

van de verrichte werkzaamheden verband houdende objectieve reden voor was, op basis van deze bepaling de erkenning meebrengt van die overeenkomsten als overeenkomst voor onbepaalde tijd:

- a) is dan in overeenstemming met het gemeenschapsrecht een uitlegging en toepassing van het nationale recht door de nationale rechter volgens welke altijd sprake is van een objectieve reden voor het sluiten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, wanneer als grondslag daarvoor wordt gebruikt een wettelijk voorschrift tot het aanstellen van personeel met arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd om tegemoet te komen aan seizoensgebonden, periodieke, tijdelijke of buitengewone, zelfs wanneer in werkelijkheid wordt voorzien in permanente en blijvende behoeften?
- b) is dan in overeenstemming met het gemeenschapsrecht een uitlegging en toepassing van het nationale recht door de nationale rechter volgens welke een bepaling die voor de openbare sector de omzetting van overeenkomsten voor bepaalde tijd in overeenkomsten voor onbepaalde tijd verbiedt, moet worden uitgelegd in de zin dat omzetting van een arbeidsovereenkomst of -verhouding voor bepaalde tijd in een overeenkomst voor onbepaalde tijd in de openbare sector absoluut verboden is, zelfs wanneer deze ten onrechte is gesloten voor bepaalde tijd en in werkelijkheid wordt voorzien in permanente en blijvende behoeften, en dat aan de nationale rechter niet de mogelijkheid wordt gelaten in een dergelijk geval het ware karakter van de in geding zijnde juridische arbeidsverhouding vast te stellen en deze aan te merken als overeenkomst voor onbepaalde tijd? Of moet dit verbod wellicht beperkt blijven tot arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die werkelijk zijn aangegaan om het hoofd te bieden aan tijdelijke, onvoorziene, dringende, buitengewone of vergelijkbare behoeften, zulks in tegenstelling tot gevallen waarin de overeenkomsten in werkelijkheid zijn gesloten om te voorzien in permanente en blijvende behoeften?

**Verzoek om een prejudiciële beslissing ingediend door de Monomeles Protodikeio Rethymnis (Griekenland) op 17 april 2008 — Michail Zacharioudakis/Dimos Lampis**

(Zaak C-164/08)

(2008/C 171/34)

Procestaal: Grieks

**Verwijzende rechter**

Monomeles Protodikeio Rethymnis

## Partijen in het hoofdgeding

Verzoekende partij: Michail Zacharioudakis

Verwerende partij: Dimos Lampis

## Prejudiciële vragen

- 1) Moeten clause 5 en clause 8, punten 1 en 3, van de door het EVV, de UNICE en het CEEP raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, die een integreerend onderdeel vormt van richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 (PB L175, blz. 43), aldus worden uitgelegd dat het gemeenschapsrecht zich verzet (op grond van de toepassing van deze raamovereenkomst) tegen de vaststelling van maatregelen door een lidstaat,
  - a) wanneer in de nationale rechtsorde ten tijde van de inwerkingtreding van de richtlijn al een gelijkwaardig wettelijk voorschrift in de zin van clause 5, punt 1, van de raamovereenkomst bestaat, en
  - b) wanneer de ter uitvoering van de raamovereenkomst vastgestelde maatregelen een verlaging inhouden van het algemene niveau van de bescherming van de werknemers in de nationale rechtsorde?
- 2) Indien vraag 1 bevestigend wordt beantwoord en wordt aangenomen dat in de nationale rechtsorde ten tijde van de inwerkingtreding van de richtlijn een gelijkwaardig wettelijk voorschrift in de zin van clause 5, punt 1, van de raamovereenkomst bestond, zoals het in het hoofdgeding litigieuze artikel 8, lid 3, van wet 2112/1920, is dan een wettelijke maatregel, waarvan de vaststelling gemotiveerd wordt als uitvoering van de raamovereenkomst, zoals artikel 11 van presidentieel besluit 164/2004, een ontoelaatbare verlaging van het algemene niveau van de bescherming van de werknemers in de nationale rechtsorde in de zin van artikel 8, punten 1 en 3, van de raamovereenkomst:
  - a) wanneer de genoemde wettelijke maatregel ter uitvoering van de raamovereenkomst is vastgesteld na het verstrijken van de omzettingstermijn van richtlijn 1999/70/EG, maar slechts van toepassing is op arbeidsovereenkomsten en -verhoudingen die van kracht waren bij de inwerkingtreding of waren verstreken binnen een bepaald tijdvak vóór de inwerkingtreding van de maatregel maar na het verstrijken van de omzettingstermijn van de richtlijn, terwijl de werkingssfeer van het al bestaande gelijkwaardige wettelijke voorschrift niet is beperkt in de tijd en alle arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd omvat die gesloten waren, van kracht waren of verstreken waren ten tijde van de inwerkingtreding van richtlijn 1999/70/EG en het verstrijken van de omzettingstermijn?
  - b) wanneer arbeidsovereenkomsten of -verhoudingen voor bepaalde tijd enkel vallen onder de genoemde wettelijke maatregel ter uitvoering van de raamovereenkomst indien zij als opeenvolgend in de zin van die maatregel kunnen worden beschouwd, te weten indien (i) de tussenliggende tijd minder dan drie maanden bedraagt, (ii) de totale duur van de overeenkomst vóór de inwerkingtreding van de

bedoelde maatregel ten minste vierentwintig maanden bedraagt, ongeacht het aantal vernieuwingen, of de aanvankelijke overeenkomst ten minste driemaal is vernieuwd, met een totale tewerkstellingsduur van ten minste achttien maanden in een periode van vierentwintig maanden vanaf de aanvankelijke overeenkomst, terwijl het al bestaande gelijkwaardige wettelijke voorschrift dergelijke voorwaarden niet stelt, maar alle (opeenvolgende) arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd omvat, ongeacht de totale tewerkstellingsduur en een minimum aantal vernieuwingen?

- c) wanneer de genoemde wettelijke maatregel ter uitvoering van de raamovereenkomst als waarborg voor de bescherming van de werknemers in tijdelijke dienst en ter voorkoming van misbruik in de zin van de raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, zulke arbeidsovereenkomsten „vanaf heden” erkent als overeenkomsten voor onbepaalde tijd (werking ex nunc), terwijl het al bestaande gelijkwaardige wettelijke voorschrift de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd erkent als overeenkomsten voor onbepaalde tijd vanaf het moment waarop de aanvankelijke overeenkomst is gesloten (werking ex tunc)?
- 3) Indien vraag 1 bevestigend wordt beantwoord en wordt aangenomen dat in de nationale rechtsorde ten tijde van de inwerkingtreding van de richtlijn een gelijkwaardig wettelijk voorschrift in de zin van clause 5, punt 1, van de raamovereenkomst bestond, zoals het in het hoofdgeding litigieuze artikel 8, lid 3, van wet 2112/1920, is dan een wettelijke maatregel, die vastgesteld is met als motivering de uitvoering van de raamovereenkomst, zoals artikel 7 van presidentieel besluit 164/2004, een ontoelaatbare verlaging van het algemene niveau van de bescherming van de werknemers in de nationale rechtsorde in de zin van artikel 8, punten 1 en 3, van de raamovereenkomst, die een integrerend onderdeel vormt van genoemde richtlijn, wanneer deze maatregel als enig middel ter bescherming van de werknemers in tijdelijke dienst tegen misbruik voorziet in een verplichting voor de werkgever die werknemers ten onrechte heeft aangesteld op basis van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, tot betaling van loon en van een ontslagvergoeding, in aanmerking nemende dat
- a) een verplichting tot betaling van loon en van een ontslagvergoeding volgens het nationale recht geldt bij elke arbeidsverhouding en niet specifiek beoogt misbruik in de zin van de raamovereenkomst te voorkomen, en
- b) dat de toepassing van het al bestaande gelijkwaardige wettelijk voorschrift leidt tot de erkenning in rechte van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als overeenkomst voor onbepaalde tijd?
- 4) Indien de vorige vragen bevestigend worden beantwoord, is de nationale rechter dan gehouden bij toepassing van het nationale recht conform richtlijn 1999/70/EG, de bepalingen terzijde te laten van een wettelijke maatregel die vastgesteld is met als motivering de uitvoering van de raamovereen-

komst maar leidt tot verlaging van het algemene niveau van bescherming van de werknemers in tijdelijke dienst in de nationale rechtsorde (zoals de artikelen 7 en 11 van presidentieel besluit 164/2004) en in plaats daarvan een ten tijde van de inwerkingtreding van de richtlijn reeds bestaand gelijkwaardig wettelijk voorschrift toe te passen, zoals artikel 8, lid 3, van wet 2112/1920?

- 5) Indien de nationale rechter in een geschil betreffende arbeid voor bepaalde tijd een bepaling (in casu artikel 8, lid 3, van wet 2112/1920) in beginsel van toepassing acht als gelijkwaardig wettelijk voorschrift in de zin van clause 5, punt 1, van de raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, die een integrerend onderdeel vormt van richtlijn 1999/70/EG, en de identificatie van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten als te zijn gesloten voor bepaalde tijd zonder dat daar een met de aard, de soort en de kenmerken van de verrichte werkzaamheden verband houdende objectieve reden voor was, op basis van deze bepaling de erkenning meebrengt van die overeenkomsten als overeenkomst voor onbepaalde tijd:
- a) is dan in overeenstemming met het gemeenschapsrecht een uitlegging en toepassing van het nationale recht door de nationale rechter volgens welke altijd sprake is van een objectieve reden voor het sluiten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, wanneer als grondslag daarvoor wordt gebruikt een wettelijk voorschrift tot het aanstellen van personeel met arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd om tegemoet te komen aan seizoensgebonden, periodieke, tijdelijke of buitengewone, zelfs wanneer in werkelijkheid wordt voorzien in permanente en blijvende behoeften?
- b) is dan in overeenstemming met het gemeenschapsrecht een uitlegging en toepassing van het nationale recht door de nationale rechter volgens welke een bepaling die voor de openbare sector de omzetting van overeenkomsten voor bepaalde tijd in overeenkomsten voor onbepaalde tijd verbiedt, moet worden uitgelegd in de zin dat omzetting van een arbeidsovereenkomst of -verhouding voor bepaalde tijd in een overeenkomst voor onbepaalde tijd in de openbare sector absoluut verboden is, zelfs wanneer deze ten onrechte is gesloten voor bepaalde tijd en in werkelijkheid wordt voorzien in permanente en blijvende behoeften, en dat aan de nationale rechter niet de mogelijkheid wordt gelaten in een dergelijk geval het ware karakter van de in geding zijnde juridische arbeidsverhouding vast te stellen en deze aan te merken als overeenkomst voor onbepaalde tijd? Of moet dit verbod wellicht beperkt blijven tot arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die werkelijk zijn aangegaan om het hoofd te bieden aan tijdelijke, onvoorziene, dringende, buitengewone of vergelijkbare behoeften, zulks in tegenstelling tot gevallen waarin de overeenkomsten in werkelijkheid zijn gesloten om te voorzien in permanente en blijvende behoeften?