ARREST VAN HET HOF (Tweede kamer)

14 oktober 2020*

„Prejudiciële verwijzing – Sociale politiek – Richtlijn 2008/104/EG – Uitzendarbeid – Artikel 5, lid 5 – Gelijke behandeling – Passende maatregelen met het oog op voorkoming van misbruik van uitzendarbeid – Verplichting van de lidstaten om achtereenvolgende opdrachten te voorkomen – Geen beperking in de nationale regeling – Vereiste van uniforme uitlegging”

In zaak C-681/18,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door de Tribunale ordinario di Brescia (rechter in eerste aanleg Brescia, Italië) bij beslissing van 16 oktober 2018, ingekomen bij het Hof op 31 oktober 2018, in de procedure

JH

tegen

KG,

wijst

HET HOF (Tweede kamer),

samengesteld als volgt: A. Arabadjiev, kamerpresident, K. Lenaerts, president van het Hof, waarnemend rechter van de Tweede kamer, A. Kumin (rapporteur), T. von Danwitz en P. G. Xuereb, rechters,

advocaat-generaal: E. Sharpston,

griffier: A. Calot Escobar,

gezien de stukken,

gelet op de opmerkingen van:

– JH, vertegenwoordigd door A. Carbonelli, avvocato,

– de Italiaanse regering, vertegenwoordigd door G. Palmieri als gemachtigde, bijgestaan door G. Rocchitta, avvocato dello Stato,

– de Europese Commissie, aanvankelijk vertegenwoordigd door M. van Beek en C. Zadra, vervolgens door M. van Hoof als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 23 april 2020,

* Procestaal: Italiaans.

het navolgende

Arrest

1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van artikel 5, lid 5, van richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad van 19 november 2008 betreffende uitzendarbeid (PB 2008, L 327, blz. 9).

2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen JH en KG over het verzoek van JH, een ter beschikking van KG gestelde uitzendkracht, om als werknemer voor onbepaalde tijd van KG te worden erkend, met name omdat het door de nationale regeling toegestane maximumaantal verlengingen van uitzendovereenkomsten werd overschreden.

Toepasselijke bepalingen

Unierecht

3 De overwegingen 10 tot en met 12 en 15 van richtlijn 2008/104 luiden als volgt:

„(10) Er bestaan grote verschillen in het gebruik van uitzendarbeid en in de rechtspositie, het statuut en de arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten binnen de Europese Unie.

(11) Uitzendarbeid beantwoordt niet alleen aan de behoeften van de ondernemingen aan flexibiliteit, maar ook aan de behoeften van de werknemers om werk en privéleven te combineren. Aldus draagt het tevens bij tot het scheppen van banen en tot de deelname aan en de inpassing op de arbeidsmarkt.

(12) Deze richtlijn stelt een beschermingskader voor uitzendkrachten vast dat niet-discriminerend, transparant en evenredig is, en de diversiteit van de arbeidsmarkten en de arbeidsverhoudingen eerbiedigt.

[…]

(15) Arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd zijn de algemene vorm van arbeidsverhouding. Voor werknemers die aan het uitzendbureau gebonden zijn door een overeenkomst voor onbepaalde tijd dient derhalve, gelet op de specifieke bescherming die de aard van hun arbeidsovereenkomst biedt, in de mogelijkheid te worden voorzien om af te wijken van de regels die in de inlenende onderneming gelden."

4 Artikel 1 van deze richtlijn betreft het toepassingsgebied ervan en bepaalt in lid 1:

„Deze richtlijn is van toepassing op werknemers met een arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding met een uitzendbureau, die ter beschikking worden gesteld van inlenende ondernemingen om onder toezicht en leiding van genoemde ondernemingen tijdelijk te werken."

5 Artikel 2 van die richtlijn bepaalt onder het opschrift „Doel" het volgende:

„Deze richtlijn heeft tot doel de bescherming van uitzendkrachten te garanderen en de kwaliteit van het uitzendwerk te verbeteren door de naleving van het in artikel 5 vervatte beginsel van gelijke behandeling ten aanzien van de uitzendkrachten te waarborgen, en uitzendbureaus als werkgever te

erkennen, daarbij rekening houdend met de noodzaak om een geschikt kader te creëren voor de gebruikmaking van uitzendwerk teneinde bij te dragen tot de schepping van werkgelegenheid en de ontwikkeling van flexibele arbeidsvormen."

6 Artikel 3 van deze richtlijn, met als opschrift „Definities", bepaalt in lid 1:

„In deze richtlijn wordt verstaan onder:

[…]

b) ‚uitzendbureau': iedere natuurlijke of rechtspersoon die, overeenkomstig het nationale recht, een arbeidsovereenkomst of een arbeidsverhouding aangaat met uitzendkrachten teneinde deze ter beschikking te stellen van inlenende ondernemingen om daar onder toezicht en leiding van deze ondernemingen tijdelijk te werken;

c) ‚uitzendkracht': een werknemer met een arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding met een uitzendbureau teneinde ter beschikking te worden gesteld van een inlenende onderneming om daar onder toezicht en leiding van laatstgenoemde onderneming tijdelijk te werken;

d) ‚inlenende onderneming': iedere natuurlijke of rechtspersoon voor wie en onder wiens toezicht en leiding een uitzendkracht tijdelijk werkt;

e) ‚opdracht': de periode tijdens welke de uitzendkracht ter beschikking wordt gesteld van de inlenende onderneming om daar onder toezicht en leiding van die onderneming tijdelijk te werken;

f) ‚essentiële arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden': de in wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen, collectieve arbeidsovereenkomsten en/of andere in de inlenende onderneming vigerende bindende bepalingen van algemene strekking vastgelegde arbeidsvoorwaarden met betrekking tot:
   i) de arbeidstijd, overuren, pauzes, rusttijden, nachtarbeid, vakantie en feestdagen;
   ii) de bezoldiging."

7 Artikel 4 van richtlijn 2008/104, met als opschrift „Heroverweging van verbodsbepalingen en beperkingen", bepaalt in lid 1:

„Beperkingen van en een verbod op de inzet van uitzendkrachten kunnen uitsluitend worden gerechtvaardigd met redenen van algemeen belang, die met name verband houden met de bescherming van de uitzendkrachten, de eisen ten aanzien van de gezondheid en veiligheid op het werk of de noodzaak de goede werking van de arbeidsmarkt te garanderen, en misbruik te voorkomen."

8 Artikel 5 van deze richtlijn, met als opschrift „Het beginsel van gelijke behandeling", is opgenomen in hoofdstuk II van de richtlijn, dat gewijd is aan de arbeidsvoorwaarden. Dit artikel luidt als volgt:

„1. De essentiële arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten zijn, voor de duur van hun opdracht bij een inlenende onderneming, ten minste dezelfde als die welke voor hen zouden gelden als zij rechtstreeks door de genoemde onderneming voor dezelfde functie in dienst waren genomen.

Bij de toepassing van de vorige alinea moeten de in de inlenende onderneming geldende regels betreffende:

a) de bescherming van zwangere vrouwen en zogende moeders en van kinderen en jongeren, alsmede

b) de gelijke behandeling van mannen en vrouwen en maatregelen ter bestrijding van discriminatie op grond van geslacht, ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele gerichtheid

in acht worden genomen, ongeacht of deze regels bij wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen, collectieve overeenkomsten en/of andere bepalingen van algemene strekking zijn vastgesteld.

2. Ten aanzien van de bezoldiging kunnen de lidstaten, na raadpleging van de sociale partners, bepalen dat van het in lid 1 vastgestelde beginsel kan worden afgeweken wanneer de uitzendkrachten die door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan het uitzendbureau zijn gebonden, ook worden vergoed tijdens de periode tussen de uitvoering van twee opdrachten.

3. De lidstaten kunnen, na raadpleging van de sociale partners, hun de mogelijkheid bieden om op het passende niveau en onverminderd de door de lidstaten vastgestelde voorwaarden, collectieve overeenkomsten voort te zetten of te sluiten die, met inachtneming van de algemene bescherming van de uitzendkrachten, regelingen inzake de arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten bevatten welke kunnen afwijken van de in lid 1 vastgestelde regelingen.

4. Mits aan uitzendkrachten een adequaat niveau van bescherming wordt geboden, kunnen de lidstaten waar geen wettelijk systeem bestaat om collectieve overeenkomsten algemeen toepasselijk te verklaren of geen wettelijk of praktisch systeem voor de uitbreiding van de bepalingen ervan tot alle soortgelijke ondernemingen in een bepaalde sector of in een bepaald geografisch gebied, na raadpleging van de sociale partners op nationaal niveau en op basis van een door hen gesloten overeenkomst, regelgevingen treffen inzake de essentiële arbeidsvoorwaarden die afwijken van het in lid 1 vastgestelde beginsel. Deze regelingen kunnen een periode voor het in aanmerking komen voor gelijke behandeling omvatten.

De in dit lid bedoelde regelingen zijn in overeenstemming met de [Unie]wetgeving en zijn in toereikende mate nauwkeurig en toegankelijk om de betrokken sectoren en ondernemingen in de gelegenheid te stellen hun verplichtingen in kaart te brengen en daaraan te voldoen. De lidstaten specificeren overeenkomstig artikel 3, lid 2, met name of de aanvullende ondernemings- en sectorale regelingen op het gebied van de sociale zekerheid, inclusief pensioenen, loondoorbetaling bij ziekte en financiële participatie, opgenomen zijn in de in lid 1 genoemde essentiële arbeidsvoorwaarden. Deze regelingen laten eveneens de overeenkomsten op nationaal, regionaal, plaatselijk of sectoraal niveau die voor de werknemers niet minder gunstig zijn, onverlet.

5. De lidstaten nemen passende maatregelen, overeenkomstig de nationale wetgeving en/of praktijk, met het oog op voorkoming van misbruik bij de toepassing van dit artikel, met name voorkoming van achtereenvolgende opdrachten om de bepalingen van deze richtlijn te omzeilen. Zij stellen de Commissie van dergelijke maatregelen in kennis."

9 Artikel 6 van diezelfde richtlijn, met als opschrift „Toegang tot werk, collectieve voorzieningen en beroepsopleiding", bepaalt in de leden 1 en 2:

„1. De uitzendkrachten worden ingelicht over de vacatures in de inlenende onderneming opdat zij dezelfde kansen op een vaste baan hebben als de overige werknemers van die onderneming. Dergelijke informatie kan worden verstrekt door middel van een algemene aankondiging op een geschikte plaats in de onderneming waarvoor en onder toezicht waarvan de uitzendkrachten tijdelijk werken.

2. De lidstaten nemen de nodige maatregelen opdat eventuele bepalingen die het sluiten van een arbeidsovereenkomst of het tot stand komen van een arbeidsverhouding tussen de inlenende onderneming en de uitzendkracht na afloop van zijn uitzendopdracht verbieden of verhinderen, nietig zijn of nietig kunnen worden verklaard.

[…]”

10 In artikel 9 van die richtlijn, met als opschrift „Minimumeisen”, staat te lezen:

„1. Deze richtlijn doet geen afbreuk aan het recht van de lidstaten om voor de werknemers gunstiger wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen toe te passen of in te voeren of om collectieve overeenkomsten of akkoorden tussen de sociale partners te bevorderen of mogelijk te maken die gunstiger zijn voor de werknemers.

2. De uitvoering van deze richtlijn mag onder geen beding een rechtvaardiging vormen voor een verlaging van het algemene beschermingsniveau van de werknemers op de onder deze richtlijn vallende gebieden. Dit doet geen afbreuk aan de rechten van de lidstaten en/of de sociale partners om in het licht van de ontwikkelingen andersluidende wettelijke, bestuursrechtelijke en contractuele bepalingen vast te stellen dan die welke op het tijdstip van de goedkeuring van deze richtlijn van kracht zijn, mits de hand wordt gehouden aan de minimumeisen van deze richtlijn.”

Italiaans recht

Wetsbesluit nr. 276/2003

11 Artikel 20 van decreto legislativo n. 276 – Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30 (wetsbesluit nr. 276 houdende uitvoering van de gedelegeerde bevoegdheden op het gebied van de werkgelegenheid en de arbeidsmarkt als bedoeld in wet nr. 30 van 14 februari 2003) van 10 september 2003 (gewoon supplement nr. 159 bij GURI nr. 235 van 9 oktober 2003), zoals gewijzigd bij decreto-legge n. 34 – Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell’occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese (wetgevend besluit nr. 34 tot vaststelling van dringende bepalingen ter bevordering van het herstel van de werkgelegenheid en ter vereenvoudiging van de door ondernemingen te vervullen formaliteiten) van 20 maart 2014 (GURI nr. 66 van 20 maart 2014), omgezet in wet, met wijzigingen, bij wet nr. 78/2014 (GURI nr. 114 van 19 mei 2014) (hierna: „wetsbesluit nr. 276/2003”), met als opschrift „Voorwaarden voor rechtmatigheid”, bepaalt in lid 3 in wezen dat de overeenkomst voor de terbeschikkingstelling van werknemers voor bepaalde of voor onbepaalde tijd kan worden gesloten, waarbij de terbeschikkingstelling van werknemers voor onbepaalde tijd alleen is toegestaan voor bepaalde soorten beroepen en activiteiten die in die bepaling worden genoemd.

12 Artikel 20, lid 4, van wetsbesluit nr. 276/2003 bepaalt:

„De vaststelling, zelfs indien deze niet uniform is, van kwantitatieve beperkingen op het gebruik van de terbeschikkingstelling van werknemers voor bepaalde tijd wordt geregeld in nationale collectieve arbeidsovereenkomsten die worden gesloten door de naar verhouding meest representatieve vakbonden, overeenkomstig de bepalingen van artikel 10 van [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 (wetsbesluit nr. 368 tot omzetting van richtlijn 1999/70/EG betreffende de door het EVV, de Unice en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd) van 6 september 2001 (GURI nr. 235 van 9 oktober 2001)].”

13 Artikel 21, lid 1, van wetsbesluit nr. 276/2003, getiteld „Vorm van de overeenkomst voor de terbeschikkingstelling van werknemers", bepaalt het volgende:

„De overeenkomst voor de terbeschikkingstelling van werknemers wordt in schriftelijke vorm gesloten en bevat de volgende elementen:

[…]

c) de technische redenen of redenen in verband met vereisten op het gebied van de productie, de organisatie of vervanging van personeelsleden als bedoeld in artikel 20, lid 3;

[…]"

14 Artikel 22 van dit wetsbesluit, met als opschrift „Regeling van toepassing op arbeidsverhoudingen", luidt als volgt:

„1. Ingeval werknemers voor onbepaalde tijd ter beschikking worden gesteld, is op de arbeidsverhoudingen tussen de uitlener en de werknemer het gemene recht inzake de arbeidsverhoudingen, zoals neergelegd in het burgerlijk wetboek en de bijzondere wetten, van toepassing.

2. Ingeval werknemers voor bepaalde tijd ter beschikking worden gesteld, zijn op de arbeidsverhouding tussen de uitlener en de werknemer de bepalingen van wetsbesluit nr. 368 van 6 september 2001 van toepassing, voor zover deze verenigbaar zijn en in ieder geval met uitzondering van de bepalingen van artikel 5, leden 3 e.v. De aanvankelijke duur van de arbeidsovereenkomst kan steeds met instemming van de werknemer schriftelijk worden verlengd in de gevallen en voor de duur zoals vastgesteld in de collectieve arbeidsovereenkomsten die op de uitlener van toepassing zijn.

[…]"

15 Artikel 27, leden 1 en 3, van het genoemde wetsbesluit, met als opschrift „Onregelmatige terbeschikkingstelling van werknemers", bepaalt het volgende:

„1. Wanneer bij de terbeschikkingstelling van werknemers de in artikel 20 en artikel 21, lid 1, onder a), b), c), d) en e), bedoelde grenzen en voorwaarden niet in acht worden genomen, kan de werknemer, door middel van een verzoek overeenkomstig artikel 414 van het wetboek van burgerlijke rechtsvordering – dat ook enkel aan de inlener kan worden betekend – de rechter vragen te verklaren dat een arbeidsverhouding tussen hem en deze laatste tot stand is gekomen, met ingang vanaf het begin van de terbeschikkingstelling.

[…]

3. Voor de beoordeling van de in artikel 20, leden 3 en 4, bedoelde redenen voor de terbeschikkingstelling van werknemers is de rechterlijke toetsing, overeenkomstig de algemene rechtsbeginselen, beperkt tot de vaststelling of er redenen zijn die deze terbeschikkingstelling rechtvaardigen en mag zij niet ook zien op de inhoud van de beoordelingen en de door de gebruiker gemaakte technische, organisatorische of productiekeuzen."

16 Artikel 28, lid 1, van hetzelfde wetsbesluit, met als opschrift „Frauduleuze terbeschikkingstelling van werknemers", bepaalt het volgende:

„Onverminderd de in artikel 18 bedoelde sancties worden, wanneer de terbeschikkingstelling van werknemers geschiedt met het specifieke doel dwingende bepalingen van de wet of van een op de werknemer toegepaste collectieve arbeidsovereenkomst te omzeilen, de uitlener en de inlener gestraft met een boete van 20 EUR per betrokken werknemer en per dag van terbeschikkingstelling."

Wetsbesluit nr. 368/2001

17 Artikel 1 van wetsbesluit nr. 368 van 6 september 2001, in de versie die van toepassing is op het hoofdgeding (hierna: „wetsbesluit nr. 368/2001"), bepaalt het volgende:

„01. De gewone vorm van de arbeidsverhouding voor werknemers is een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

1. De arbeidsovereenkomst die tussen een werkgever en een werknemer wordt gesloten met het oog op de uitvoering van om het even welk soort werkzaamheden, zowel in de vorm van een overeenkomst voor bepaalde tijd als in het kader van een overeenkomst tot terbeschikkingstelling van werknemers voor bepaalde tijd in de zin van artikel 20, lid 4, van wetsbesluit [nr. 276/2003], kan een einddatum bevatten wanneer deze de duur van 36 maanden niet overschrijdt, daaronder begrepen de eventuele verlengingen. […]"

18 Artikel 4, lid 1, van wetsbesluit nr. 368/2001 bepaalt:

„De duur van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan, met instemming van de werknemer, slechts worden verlengd wanneer de aanvankelijke duur ervan korter was dan drie jaar. In dergelijke gevallen zijn verlengingen slechts toegestaan tot maximaal vijf keer in totaal gedurende de 36 maanden, ongeacht het aantal verlengingen, mits zij betrekking hebben op dezelfde beroepsactiviteit waarvoor de overeenkomst voor bepaalde tijd is gesloten. In uitsluitend deze gevallen mag de totale duur van de arbeidsverhouding voor bepaalde tijd niet langer zijn dan drie jaar."

19 Artikel 5, leden 3 tot en met 4 bis, van dit wetsbesluit, met als opschrift „Verstrijken van de termijn en sancties – Achtereenvolgende overeenkomsten" luidt:

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

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

4 bis. Onverminderd de bepalingen in de voorgaande leden betreffende achtereenvolgende arbeidsovereenkomsten en behoudens andersluidende bepalingen in collectieve arbeidsovereenkomsten, wordt de arbeidsverhouding tussen dezelfde werkgever en dezelfde werknemer, wanneer deze als gevolg van opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd voor vergelijkbare functies een totale duur van 36 maanden overschrijdt, met inbegrip van verlengingen en vernieuwingen en zonder perioden van onderbreking tussen de overeenkomsten mee te tellen, geacht te zijn gesloten voor onbepaalde tijd […]."

Collectieve overeenkomst

20 Artikel 47 van de contratto collettivo nazionale di lavoro per la categoria delle agenzie di somministrazione di lavoro (nationale collectieve arbeidsovereenkomst voor de categorie van de uitzendbureaus), in de op het hoofdgeding toepasselijke versie (hierna: „collectieve overeenkomst"), bepaalt dat verlengingen van overeenkomsten uitsluitend door deze collectieve overeenkomst worden geregeld. Krachtens die overeenkomst kunnen overeenkomsten voor bepaalde tijd overeenkomstig artikel 22, lid 2, van wetsbesluit nr. 276/2003 tot zes keer worden verlengd. Een overeenkomst, met inbegrip van verlengingen, mag de duur van 36 maanden niet overschrijden.

Burgerlijk wetboek

21 In de artikelen 1344 en 1421 van het burgerlijk wetboek is bepaald dat overeenkomsten die worden gesloten om de toepassing van dwingende bepalingen te omzeilen, nietig zijn.

Hoofdgeding en prejudiciële vraag

22 JH, een werknemer in dienst van een uitzendbureau, is tussen 3 maart 2014 en 30 november 2016 als uitzendkracht bij de inlenende onderneming KG aangesteld op basis van meerdere opeenvolgende uitzendovereenkomsten (acht in totaal) en diverse verlengingen daarvan (zeventien in totaal).

23 In februari 2017 heeft JH bij de verwijzende rechter, de Tribunale ordinario di Brescia (rechter in eerste aanleg Brescia, Italië), een vordering ingesteld waarbij hij die rechter verzoekt te verklaren dat tussen hemzelf en KG een arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd is ontstaan omdat er tussen maart 2014 en november 2016 onrechtmatig gebruik is gemaakt van achtereenvolgende en ononderbroken opdrachten. Voorts verzoekt hij deze rechter te verklaren dat de uitzendovereenkomsten op basis waarvan hij aan KG ter beschikking is gesteld, onrechtmatig en/of onregelmatig en/of nietig zijn.

24 Dienaangaande betoogt JH dat de nationale bepalingen inzake uitzendarbeid die van toepassing zijn op het hoofdgeding, die niet voorzien in enige beperking van de opeenvolgende opdrachten van werknemers bij dezelfde inlener, in strijd zijn met richtlijn 2008/104. In het bijzonder blijkt uit overweging 15 van deze richtlijn dat arbeidsverhoudingen in het algemeen de vorm van een overeenkomst voor onbepaalde tijd moeten hebben en dat de lidstaten op grond van artikel 5, lid 5, eerste volzin, van deze richtlijn passende maatregelen moeten nemen om te voorkomen dat achtereenvolgende opdrachten worden toegewezen om de bepalingen van de richtlijn te omzeilen.

25 Bovendien stelt JH dat de achtereenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd waarmee hij aan KG ter beschikking is gesteld, eveneens onrechtmatig waren op grond van artikel 1344 van het burgerlijk wetboek, aangezien deze overeenkomsten zowel het nationale recht als het Unierecht schonden, en voorts op grond van artikel 1421 van dit wetboek, aangezien deze overeenkomsten het verbod op de frauduleuze terbeschikkingstelling van werknemers in de zin van artikel 28 van wetsbesluit nr. 276/2003 schonden en dus nietig waren.

26 De verwijzende rechter merkt om te beginnen op dat de toepassing van wetsbesluit nr. 276/2003 op het aan hem voorgelegde geschil er in beginsel toe leidt dat hij de door JH ingestelde vordering moet afwijzen. Sinds de wetswijziging bij wetgevend besluit nr. 34/2014 bepaalt artikel 20, lid 4, van wetsbesluit nr. 276/2003 immers niet langer, zoals voorheen, dat de terbeschikkingstelling van werknemers voor bepaalde tijd slechts is toegestaan om technische redenen of om redenen in verband met vereisten op het gebied van de productie, de organisatie of vervanging van personeelsleden, ook als deze redenen met de gewone bedrijfsuitoefening van de inlener verband houden, en ook niet dat deze redenen schriftelijk in de overeenkomst moeten worden vermeld.

27 Zo beperkt wetsbesluit nr. 276/2003 het toegestane aantal achtereenvolgende opdrachten van de uitzendkracht bij dezelfde inlenende onderneming niet, aangezien artikel 22 ervan de toepasselijkheid van artikel 5, leden 3 e.v., van wetsbesluit nr. 368/2001 uitsluit, dat voor overeenkomsten voor bepaalde tijd de mogelijkheid om meerdere achtereenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd te sluiten beperkt en in ieder geval een maximum van 36 maanden tewerkstelling vaststelt.

28 De verwijzende rechter stelt ook vast dat de regeling van de collectieve overeenkomst niet van toepassing is op de arbeidsverhouding tussen JH en KG, aangezien het een regeling betreft die alleen van toepassing is op de verhoudingen tussen werknemers en uitzendbureaus. Hoe dan ook bepaalt die collectieve overeenkomst evenmin dat in de overeenkomst de redenen voor het gebruik van de terbeschikkingstelling van werknemers moeten worden vermeld en verbiedt zij niet dat onmiddellijk na de beëindiging van de zesde verlenging van de vorige overeenkomst een nieuwe overeenkomst wordt gesloten zonder dat er sprake is van een onderbreking.

29 De verwijzende rechter is van oordeel dat deze nationale regeling in strijd is met richtlijn 2008/104, en met name met artikel 5, lid 5, van deze richtlijn, gelezen in het licht van overweging 15 ervan, aangezien deze regeling niet voorziet in rechterlijke toetsing van de redenen voor het gebruik van uitzendarbeid en geen grenzen stelt aan achtereenvolgende opdrachten van dezelfde werknemers bij dezelfde inlenende onderneming.

30 In deze omstandigheden heeft de Tribunale ordinario di Brescia de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vraag gesteld:

„Moet artikel 5, lid 5, van [richtlijn 2008/104] aldus worden uitgelegd dat deze bepaling in de weg staat aan de toepassing van [wetsbesluit nr. 276/2003], dat:

a) geen grenzen stelt aan achtereenvolgende opdrachten van dezelfde werknemer bij dezelfde inlenende onderneming;

b) voor het rechtmatige gebruik van de terbeschikkingstelling van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet de voorwaarde stelt dat er technische redenen of redenen in verband met vereisten op het gebied van de productie, de organisatie of vervanging van personeelsleden bestaan;

c) niet voorschrijft dat het gebruik van dit soort arbeidsovereenkomsten slechts rechtmatig is wanneer de productiebehoefte van de inlenende onderneming tijdelijk is?”

Beantwoording van de prejudiciële vraag

Ontvankelijkheid

31 De Italiaanse regering betwist de ontvankelijkheid van het verzoek om een prejudiciële beslissing en wijst er in dit verband in de eerste plaats op dat de verwijzende rechter geen enkele aanwijzing geeft over de aard van de arbeidsovereenkomst tussen JH en het uitzendbureau en meer bepaald over de vraag of het gaat om een overeenkomst voor bepaalde of voor onbepaalde tijd, terwijl de wettelijke regeling waarnaar hij verwijst alleen van toepassing is op arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd.

32 In de tweede plaats betreft het hoofdgeding een geschil tussen particulieren en heeft richtlijn 2008/104 geen rechtstreekse horizontale werking. Het antwoord op de vraag is dus niet van invloed op de uitkomst van het geschil. De enige mogelijke positieve uitkomst voor JH is dat hij een schadeloosstelling van de Italiaanse Republiek verkrijgt indien de uitvoering van richtlijn 2008/104 door deze lidstaat onvolledig of onjuist wordt geacht.

33 Dienaangaande moet in herinnering worden gebracht dat het uitsluitend een zaak is van de nationale rechter aan wie het geschil is voorgelegd en die de verantwoordelijkheid draagt voor de te geven rechterlijke beslissing om, gelet op de bijzonderheden van het geval, zowel de noodzaak van een prejudiciële beslissing voor het wijzen van zijn vonnis als de relevantie van de vragen die hij aan het Hof stelt te beoordelen. Wanneer de gestelde vragen betrekking hebben op de uitlegging van een Unierechtelijke regel, is het Hof derhalve in beginsel verplicht daarop te antwoorden (arrest van 8 mei 2019, Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, punt 33 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

34 Bijgevolg worden vragen die het Unierecht betreffen vermoed relevant te zijn. Het Hof kan slechts weigeren op een door een nationale rechterlijke instantie gestelde prejudiciële vraag te antwoorden, wanneer de gevraagde uitlegging van een regel van Unierecht kennelijk geen verband houdt met een reëel geschil of met het voorwerp van het hoofdgeding, wanneer het vraagstuk van hypothetische aard is of wanneer het Hof niet beschikt over de feitelijke en juridische gegevens die noodzakelijk zijn om een zinvol antwoord te geven op de gestelde vragen (arrest van 8 mei 2019, Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, punt 34 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

35 In het onderhavige geval moet worden opgemerkt dat de onderhavige zaak niet overeenstemt met een van de gevallen waarin het Hof kan weigeren de prejudiciële vragen te beantwoorden. De verwijzende rechter verzoekt het Hof om uitlegging van artikel 5, lid 5, van richtlijn 2008/104, een bepaling die, zoals blijkt uit het door deze rechter voorgelegde feitelijke en juridische kader, relevant is voor het hoofdgeding. Deze rechter preciseert bovendien, zoals blijkt uit de punten 26 tot en met 29 van het onderhavige arrest, waarom hij deze uitlegging noodzakelijk acht. Derhalve moet worden vastgesteld dat de uiteenzetting van deze rechter over de feitelijke omstandigheden van het hoofdgeding en over de door hem gestelde rechtsvragen volstaat om het Hof in staat te stellen de vraag op nuttige wijze te beantwoorden.

36 Tevens zij eraan herinnerd dat het Hof blijkens zijn rechtspraak bevoegd is om bij wijze van prejudiciële beslissing uitspraak te doen over de uitlegging van de bepalingen van het Unierecht, ongeacht of zij al dan niet rechtstreekse werking hebben tussen de partijen in het betrokken geschil (arrest van 8 mei 2019, Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, punt 35 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Bijgevolg zijn de argumenten die de Italiaanse regering aanvoert inzake de onmogelijkheid om de bepalingen van richtlijn 2008/104 rechtstreeks toe te passen op een geschil tussen particulieren irrelevant.

37 In die omstandigheden is het verzoek om een prejudiciële beslissing ontvankelijk.

Ten gronde

38 Met zijn vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 5, lid 5, eerste volzin, van richtlijn 2008/104 aldus moet worden uitgelegd dat het in de weg staat aan een nationale wettelijke regeling die geen grenzen stelt aan het aantal achtereenvolgende opdrachten van dezelfde uitzendkracht bij dezelfde inlenende onderneming, en die voor het rechtmatige gebruik van de terbeschikkingstelling van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet de voorwaarde stelt dat er technische redenen of redenen in verband met vereisten op het gebied van de productie, de organisatie of vervanging van personeelsleden bestaan.

39 In dit verband zij eraan herinnerd dat richtlijn 2008/104 is vastgesteld ter aanvulling van het regelgevingskader dat is ingesteld bij richtlijn 97/81/EG van de Raad van 15 december 1997 betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid (PB 1998, L 14, blz. 9) en richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de Unice en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde

tijd (PB 1999, L 175, blz. 43), op grond van artikel 137, leden 1 en 2, EG, dat de instellingen de bevoegdheid gaf om door middel van richtlijnen geleidelijk toe te passen minimumvoorschriften vast te stellen, met name met betrekking tot arbeidsvoorwaarden.

40 Uit de overwegingen 10 en 12 van richtlijn 2008/104 blijkt dat deze richtlijn, aangezien er grote verschillen bestaan in het gebruik van uitzendarbeid en in de rechtspositie, het statuut en de arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten binnen de Unie, beoogt een beschermingskader vast te stellen voor uitzendkrachten dat niet-discriminerend, transparant en evenredig is, en de diversiteit van de arbeidsmarkten en de verhoudingen tussen de sociale partners eerbiedigt. Zo heeft de richtlijn, blijkens artikel 2 ervan, tot doel de bescherming van uitzendkrachten te garanderen en de kwaliteit van het uitzendwerk te verbeteren door de naleving van het beginsel van gelijke behandeling ten aanzien van deze werknemers te waarborgen, en door uitzendbureaus als werkgevers te erkennen, daarbij rekening houdend met de noodzaak om een geschikt kader te creëren voor de gebruikmaking van uitzendwerk teneinde bij te dragen tot de schepping van werkgelegenheid en de ontwikkeling van flexibele arbeidsvormen.

41 Daartoe voorziet richtlijn 2008/104, zoals volgt uit de in punt 39 van het onderhavige arrest genoemde rechtsgrondslag en uit artikel 9 van deze richtlijn, alleen in de invoering van minimumeisen. Deze eisen hebben ten doel de naleving van het in artikel 5 van deze richtlijn neergelegde beginsel van gelijke behandeling van uitzendkrachten te waarborgen en de door de lidstaten vastgestelde verbodsbepalingen en beperkingen inzake uitzendarbeid te heroverwegen teneinde alleen die verbodsbepalingen en beperkingen te handhaven die om redenen van algemeen belang gerechtvaardigd zijn en die verband houden met de bescherming van de werknemers, zoals bepaald in artikel 4 van deze richtlijn.

42 Artikel 5, lid 5, eerste volzin, van richtlijn 2008/104, dat een van deze minimumvereisten is, bepaalt dat de lidstaten passende maatregelen nemen, overeenkomstig de nationale wetgeving en/of praktijk, met het oog op voorkoming van misbruik bij de toepassing van dit artikel, met name voorkoming van achtereenvolgende opdrachten om de bepalingen van deze richtlijn te omzeilen. Deze bepaling verplicht de lidstaten dus niet om het aantal achtereenvolgende opdrachten van dezelfde werknemer bij dezelfde inlenende onderneming te beperken of om het gebruik van deze vorm van arbeid van bepaalde duur afhankelijk te stellen van de vermelding van redenen van technische aard of redenen die verband houden met vereisten van de productie, de organisatie of vervanging van personeelsleden. Die bepaling voorziet bovendien – net zomin als andere bepalingen van die richtlijn overigens – niet in specifieke maatregelen die de lidstaten daartoe moeten vaststellen.

43 Deze vaststelling wordt bevestigd door artikel 4, lid 1, van richtlijn 2008/104, dat bepaalt dat wanneer de lidstaten in hun wetgeving een verbod op of beperkingen van de inzet van uitzendwerk hebben opgenomen, dit verbod of deze beperkingen moeten worden gerechtvaardigd door redenen van algemeen belang die met name verband houden met de bescherming van de uitzendkrachten, de eisen ten aanzien van de gezondheid en veiligheid op het werk of de noodzaak om de goede werking van de arbeidsmarkt te waarborgen en misbruik te voorkomen.

44 Uit de rechtspraak van het Hof volgt immers dat deze bepaling aldus moet worden begrepen dat zij het kader afbakent waarbinnen de regelgeving van de lidstaten op het gebied van verboden en beperkingen ter zake van de inzet van uitzendkrachten tot stand moet komen, en niet in die zin dat zij tot de vaststelling van een bepaalde regeling ter zake verplicht, met inbegrip van een regeling ter voorkoming van misbruik (zie in die zin arrest van 17 maart 2015, AKT, C-533/13, EU:C:2015:173, punt 31).

45 Ten slotte kan, anders dan JH in zijn schriftelijke opmerkingen stelt, de les die moet worden getrokken uit het arrest van 25 oktober 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), dat betrekking heeft op de uitlegging van clausule 5 van de op 18 maart 1999 gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, die is opgenomen in de bijlage bij richtlijn 1999/70, in het onderhavige geval niet worden toegepast. Hoewel clausule 5 van die raamovereenkomst voorziet in

specifieke verplichtingen ter voorkoming van misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, is dat namelijk niet het geval bij artikel 5, lid 5, eerste volzin, van richtlijn 2008/104.

46 Uit het voorgaande volgt dat uit artikel 5, lid 5, eerste volzin, van richtlijn 2008/104 niet kan worden afgeleid dat deze bepaling de lidstaten verplicht om in hun respectieve nationale voorschriften te voorzien in alle of sommige van de in de vraag genoemde specifieke maatregelen.

47 Evenwel zij in aanmerking genomen dat, zoals blijkt uit punt 29 van dit arrest, de verwijzende rechter in zijn verzoek om een prejudiciële beslissing meer in het algemeen de vraag stelt of de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale wettelijke regeling kan worden geacht in strijd te zijn met richtlijn 2008/104, en meer in het bijzonder met artikel 5, lid 5, eerste volzin van deze richtlijn, gelezen in het licht van overweging 15 ervan, aangezien zij het, door niet in dergelijke maatregelen te voorzien, mogelijk zou kunnen maken dat achtereenvolgende opdrachten aan dezelfde werknemer bij dezelfde inlenende onderneming worden toegewezen met als doel de bepalingen van deze richtlijn, en met name het tijdelijke karakter van uitzendarbeid, te omzeilen. De verwijzende rechter vraagt zich af of deze strijdigheid met het Unierecht ook kan worden afgeleid uit artikel 1, lid 1, van deze richtlijn, dat het tijdelijke karakter van de terbeschikkingstelling van de werknemer aan de inlenende onderneming veronderstelt, en uit artikel 3, lid 1, van deze richtlijn, waarin onder b) tot en met e) de begrippen „uitzendbureau", „uitzendkracht", „inlenende onderneming" en „opdracht" worden gedefinieerd in termen die suggereren dat dit soort arbeidsverhoudingen naar hun aard tijdelijk zijn.

48 De verwijzende rechter stelt dus ook de vraag of de Uniewetgever met de vaststelling van richtlijn 2008/104 niet het doel heeft nagestreefd, zoals met name blijkt uit artikel 5, lid 5, eerste volzin, van richtlijn 2008/104, de lidstaten te verplichten het tijdelijke karakter van uitzendarbeid te waarborgen door onbeperkte verlengingen te verbieden van opdrachten die in werkelijkheid de vaste personeelsbehoeften van de betrokken inlenende onderneming dekken en aldus de bepalingen van deze richtlijn omzeilen.

49 Niets staat er volgens vaste rechtspraak aan in de weg dat het Hof de verwijzende rechter een bruikbaar antwoord geeft door hem de gegevens over de uitlegging van het Unierecht te verschaffen die hem in staat zullen stellen zelf uitspraak te doen over de verenigbaarheid van het nationale recht met het Unierecht (arrest van 16 februari 2012, Varzim Sol, C-25/11, EU:C:2012:94, punt 28 en aldaar aangehaalde rechtspraak, en beschikking van 16 januari 2014, Baradics e.a., C-430/13, EU:C:2014:32, punt 31).

50 Daartoe dient in de eerste plaats te worden opgemerkt dat in overweging 11 van richtlijn 2008/104 wordt aangegeven dat die richtlijn niet alleen bedoeld is om tegemoet te komen aan de behoeften van ondernemingen aan flexibiliteit, maar ook aan de behoeften van werknemers om werk en privéleven te combineren, en aldus bijdraagt tot het scheppen van banen en tot de deelname aan en de inpassing op de arbeidsmarkt. Deze richtlijn beoogt derhalve de door de ondernemingen nagestreefde doelstelling van flexibiliteit te verzoenen met de doelstelling van zekerheid die beantwoordt aan de bescherming van de werknemers.

51 Deze tweeledige doelstelling beantwoordt dus aan de wens van de Uniewetgever om de voorwaarden voor uitzendarbeid aan te passen aan de „normale" arbeidsverhoudingen, temeer daar die wetgever in overweging 15 van richtlijn 2008/104 uitdrukkelijk heeft aangegeven dat de algemene vorm van arbeid een overeenkomst voor onbepaalde tijd is. Deze richtlijn heeft dus ook tot doel de toegang van uitzendkrachten tot een vaste baan bij de inlenende onderneming te bevorderen, een doelstelling die met name tot uiting komt in artikel 6, leden 1 en 2, van de richtlijn.

52 Het beginsel van gelijke behandeling, zoals neergelegd in artikel 5, lid 1, van richtlijn 2008/104, maakt deel uit van dezelfde doelstelling. Volgens deze bepaling moeten de essentiële arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten, voor de duur van hun opdracht bij een inlenende onderneming, namelijk ten minste dezelfde zijn als die welke voor hen zouden gelden als zij rechtstreeks door die onderneming voor dezelfde functie in dienst waren genomen.

53 In de tweede plaats wordt het begrip „essentiële arbeidsvoorwaarden", dat de werkingssfeer van het beginsel van gelijke behandeling van uitzendkrachten bepaalt, gedefinieerd in artikel 3, lid 1, onder f), van richtlijn 2008/104 en heeft het betrekking op arbeidstijd, overuren, pauzes, rusttijden, nachtarbeid, vakantie en feestdagen en bezoldiging.

54 Zoals de advocaat-generaal in punt 44 van haar conclusie heeft opgemerkt, blijkt echter uit overweging 1 van deze richtlijn dat deze bedoeld is om de volledige naleving van artikel 31 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie te waarborgen, waarin overeenkomstig lid 1 ervan in het algemeen het recht van iedere werknemer op gezonde, veilige en waardige arbeidsomstandigheden is vastgelegd. In de toelichtingen bij het Handvest van de grondrechten (PB 2007, C 303, blz. 17) staat in dit verband dat het begrip „arbeidsvoorwaarden" moet worden uitgelegd als in artikel 156 VWEU. In deze laatste bepaling wordt echter zonder nadere omschrijving slechts verwezen naar „arbeidsvoorwaarden" als een van de gebieden van het sociaal beleid van de EU waarop de Commissie kan optreden om de samenwerking tussen de lidstaten te bevorderen en de coördinatie van hun optreden te vergemakkelijken. In het licht van het door richtlijn 2008/104 nagestreefde doel om de rechten van uitzendkrachten te beschermen, pleit dit gebrek aan precisie voor een ruime uitlegging van het begrip „arbeidsvoorwaarden".

55 In de derde plaats legt artikel 5, lid 5, eerste volzin, van richtlijn 2008/104 de lidstaten in dezelfde zin twee afzonderlijke verplichtingen op, namelijk het nemen van passende maatregelen met het oog op voorkoming van, ten eerste, misbruik van de door dat artikel 5 zelf toegestane afwijkingen van het beginsel van gelijke behandeling, en, ten tweede, achtereenvolgende opdrachten om de bepalingen van richtlijn 2008/104 in haar geheel te omzeilen.

56 In dit verband moet worden opgemerkt dat, zoals de advocaat-generaal in punt 46 van haar conclusie heeft opgemerkt, de woorden „met name" die in de eerste volzin van artikel 5, lid 5, van de richtlijn worden gebruikt om deze twee verplichtingen met elkaar te verbinden, anders dan de Commissie in haar schriftelijke opmerkingen aanvoert, niet aldus kunnen worden uitgelegd dat de tweede verplichting automatisch en volledig ondergeschikt is aan de eerste, zodat deze bepaling uitsluitend van toepassing zou zijn op misbruik van de toegestane afwijkingen van het beginsel van gelijke behandeling, waarvan de concrete werkingssfeer in het kader van deze richtlijn is gespecificeerd in artikel 5, leden 1 tot en met 4.

57 De twee verplichtingen van de lidstaten hebben een heel verschillende omvang. De eerste legt hun op om passende maatregelen te nemen louter om te voorkomen dat er misbruik wordt gemaakt van de krachtens artikel 5, leden 2 tot en met 4, van richtlijn 2008/104 toegestane afwijkingen. De tweede verplichting is daarentegen ruimer geformuleerd en heeft tot doel ervoor te zorgen dat diezelfde lidstaten passende maatregelen nemen met het oog op voorkoming van met name achtereenvolgende opdrachten om de bepalingen van deze richtlijn in haar geheel te omzeilen.

58 De door de Commissie voorgestane restrictieve uitlegging van artikel 5, lid 5, eerste volzin, van richtlijn 2008/104 druist niet alleen in tegen de bewoordingen zelf van deze bepaling – die de lidstaten uitdrukkelijk twee verplichtingen opleggen, waarvan de tweede uitdrukkelijk verwijst naar richtlijn 2008/104 in het algemeen – maar ook tegen het uitdrukkelijke doel van deze richtlijn, namelijk de bescherming van uitzendkrachten en de verbetering van de voorwaarden van uitzendarbeid.

59 Hieruit volgt dat de verplichting die artikel 5, lid 5, eerste volzin, van richtlijn 2008/104 aan de lidstaten oplegt om passende maatregelen te nemen met het oog op voorkoming van achtereenvolgende opdrachten om de bepalingen van deze richtlijn te omzeilen, gelet op de opzet en het doel ervan, aldus moet worden opgevat dat zij betrekking heeft op alle bepalingen van deze richtlijn.

60 In de vierde plaats moet worden vastgesteld dat richtlijn 2008/104 ook tot doel heeft dat de lidstaten ervoor zorgen dat uitzendarbeid bij dezelfde inlenende onderneming voor een uitzendkracht geen permanente situatie wordt.

61 In dit verband zij erop gewezen dat in artikel 3, lid 1, onder b) tot en met e), van deze richtlijn de begrippen „uitzendbureau", „uitzendkracht", „inlenende onderneming" en „opdracht" worden omschreven en dat uit deze definities volgt dat de arbeidsverhouding met een inlenende onderneming naar haar aard tijdelijk is.

62 Hoewel deze richtlijn bovendien wel verwijst naar tijdelijke, voorbijgaande of in de tijd beperkte arbeidsbetrekkingen, en niet naar vaste arbeidsverhoudingen, bepaalt zij in overweging 15 ervan en in artikel 6, leden 1 en 2, evenwel dat „arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd", dat wil zeggen vaste arbeidsverhoudingen, de algemene vorm van arbeidsverhouding zijn, en dat de uitzendkrachten moeten worden ingelicht over de vacatures in de inlenende onderneming opdat zij dezelfde kansen op een vaste baan hebben als de overige werknemers van die onderneming.

63 Ten slotte zij erop gewezen dat artikel 5, lid 5, eerste volzin, van richtlijn 2008/104 de lidstaten in duidelijke, nauwkeurige en onvoorwaardelijke bewoordingen verplicht om passende maatregelen te nemen ter voorkoming van misbruik dat bestaat in het achtereenvolgens ter beschikking stellen van uitzendopdrachten met het doel de bepalingen van die richtlijn te omzeilen. Hieruit volgt dat deze bepaling aldus moet worden uitgelegd dat zij zich ertegen verzet dat een lidstaat geen maatregelen neemt om het tijdelijke karakter van uitzendarbeid te waarborgen.

64 Dienaangaande volgt uit vaste rechtspraak van het Hof dat de uit een richtlijn voortvloeiende verplichting voor de lidstaten om het daarin voorgeschreven resultaat te bereiken en de krachtens artikel 4, lid 3, VEU en artikel 288 VWEU bestaande plicht om alle algemene of bijzondere maatregelen te treffen die geschikt zijn om de nakoming van die verplichting te verzekeren, gelden voor alle met overheidsgezag beklede instanties van de lidstaten en dus, binnen het kader van hun bevoegdheden, ook voor de rechterlijke instanties (zie met name arrest van 19 september 2019, Rayonna prokuratura Lom, C-467/18, EU:C:2019:765, punt 59 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

65 Met het oog op de nakoming van die verplichting vereist het beginsel volgens hetwelk het nationale recht in overeenstemming met het Unierecht dient te worden uitgelegd dat de nationale autoriteiten binnen hun bevoegdheden, met inachtneming van het gehele nationale recht en met toepassing van de daarin erkende uitleggingsmethoden, al het mogelijke doen om de volle werking van het Unierecht te verzekeren en tot een oplossing te komen die in overeenstemming is met de daarmee nagestreefde doelstelling (arrest van 19 september 2019, Rayonna prokuratura Lom, C-467/18, EU:C:2019:765, punt 60 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

66 Met betrekking tot dat beginsel dat het nationale recht in overeenstemming met het Unierecht dient te worden uitgelegd, gelden echter bepaalde beperkingen. Zo wordt de verplichting voor de nationale rechter om bij de uitlegging en de toepassing van de relevante bepalingen van zijn nationale recht te refereren aan de inhoud van het Unierecht, begrensd door de algemene rechtsbeginselen en kan zij niet dienen als grondslag voor een uitlegging contra legem van het nationale recht (arrest van 19 september 2019, Rayonna prokuratura Lom, C-467/18, EU:C:2019:765, punt 61 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

67 In casu staat het aan de verwijzende rechter om in het licht van de voorgaande overwegingen de juridische kwalificatie van de in het hoofdgeding aan de orde zijnde arbeidsverhouding te toetsen aan zowel richtlijn 2008/104 zelf als aan het nationale recht waarbij deze richtlijn in de Italiaanse rechtsorde is ingevoerd, en om na te gaan of het, zoals JH beweert, gaat om een arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd waaraan op kunstmatige wijze de vorm van opeenvolgende uitzendovereenkomsten is gegeven om de doelstellingen van richtlijn 2008/104, in het bijzonder het tijdelijke karakter van uitzendarbeid, te omzeilen.

68 Bij deze beoordeling kan de verwijzende rechter rekening houden met de volgende overwegingen.

69 Indien de achtereenvolgende opdrachten van een uitzendkracht bij dezelfde inlenende onderneming tot gevolg hebben dat de duur van de activiteit bij die onderneming langer is dan wat redelijkerwijs als „tijdelijk" kan worden aangemerkt, zou dat een aanwijzing kunnen zijn voor misbruik van achtereenvolgende opdrachten in de zin van artikel 5, lid 5, eerste volzin, van richtlijn 2008/104.

70 Evenzo omzeilen achtereenvolgende opdrachten die aan een uitzendkracht bij dezelfde inlenende onderneming worden toevertrouwd, zoals de advocaat-generaal in punt 57 van haar conclusie heeft opgemerkt, de kern van de bepalingen van richtlijn 2008/104 en vormen zij misbruik van deze vorm van arbeidsverhouding, aangezien zij het door deze richtlijn bereikte evenwicht tussen flexibiliteit voor werkgevers en zekerheid voor werknemers aantasten door deze zekerheid te ondermijnen.

71 Wanneer ten slotte in een concreet geval geen objectieve verklaring wordt gegeven voor het feit dat de betrokken inlenende onderneming gebruikmaakt van achtereenvolgende uitzendovereenkomsten, staat het aan de nationale rechter om in de context van de nationale regeling en rekening houdend met de omstandigheden van elk geval te onderzoeken of een van de bepalingen van richtlijn 2008/104 wordt omzeild, temeer wanneer het dezelfde uitzendkracht is die op basis van de betrokken reeks overeenkomsten bij de inlenende onderneming wordt tewerkgesteld.

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

Kosten

73 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de verwijzende rechter over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof (Tweede kamer) verklaart voor recht:

Artikel 5, lid 5, eerste volzin, van richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad van 19 november 2008 betreffende uitzendarbeid moet aldus worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen een nationale wettelijke regeling die geen grenzen stelt aan het aantal

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

ondertekeningen