjutande domstolen har således även tagit upp frågan huruvida unionslagstiftarens syfte med att anta direktivet, såsom det bland annat framgår av artikel 5.5 första meningen i direktiv 2008/104, inte är att ålägga medlemsstaterna att bevara den tillfälliga karaktären på personaluthyrning genom att förbjuda ett obegränsat antal förnyade uppdrag som i själva verket maskerar det berörda kundföretagets permanenta behov av personal och därigenom innebär ett kringgående av bestämmelserna i direktivet.

49 Det finns inget som hindrar EU-domstolen från att, i enlighet med fast rättspraxis, lämna ett användbart svar till den hänskjutande domstolen, genom att tillhandahålla den domstolen de uppgifter om unionsrättens tolkning som den behöver för att själv avgöra om den nationella rätten är förenlig med unionsrätten (dom av den 16 februari 2012, Varzim Sol, C-25/11, EU:C:2012:94, punkt 28 och där angiven rättspraxis, och beslut av den 16 januari 2014, Baradics m.fl., C-430/13, EU:C:2014:32, punkt 31).

50 Det ska för det första preciseras att det i skäl 11 i direktiv 2008/104 anges att direktivet inte bara syftar till att tillgodose företagens behov av flexibilitet, utan även arbetstagarnas behov av att förena privatliv och arbetsliv och på så sätt bidra till att skapa arbetstillfällen och till deltagande och integration på arbetsmarknaden. Direktivet syftar således till att förena det flexibilitetssyfte som företagen eftersträvar med det trygghetssyfte som avser skyddet för arbetstagarna.

51 Detta dubbla syfte motsvarar således unionslagstiftarens vilja att förena villkoren för personaluthyrning med ”normala” anställningsförhållanden, särskilt som unionslagstiftaren, i skäl 15 i direktiv 2008/104, uttryckligen angav att tillsvidareanställning är det vanliga anställningsförhållandet. Syftet med direktivet är således även att främja möjligheten för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag att få fast anställning i kundföretaget, vilket är ett syfte som särskilt framgår av artikel 6.1 och 6.2 i direktivet.

52 Principen om likabehandling, såsom den föreskrivs i artikel 5.1 i direktiv 2008/104, eftersträvar samma syfte. Enligt denna bestämmelse ska de grundläggande arbets- och anställningsvillkoren för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, under den tid uppdraget i kundföretaget varar, minst vara de villkor som skulle gälla för dem om de hade anställts direkt av företaget i fråga för att inneha samma tjänst.

53 För det andra definieras begreppet ”grundläggande arbets- och anställningsvillkor”, som avgör räckvidden av principen om likabehandling av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, i artikel 3.1 f i direktiv 2008/104. Begreppet hänför sig till arbetstid, övertid, raster, viloperioder, nattarbete, semester, helgdagar och lön.

54 Såsom generaladvokaten har påpekat i punkt 44 i sitt förslag till avgörande framgår det emellertid av skäl 1 i detta direktiv att det syftar till att fullt ut garantera efterlevnad av artikel 31 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, som i punkt 1 allmänt föreskriver att varje arbetstagare har rätt till hälsosamma, säkra och värdiga arbetsförhållanden. I förklaringarna avseende stadgan om de grundläggande rättigheterna (EUT C 303, 2007, s. 17) anges att uttrycket ”arbetsvillkor” ska förstås i den mening som avses i artikel 156 FEUF. Den sistnämnda bestämmelsen avser emellertid endast, utan att närmare definiera dem, ”arbetsvillkoren” som ett av unionens socialpolitiska områden där kommissionen kan ingripa för att främja samarbetet mellan medlemsstaterna och underlätta samordningen av deras verksamhet. Mot bakgrund av syftet som eftersträvas med direktiv 2008/104 att skydda rättigheterna för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag talar denna avsaknad av precisering för en vid tolkning av begreppet ”arbetsvillkor”.

55 För det tredje ålägger artikel 5.5 första meningen i direktiv 2008/104, på samma sätt, medlemsstaterna två olika skyldigheter, nämligen att vidta nödvändiga åtgärder för att undvika dels missbruk av de undantag från principen om likabehandling som är tillåtna enligt artikel 5 i direktivet, dels förhindra tilldelning av på varandra följande uppdrag i syfte att kringgå bestämmelserna i direktiv 2008/104 i dess helhet.

56 Domstolen konstaterar, i likhet med vad generaladvokaten har påpekat i punkt 46 i sitt förslag till avgörande, att uttrycket ”och särskilt” i artikel 5.5 första meningen i direktivet används för att göra det möjligt att koppla dessa båda skyldigheter till varandra och ska inte, i motsats till vad kommissionen har gjort gällande i sitt skriftliga yttrande, tolkas så, att den andra skyldigheten automatiskt och fullt ut omfattas av den första, på så sätt att nämnda bestämmelse endast är tillämplig på missbruk av tillåtna undantag från principen om likabehandling, vars konkreta räckvidd i förhållande till nämnda direktiv anges i artikel 5.1–5.4 i direktivet.

57 De två skyldigheter som åligger medlemsstaterna har två helt åtskilda räckvidder. Den första skyldigheten innebär att medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att förhindra missbruk av de undantag som är tillåtna enligt artikel 5.2–5.4 i direktiv 2008/104. Den andra skyldigheten är

däremot mer allmänt formulerad och syftar till att medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att i synnerhet förhindra att flera på varandra följande uppdrag tilldelas i syfte att kringgå bestämmelserna i direktivet i dess helhet.

58 Den restriktiva tolkning av artikel 5.5 första meningen i direktiv 2008/104 som kommissionen har gjort gällande strider inte bara mot själva ordalydelsen i denna bestämmelse – i vilken det uttryckligen föreskrivs två skyldigheter för medlemsstaterna, varav den andra avser direktiv 2008/104 generellt – utan även mot direktivets uttryckliga syfte, som är att skydda arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag och förbättra arbetsvillkoren vid personaluthyrning.

59 Av detta följer att den skyldighet som åläggs medlemsstaterna enligt artikel 5.5 första meningen i direktiv 2008/104, nämligen att vidta nödvändiga åtgärder för att undvika att flera på varandra följande uppdrag tilldelas i syfte att kringgå bestämmelserna i detta direktiv, ska mot bakgrund av direktivets systematik och syfte förstås så, att den avser samtliga bestämmelser i direktivet.

60 För det fjärde konstaterar domstolen att direktiv 2008/104 även syftar till att medlemsstaterna ska se till att ett och samma kundföretags anlitande av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag inte blir en permanent situation för en arbetstagare som hyrs ut.

61 Domstolen erinrar om att artikel 3.1 b–3.1 e i direktivet definierar begreppen ”bemanningsföretag”, ”arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag”, ”kundföretag” och ”uppdrag” och att det av dessa definitioner framgår att anställningsförhållandet med ett kundföretag är av tillfällig karaktär.

62 Även om direktivet visserligen avser tillfälliga, övergående eller tidsbegränsade anställningsförhållanden, och inte permanenta anställningsförhållanden, anges det emellertid i direktivets skäl 15 samt i artikel 6.1 och artikel 6.2 att ”tillsvidareanställning”, det vill säga permanenta anställningsförhållanden, är den vanliga formen av anställningsförhållande och att arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag ska informeras om lediga tjänster i kundföretaget för att ha samma möjlighet att hitta tillsvidareanställning som övriga arbetstagare i det företaget.

63 Domstolen konstaterar slutligen att enligt artikel 5.5 första meningen i direktiv 2008/104 åläggs medlemsstaterna i klara, precisa och ovillkorliga ordalag att vidta nödvändiga åtgärder för att förhindra missbruk i form av flera på varandra följande uppdrag som syftar till att kringgå bestämmelserna i detta direktiv. Av detta följer att denna bestämmelse ska tolkas så, att den utgör hinder för att en medlemsstat inte vidtar någon åtgärd för att anlitandet av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag ska behålla sin tillfälliga karaktär.

64 Det framgår av domstolens fasta praxis att medlemsstaternas skyldighet enligt ett direktiv att uppnå det resultat som föreskrivs i direktivet, och deras skyldighet enligt artikel 4.3 FEU och artikel 288 FEUF att vidta alla lämpliga åtgärder, både allmänna och särskilda, för att säkerställa att denna skyldighet fullgörs, åligger alla myndigheter i medlemsstaterna, inklusive domstolarna inom ramen för deras behörighet (se, bland annat, dom av den 19 september 2019, Rayonna prokuratura Lom, C-467/18, EU:C:2019:765, punkt 59 och där angiven rättspraxis).

65 Principen om direktivkonform tolkning innebär att de nationella domstolarna, för att fullgöra denna skyldighet, ska göra allt som ligger inom deras behörighet, med hänsyn till den nationella rätten i sin helhet och med tillämpning av de tolkningsmetoder som är erkända i nationell rätt, för att säkerställa att unionsrätten ges full verkan och för att uppnå ett resultat som är förenligt med unionsrättens syfte (dom av den 19 september 2019, Rayonna prokuratura Lom, C-467/18, EU:C:2019:765, punkt 60 och där angiven rättspraxis).

66 Principen om direktivkonform tolkning av nationell rätt har emellertid vissa begränsningar. Den nationella domstolens skyldighet att beakta unionsrättens innehåll vid tolkningen och tillämpningen av relevanta bestämmelser i nationell rätt är således begränsad av allmänna rättsprinciper och kan inte tjäna som grund för att tolka nationell rätt *contra legem* (dom av den 19 september 2019, Rayonna prokuratura Lom, C-467/18, EU:C:2019:765, punkt 61 och där angiven rättspraxis).

67 I förevarande fall är det mot bakgrund av ovanstående överväganden som den hänskjutande domstolen ska pröva den rättsliga kvalificeringen av det anställningsförhållande som är i fråga i det nationella målet, mot bakgrund av såväl direktiv 2008/104 som den nationella lagstiftning genom vilken direktivet införlivas med den italienska rättsordningen, för att kontrollera huruvida det, såsom JH har hävdat, är fråga om ett anställningsförhållande som på ett konstlat sätt har getts formen av på varandra följande avtal om personaluthyrning i syfte att kringgå syftena med direktiv 2008/104, i synnerhet syftet att anlitande av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag ska vara av tillfällig karaktär.

68 Vid denna bedömning kan den hänskjutande domstolen beakta följande överväganden.

69 Om de på varandra följande uppdrag hos samma kundföretag som tilldelas samma arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag leder till en längre verksamhetsperiod än vad som rimligen kan betecknas som ”tillfällig”, skulle detta kunna utgöra ett tecken på missbruk av på varandra följande uppdrag, i den mening som avses i artikel 5.5 första meningen i direktiv 2008/104.

70 Såsom generaladvokaten har påpekat i punkt 57 i sitt förslag till avgörande innebär på varandra följande uppdrag som tilldelas samma arbetstagare som hyrs ut av ett bemanningsföretag hos samma kundföretag att själva kärnan i bestämmelserna i direktiv 2008/104 kringgås och utgör missbruk av denna form av anställningsförhållande, eftersom de undergräver den balans som uppnås genom direktivet mellan flexibiliteten för arbetsgivare och arbetstagarnas säkerhet genom undanröja det sistnämnda.

71 När det i ett specifikt fall inte ges någon objektiv förklaring till att det berörda kundföretaget använder sig av flera på varandra följande avtal om personaluthyrning, ankommer det på den nationella domstolen att inom ramen för den nationella lagstiftningen och med beaktande av omständigheterna i varje enskilt fall pröva huruvida någon av bestämmelserna i direktiv 2008/104 kringgås, och detta i än högre grad när det är samma arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag som är placerad hos kundföretaget genom de aktuella avtalen.

72 Av det ovan anförda följer att artikel 5.5 första meningen i direktiv 2008/104 ska tolkas så, att den inte utgör hinder för en nationell lagstiftning som inte begränsar det antal på varandra följande uppdrag som en och samma arbetstagare som hyrs ut av ett bemanningsföretag får utföra vid samma kundföretag och som inte kräver – för att det ska vara tillåtet att anlita arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag – att skäl av teknisk karaktär eller skäl som rör produktionen, organisationen eller ett tillfälligt personalbehov anges för att motivera anlitandet av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag. Denna bestämmelse ska däremot tolkas så, att den utgör hinder för att en medlemsstat inte vidtar någon åtgärd för att anlitandet av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag ska behålla sin tillfälliga karaktär, samt för en nationell lagstiftning i vilken det inte föreskrivs någon åtgärd för att undvika att en och samma arbetstagare som hyrs ut av ett bemanningsföretag tilldelas flera på varandra följande uppdrag hos samma kundföretag i syfte att kringgå bestämmelserna i direktiv 2008/104 i dess helhet.

Rättegångskostnader

73 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i det nationella målet utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den hänskjutande domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (andra avdelningen) följande:

Artikel 5.5 första meningen i Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag ska tolkas så, att den inte utgör hinder för en nationell lagstiftning som inte begränsar det antal på varandra följande uppdrag som en och samma arbetstagare som hyrs ut av ett bemanningsföretag får utföra vid samma kundföretag och som inte kräver – för att det ska vara tillåtet att anlita arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag – att skäl av teknisk karaktär eller skäl som rör produktionen, organisationen eller ett tillfälligt personalbehov anges för att motivera anlitandet av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag. Denna bestämmelse ska däremot tolkas så, att den utgör hinder för att en medlemsstat inte vidtar någon åtgärd för att anlitandet av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag ska behålla sin tillfälliga karaktär, samt för en nationell lagstiftning i vilken det inte föreskrivs någon åtgärd för att undvika att en och samma arbetstagare som hyrs ut av ett bemanningsföretag tilldelas flera på varandra följande uppdrag hos samma kundföretag i syfte att kringgå bestämmelserna i direktiv 2008/104 i dess helhet.

Underskrifter