



Jurisprudentie

ARREST VAN HET HOF (Tweede kamer)

17 maart 2022*

„Prejudiciële verwijzing – Sociale politiek – Richtlijn 2008/104/EG – Uitzendarbeid – Artikel 1, lid 1 – ‚Tijdelijke’ terbeschikkingstelling – Begrip – Vervulling van een functie die permanent bestaat – Artikel 5, lid 5 – Achtereenvolgende opdrachten – Artikel 10 – Sancties – Artikel 11 – Afwijking door de sociale partners van de door de nationale wetgever vastgestelde maximumduur”

In zaak C-232/20,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door het Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (arbeidsrechter in tweede aanleg van de deelstaten Berlijn en Brandenburg, Duitsland) bij beslissing van 13 mei 2020, ingekomen bij het Hof op 3 juni 2020, in de procedure

NP

tegen

Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin,

wijst

HET HOF (Tweede kamer),

samengesteld als volgt: A. Arabadjiev, president van de Eerste kamer, waarnemend voor de president van de Tweede kamer, I. Ziemele (rapporteur), T. von Danwitz, P. G. Xuereb en A. Kumin, rechters,

advocaat-generaal: E. Tanchev,

griffier: A. Calot Escobar,

gezien de stukken,

gelet op de opmerkingen van:

– NP, vertegenwoordigd door R. Buschmann en K. Jessolat, adviseurs,

* Procestaal: Duits.

- Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin, vertegenwoordigd door U. Baeck en M. Launer, Rechtsanwältin,
 - de Duitse regering, vertegenwoordigd door J. Möller en R. Kanitz als gemachtigden,
 - de Franse regering, vertegenwoordigd door E. de Moustier en N. Vincent als gemachtigden,
 - de Europese Commissie, vertegenwoordigd door B.-R. Killmann en C. Valero als gemachtigden,
- gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 9 september 2021,
het navolgende

Arrest

- 1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad van 19 november 2008 betreffende uitzendarbeid (PB 2008, L 327, blz. 9) en in het bijzonder artikel 1, lid 1, daarvan.
- 2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen NP en Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin (hierna: „Daimler”) over zijn verzoek tot vaststelling van het bestaan van een arbeidsverhouding met Daimler, op grond dat de terbeschikkingstelling van NP aan deze onderneming als uitzendkracht wegens de duur ervan niet als „tijdelijk” kan worden aangemerkt.

Toepasselijke bepalingen

Unierecht

- 3 De overwegingen 12, 16, 17, 19 en 21 van richtlijn 2008/104 luiden:
 - „(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.

[...]

 - (16) Teneinde op flexibele wijze om te gaan met de diversiteit van de arbeidsmarkten en de arbeidsverhoudingen, kunnen de lidstaten de sociale partners toestaan de arbeidsvoorwaarden te definiëren, mits het algemene beschermingsniveau voor uitzendkrachten wordt geëerbiedigd.
 - (17) Voorts moeten de lidstaten in een beperkt aantal omstandigheden, op basis van een op nationaal niveau gesloten akkoord tussen de sociale partners, binnen zekere grenzen kunnen afwijken van het beginsel van gelijke behandeling, mits in een adequaat beschermingsniveau is voorzien.

[...]

(19) Deze richtlijn doet evenmin afbreuk aan de autonomie van de sociale partners, noch aan de betrekkingen tussen de sociale partners, waaronder het recht om over collectieve overeenkomsten te onderhandelen en deze te sluiten overeenkomstig de nationale wetgeving en praktijken met inachtneming van het geldende Gemeenschapsrecht.

[...]

(21) De lidstaten moeten zorgen voor administratieve of gerechtelijke procedures om de rechten van uitzendkrachten te beschermen, en voor effectieve, afschrikkende en evenredige straffen op inbreuken op de verplichtingen die uit deze richtlijn voortvloeien.”

4 Artikel 1 van deze richtlijn, met als opschrift „Toepassingsgebied”, bepaalt:

„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.

2. Deze richtlijn is van toepassing op openbare en particuliere ondernemingen die uitzendbureaus of inlenende ondernemingen zijn en een economische activiteit uitoefenen, al dan niet met winstoogmerk.

3. Na raadpleging van de sociale partners kunnen de lidstaten bepalen dat deze richtlijn niet van toepassing is op de arbeidsovereenkomsten of arbeidsbetrekkingen die tot stand zijn gekomen in het kader van een specifiek openbaar of door de overheid ondersteund opleidings-, inpassings- of herscholingsprogramma.”

5 Artikel 2 van die richtlijn, „Doel”, is als volgt verwoord:

„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 voornoemde richtlijn, „Definities”, bepaalt in lid 1, onder b) tot en met e):

„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.”

7 Artikel 5 van richtlijn 2008/104, „Het beginsel van gelijke behandeling”, bepaalt in de leden 1, 3 en 5:

„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.

[...]

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.

[...]

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.”

8 Artikel 9 van deze richtlijn, „Minimumeisen”, luidt:

„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.”

9 Artikel 10 van die richtlijn, „Sancties”, luidt als volgt:

„1. De lidstaten treffen passende maatregelen voor het geval deze richtlijn door uitzendbureaus of inlenende ondernemingen niet wordt nageleefd. In het bijzonder zorgen zij ervoor dat er passende administratieve of gerechtelijke procedures voorhanden zijn om de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen te doen naleven.

2. De lidstaten stellen de sancties vast die van toepassing zijn op schendingen van de ter uitvoering van deze richtlijn vastgestelde nationale bepalingen en treffen alle maatregelen die nodig zijn om de daadwerkelijke toepassing van die sancties te garanderen. Deze sancties moeten doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn. [...]”

10 Artikel 11 van voornoemde richtlijn, „Uitvoering”, bepaalt in lid 1:

„De lidstaten dienen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen vast te stellen en bekend te maken om uiterlijk op 5 december 2011 aan deze richtlijn te voldoen, of dragen er zorg voor dat de sociale partners via overeenkomsten de nodige bepalingen in werking doen treden, waarbij de lidstaten alle nodige maatregelen dienen te treffen opdat de sociale partners te allen tijde voor de op grond van deze richtlijn vereiste resultaten kunnen instaan. [...]”

Duits recht

11 § 1 van het Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (wet op de terbeschikkingstelling van werknemers) van 3 februari 1995 (BGBl. 1995 I, blz. 158), in de versie die van toepassing was van 1 december 2011 tot en met 31 maart 2017 (hierna: „AÜG”), met als opschrift „Vergunningsplicht”, bepaalde in lid 1:

„Werkgevers die als uitlener in het kader van hun economische activiteit werknemers (uitzendkrachten) ter beschikking willen stellen van derde ondernemingen (inleners), moeten over een vergunning beschikken. De terbeschikkingstelling van werknemers aan inleners is van tijdelijke aard”.

12 § 3 AÜG bepaalde in dit verband dat de vergunning of verlenging van de vergunning moest worden geweigerd wanneer op grond van feitelijke gegevens kon worden aangenomen dat de aanvrager niet de in § 1 voor de uitoefening van de activiteit vereiste betrouwbaarheid vertoonde, met name omdat hij niet voldeed aan de voorschriften op het gebied van sociale zekerheid betreffende de inhouding en afdracht van inkomstenbelasting, arbeidsbemiddelingsdiensten, aanwervingsdiensten in andere staten of de tewerkstelling van werknemers uit andere staten, aan de voorschriften voor de bescherming van werknemers of aan arbeidsrechtelijke verplichtingen.

13 Volgens § 5 AÜG kon de vergunning met werking voor de toekomst worden ingetrokken wanneer de vergunningverlenende autoriteit het recht had de afgifte ervan op grond van later ingetreden feiten te weigeren. De vergunning werd ongeldig zodra de intrekking van kracht werd.

14 Volgens § 9 AÜG waren overeenkomsten tussen uitleners en inleners alsmede die tussen uitleners en uitzendkrachten ongeldig indien de uitlener niet over de wettelijk vereiste vergunning beschikte. § 10 AÜG bepaalde dat in dat geval een arbeidsverhouding werd geacht te zijn ontstaan tussen de inlener en de uitzendkracht.

15 Het AÜG is gewijzigd bij het Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze (wet tot wijziging van het AÜG en andere wetten) van 21 februari 2017 (BGBl. 2017 I, blz. 258; hierna: „AÜG, zoals gewijzigd”), dat op 1 april 2017 in werking is getreden.

16 § 1 van het AÜG, zoals gewijzigd, met als opschrift „Terbeschikkingstelling van werknemers, vergunningsplicht”, luidt als volgt:

„(1) [...] De terbeschikkingstelling van werknemers is tijdelijk – tot maximaal de in lid 1b vastgestelde duur – toegestaan.

[...]

(1b) De uitlener mag dezelfde uitzendkracht niet langer dan 18 opeenvolgende maanden ter beschikking stellen van dezelfde inlener; de inlener mag dezelfde uitzendkracht niet langer dan 18 opeenvolgende maanden in dienst hebben. De perioden waarin eerder door dezelfde of door een andere uitlener uitzendkrachten ter beschikking zijn gesteld van dezelfde inlener, dienen volledig in aanmerking te worden genomen indien tussen deze perioden telkens niet meer dan drie maanden liggen. Bij een collectieve arbeidsovereenkomst tussen de sociale partners binnen de bedrijfstak van de inlener kan een van de eerste volzin afwijkende maximale duur van terbeschikkingstelling worden overeengekomen. [...] Bij een op grond van een collectieve arbeidsovereenkomst door de sociale partners binnen de bedrijfstak van de inlener gesloten zogenoemde *Betriebs- oder Dienstvereinbarung* [(bedrijfs- of dienstakkoord)] kan een van de eerste volzin afwijkende maximale duur van terbeschikkingstelling worden overeengekomen. [...]”

17 § 9, lid 1, punt 1b, van het AÜG, zoals gewijzigd, bepaalt:

„Ongeldig zijn:

[...]

1b. arbeidsovereenkomsten tussen uitlener en uitzendkracht waarbij de toegestane maximale duur van terbeschikkingstelling zoals bepaald in § 1, lid 1b, wordt overschreden, tenzij de uitzendkracht binnen een maand na de overschrijding van de toegestane maximale duur van terbeschikkingstelling tegenover de uitlener of de inlener schriftelijk verklaart dat hij vasthoudt aan de arbeidsovereenkomst met de uitlener.”

18 § 10, lid 1, eerste volzin, van het AÜG, zoals gewijzigd, luidt:

„Indien de overeenkomst tussen een uitlener en een uitzendkracht ongeldig is op grond van § 9, wordt aangenomen dat er een dienstverband tussen inlener en uitzendkracht tot stand is gekomen op het tussen de inlener en de uitlener voor het begin van de werkzaamheden beoogde tijdstip. Indien de overeenkomst pas ongeldig wordt nadat een begin is gemaakt met de werkzaamheden bij de inlener, wordt aangenomen dat het dienstverband tussen inlener en uitzendkracht tot stand is gekomen op het tijdstip waarop de ongeldigheid is ontstaan. [...]”

- 19 § 19, lid 2, van het AÜG, zoals gewijzigd, bevat een overgangsbepaling, die luidt als volgt:
„Bij de berekening van de in § 1, lid 1b, vastgestelde maximale duur van terbeschikkingstelling [...] wordt geen rekening gehouden met perioden van terbeschikkingstelling vóór 1 april 2017. [...]”
- 20 De collectieve arbeidsovereenkomst van 23 mei 2012 inzake uitzendarbeid/tijdelijke arbeid in de metaalverwerkende en elektronische industrie in de deelstaten Berlijn en Brandenburg en die van 1 juni 2017, die daarvoor in de plaats is gekomen, bepalen onder meer dat tijdelijk gebruik kan worden gemaakt van uitzendkrachten. De collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juni 2017 verwijst bovendien uitdrukkelijk naar de wettelijke afwijkingsmogelijkheid van § 1, lid 1b, van het AÜG, zoals gewijzigd. De partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomst zijn het er tevens over eens dat op grond van die collectieve arbeidsovereenkomst de maximumduur van een opdracht niet langer dan 48 maanden mag bedragen. Punt 8 van deze collectieve arbeidsovereenkomst bevat een overgangsregeling. Op grond daarvan moeten de sociale partners op bedrijfsniveau een maximale duur van terbeschikkingstelling overeenkomen. Voor zover geen overeenstemming wordt bereikt, geldt vanaf 1 juni 2017 een maximale duur van terbeschikkingstelling van 36 maanden.

Hoofding en prejudiciële vragen

- 21 NP was vanaf 1 september 2014 in dienst van een uitzendbureau. Van die datum tot en met 31 mei 2019, met uitzondering van een periode van ouderschapsverlof van twee maanden, was NP uitsluitend ter beschikking gesteld van Daimler als inlenende onderneming, waar hij steeds in de motorassemblageplaats heeft gewerkt. Volgens de verwijzende rechter was de betrokken tewerkstelling niet bedoeld ter vervanging van een werknemer.
- 22 Op 27 juni 2019 heeft NP bij het Arbeitsgericht Berlin (arbeidsrechter in eerste aanleg Berlijn, Duitsland) beroep ingesteld strekkende tot vaststelling dat tussen hem en Daimler een dienstverband bestaat sinds 1 september 2015, subsidiair sinds 1 maart 2016, meer subsidiair sinds 1 november 2016, nog meer subsidiair sinds 1 oktober 2018 en uiterst subsidiair sinds 1 mei 2019. Daartoe heeft hij met name aangevoerd dat zijn terbeschikkingstelling bij Daimler, omdat deze langer dan een jaar had geduurd, niet als „tijdelijk” kon worden aangemerkt en dat de overgangsbepaling van § 19, lid 2, van het AÜG, zoals gewijzigd, in strijd was met het Unierecht. Deze rechter heeft dit beroep bij vonnis van 8 oktober 2019 afgewezen.
- 23 Op 22 november 2019 heeft NP tegen dit vonnis hoger beroep ingesteld bij het Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (arbeidsrechter in tweede aanleg van de deelstaten Berlijn en Brandenburg, Duitsland).
- 24 Deze rechter zet uiteen dat het nationale recht tot uitvoering van richtlijn 2008/104 weliswaar van meet af aan bepaalde dat de terbeschikkingstelling van werknemers alleen „tijdelijk” van aard kon zijn, maar pas sinds 1 april 2017 een maximumduur voor terbeschikkingstelling bevat, die is vastgesteld op 18 maanden, behoudens eventuele afwijkingen in het kader van door de sociale partners van de betrokken bedrijfstak gesloten collectieve overeenkomsten of in het kader van een op basis van dergelijke collectieve overeenkomsten gesloten bedrijfs- of dienstakkoord. Sinds die datum bepaalt de toepasselijke regeling ook, bij wijze van sanctie in geval van overschrijding van die maximumduur, dat tussen de inlener en de uitzendkracht een arbeidsverhouding wordt geacht te zijn ontstaan op de datum van aanvang van de overeengekomen opdracht.

- 25 De verwijzende rechter voegt hieraan toe dat de in het vorige punt bedoelde wetswijziging een overgangsbepaling bevat op grond waarvan alleen na 1 april 2017 verrichte arbeidsperioden in aanmerking worden genomen bij de berekening van de maximumduur van terbeschikkingstelling. Bovendien is in de in punt 20 van het onderhavige arrest bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juni 2017 alsmede in een op Daimler van toepassing zijnde Gesamtbetriebsvereinbarung (overeenkomst tussen Daimler en de centrale ondernemingsraad) van 20 september 2017, een maximumtermijn vastgesteld van 36 maanden, berekend vanaf respectievelijk 1 juni 2017 en 1 april 2017. Hieruit volgt dat voor een werknemer als NP de duur van zijn terbeschikkingstelling aan Daimler krachtens de toepasselijke regeling niet kan worden geacht de in deze regeling bepaalde maximumduur te hebben overschreden, ondanks dat deze terbeschikkingstelling zich uitstrekte over een periode van bijna vijf jaar.
- 26 In dit verband merkt de verwijzende rechter op dat, voor zover NP verzoekt om vaststelling dat er vóór 1 oktober 2018 sprake was van een arbeidsverhouding met Daimler, zijn vordering alleen volledig kan slagen als het Unierecht dit vereist.
- 27 Tegen deze achtergrond heeft het Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen:

- „1) Dient de terbeschikkingstelling van een uitzendkracht aan een inlenende onderneming reeds dan niet meer als ‚tijdelijk’ in de zin van artikel 1 van [richtlijn 2008/104] te worden beschouwd wanneer de arbeid wordt verricht in een functie die permanent voorhanden is en die niet wordt vervuld om iemand te vervangen?
- 2) Dient de terbeschikkingstelling van een uitzendkracht die korter duurt dan 55 maanden, niet meer als ‚tijdelijk’ in de zin van artikel 1 van [richtlijn 2008/104] te worden beschouwd?

Indien de eerste of de tweede vraag bevestigend wordt beantwoord, [...]:

- 3) Kan de uitzendkracht zich erop beroepen dat er een dienstverband is ontstaan met de inlenende onderneming, ook al voorzag het nationale recht vóór 1 april 2017 niet in een dergelijke sanctie?
- 4) Is een nationale bepaling als § 19, lid 2, [van het AÜG, zoals gewijzigd,] in strijd met artikel 1 van [richtlijn 2008/104] omdat bij die nationale bepaling voor het eerst vanaf 1 april 2017 een maximale duur van de individuele terbeschikkingstelling van 18 maanden wordt voorgeschreven maar eerdere perioden van terbeschikkingstelling uitdrukkelijk niet in aanmerking worden genomen, wanneer de terbeschikkingstelling niet meer als tijdelijk zou behoren te worden aangemerkt indien die perioden wel in aanmerking waren genomen?
- 5) Kan de verlenging van de maximale duur van de individuele terbeschikkingstelling worden overgelaten aan de partijen bij een collectieve arbeidsovereenkomst? Indien deze vraag bevestigend wordt beantwoord, geldt dit dan eveneens voor partijen bij een collectieve arbeidsovereenkomst die niet bevoegd zijn voor het dienstverband van de betrokken uitzendkracht, maar wel voor de bedrijfstak van de inlenende onderneming?”

Beantwoording van de prejudiciële vragen

Eerste vraag

- 28 Met zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter in essentie te vernemen of artikel 1, lid 1, van richtlijn 2008/104 aldus moet worden uitgelegd dat de in deze bepaling gehanteerde term „tijdelijk” zich ertegen verzet dat een werknemer met een arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding met een uitzendbureau ter beschikking wordt gesteld van een inlenende onderneming teneinde een functie te vervullen die permanent bestaat zonder daarbij iemand te vervangen.
- 29 Volgens vaste rechtspraak moet bij de uitlegging van Unierechtelijke bepalingen niet alleen rekening worden gehouden met de bewoordingen ervan, in overeenstemming met hun in de omgangstaal gebruikelijke betekenis, maar ook met de context van die bepalingen en met de doelstellingen van de regeling waarvan zij deel uitmaken (zie in die zin arresten van 24 juni 2010, Pontini e.a., C-375/08, EU:C:2010:365, punt 58, en 29 juli 2019, Pelham en Haas, C-476/17, EU:C:2019:624, punt 28 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 30 In de eerste plaats blijkt uit de bewoordingen van artikel 1 van richtlijn 2008/104, dat de werkingsfeer ervan definieert, dat deze richtlijn krachtens lid 1 van dat artikel van toepassing is op werknemers met een arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding met een uitzendbureau die ter beschikking worden gesteld van inlenende ondernemingen om tijdelijk onder toezicht en leiding van die ondernemingen te werken.
- 31 Uit de bewoordingen van deze bepaling volgt dus dat met de term „tijdelijk” niet wordt beoogd de toepassing van uitzendarbeit te beperken tot functies die niet permanent bestaan of worden ingevuld ter vervanging van iemand, aangezien deze term niet wordt gebruikt ter omschrijving van de bij de inlenende onderneming te vervullen functie, maar van de wijze waarop een werknemer bij die onderneming ter beschikking wordt gesteld.
- 32 In de tweede plaats vindt deze letterlijke uitlegging van artikel 1, lid 1, van richtlijn 2008/104 steun in de context van deze bepaling en in het bijzonder in de opzet van die richtlijn.
- 33 Ten eerste moet namelijk worden opgemerkt dat geen enkele bepaling van richtlijn 2008/104 betrekking heeft op de aard van het werk of het soort functie dat binnen de inlenende onderneming moet worden ingevuld. Deze richtlijn geeft evenmin een opsomming van de gevallen waarin gebruikmaking van deze arbeidsvorm gerechtvaardigd kan zijn, aangezien de lidstaten, zoals de advocaat-generaal in punt 37 van zijn conclusie heeft opgemerkt, een aanzienlijke beoordelingsmarge hebben behouden bij de afbakening van situaties die de inzet daarvan rechtvaardigen. In dit verband stelt richtlijn 2008/104 alleen minimumeisen vast, zoals blijkt uit artikel 9, lid 2, ervan [zie in die zin arrest van 14 oktober 2020, KG (Opeenvolgende opdrachten in het kader van uitzendarbeit), C-681/18, EU:C:2020:823, punt 41].
- 34 Ten tweede moet worden benadrukt dat de term „tijdelijk” ook wordt gebruikt in artikel 3, lid 1, onder b) tot en met e), van richtlijn 2008/104, waarin de begrippen „uitzendbureau”, „uitzendkracht”, „inlenende onderneming” en „opdracht” worden gedefinieerd. Het Hof heeft reeds geoordeeld dat uit deze definities volgt dat de arbeidsverhouding met een inlenende onderneming naar haar aard tijdelijk is [zie in die zin arrest van 14 oktober 2020, KG (Opeenvolgende opdrachten in het kader van uitzendarbeit), C-681/18, EU:C:2020:823, punt 61].

- 35 Ten derde heeft het Hof ook geoordeeld dat artikel 5, lid 5, eerste volzin, van deze richtlijn, dat 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, de lidstaten niet verplicht om het gebruik van uitzendarbeid afhankelijk te stellen van de vermelding van redenen van technische aard of redenen die verband houden met productie- of organisatorische vereisten of met de vervanging van personeelsleden [zie in die zin arrest van 14 oktober 2020, KG (Opeenvolgende opdrachten in het kader van uitzendarbeid), C-681/18, EU:C:2020:823, punt 42].
- 36 Hieruit volgt, zoals de Commissie in wezen opmerkt, dat de Uniewetgever de inzet van uitzendarbeid niet heeft willen beperken door uitzendkrachten uitsluitend toe te staan om een tijdelijke functie te vervullen.
- 37 In de derde plaats wordt aan een dergelijke uitlegging niet afgedaan door de doelstellingen van richtlijn 2008/104, zoals uiteengezet in overweging 12 en artikel 2 van deze richtlijn, namelijk om een beschermingskader voor uitzendkrachten vast te stellen dat niet-discriminerend, transparant en evenredig is, en de diversiteit van de arbeidsmarkten en de arbeidsverhoudingen eerbiedigt, en om de ontwikkeling van flexibele arbeidsvormen, de schepping van werkgelegenheid en de bescherming van uitzendkrachten te bevorderen. Zoals de advocaat-generaal heeft opgemerkt in punt 42 van zijn conclusie, is voor het nastreven van deze doelstellingen immers niet vereist dat uitzendkrachten niet kunnen worden aangesteld ter vervulling van functies die permanent bestaan zonder daarbij iemand te vervangen. Het feit dat, zoals het Hof heeft vastgesteld, richtlijn 2008/104 ook tot doel heeft de toegang van uitzendkrachten tot een vaste baan bij de inlenende onderneming te bevorderen [arrest van 14 oktober 2020, KG (Opeenvolgende opdrachten in het kader van uitzendarbeid), C-681/18, EU:C:2020:823, punt 51], biedt steun voor de uitlegging dat een tijdelijke werknemer ter beschikking kan worden gesteld van een inlenende onderneming teneinde tijdelijk een functie te vervullen die permanent bestaat en die hij in de toekomst mogelijk in vaste dienst zou kunnen vervullen.
- 38 Gelet op voorgaande overwegingen moet op de eerste vraag worden geantwoord dat artikel 1, lid 1, van richtlijn 2008/104 aldus moet worden uitgelegd dat de in deze bepaling gehanteerde term „tijdelijk” zich er niet tegen verzet dat een werknemer met een arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding met een uitzendbureau ter beschikking wordt gesteld van een inlenende onderneming teneinde een functie te vervullen die permanent bestaat zonder daarbij iemand te vervangen.

Tweede vraag

Bevoegdheid van het Hof

- 39 Daimler betwist de bevoegdheid van het Hof om de tweede vraag te beantwoorden, op grond dat deze vraag ertoe strekt dat het Hof een feitelijke beoordeling verricht van de terbeschikkingstelling van de werknemer in het hoofdgeding.
- 40 Dienaangaande volstaat de vaststelling dat de tweede vraag van de verwijzende rechter geen betrekking heeft op de vaststelling of beoordeling van de feiten van het hoofdgeding, maar op de juridische kwalificatie van de duur van de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht in het hoofdgeding in het licht van het met name in artikel 1 van richtlijn 2008/104 gestelde vereiste dat

een dergelijke terbeschikkingstelling „tijdelijk” moet blijven. De kwalificatie volgens het Unierecht van door de verwijzende rechter vastgestelde feiten veronderstelt een uitlegging van dat recht waarvoor het Hof in het kader van de procedure van artikel 267 VWEU bevoegd is (zie in die zin arrest van 20 december 2017, *Asociación Profesional Elite Taxi*, C-434/15, EU:C:2017:981, punt 20 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

- 41 Bijgevolg moet worden geoordeeld dat het Hof bevoegd is om de tweede vraag te beantwoorden.

Ontvankelijkheid

- 42 Daimler is van mening dat de tweede vraag hoe dan ook niet-ontvankelijk is omdat zij irrelevant is voor de beslechting van het hoofdgeding.
- 43 In dit verband is het volgens vaste rechtspraak van het Hof in het kader van de in artikel 267 VWEU geregelde samenwerking tussen het Hof en de nationale rechterlijke instanties uitsluitend een zaak van de nationale rechter aan wie het geschil is voorgelegd en die de verantwoordelijkheid voor de te geven rechterlijke beslissing draagt, om, rekening houdend met de bijzonderheden van de zaak, zowel de noodzaak van een prejudiciële beslissing voor het wijzen van zijn vonnis als de relevantie van de vragen die hij aan het Hof voorlegt, te beoordelen. Wanneer de gestelde vragen betrekking hebben op de uitlegging van het Unierecht, is het Hof derhalve in beginsel verplicht daarop te antwoorden (arrest van 25 november 2021, *job-medium*, C-233/20, EU:C:2021:960, punt 17 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 44 Bijgevolg geldt voor prejudiciële vragen over het Unierecht een vermoeden van relevantie. Het Hof kan slechts weigeren op een prejudiciële vraag van een nationale rechter te antwoorden wanneer duidelijk blijkt dat de gevraagde uitlegging van het Unierecht 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 op de gestelde vragen te geven (arrest van 25 november 2021, *job-medium*, C-233/20, EU:C:2021:960, punt 18 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 45 Zoals uiteengezet in punt 40 van het onderhavige arrest heeft in casu de tweede vraag van de verwijzende rechter betrekking op de juridische kwalificatie van de duur van de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht in het hoofdgeding in het licht van het met name in artikel 1 van richtlijn 2008/104 gestelde vereiste dat een dergelijke terbeschikkingstelling „tijdelijk” moet blijven. Zoals in punt 26 van het onderhavige arrest is opgemerkt, voegt deze rechter daaraan toe dat, aangezien NP verzoekt om vaststelling dat er vóór 1 oktober 2018 sprake was van een arbeidsverhouding met Daimler, zijn vordering alleen volledig kan slagen als het Unierecht dit vereist.
- 46 Bijgevolg moet worden vastgesteld dat de tweede vraag betrekking heeft op de uitlegging van het Unierecht en dat het antwoord op deze vraag nuttig en relevant is voor de beslechting van het bij de verwijzende rechter aanhangige geding.
- 47 Die vraag is dan ook ontvankelijk.

Ten gronde

- 48 Vooraf dient in herinnering te worden gebracht dat het in het kader van de bij artikel 267 VWEU ingestelde procedure van samenwerking tussen de nationale rechterlijke instanties en het Hof, de taak is van het Hof om de nationale rechter een nuttig antwoord te geven aan de hand waarvan deze het bij hem aanhangige geding kan beslechten. Daartoe dient het Hof de voorgelegde vragen in voorkomend geval te herformuleren. Het Hof heeft immers tot taak alle Unierechtelijke bepalingen uit te leggen die noodzakelijk zijn voor de beslechting van bij de nationale rechterlijke instanties aanhangige gedingen, ook wanneer die bepalingen niet uitdrukkelijk worden genoemd in de door die rechterlijke instanties gestelde vragen (arrest van 21 juni 2016, *New Valmar*, C-15/15, EU:C:2016:464, punt 28 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 49 Derhalve belet de omstandigheid dat de verwijzende rechter zijn tweede vraag formeel heeft beperkt tot de uitlegging van artikel 1 van richtlijn 2008/104 het Hof niet om hem alle uitleggingsgegevens met betrekking tot het Unierecht te verschaffen die van nut kunnen zijn voor de beoordeling van de bij hem aanhangige zaak, ongeacht of deze rechter er in zijn vraag melding van maakt. Het staat in dit verband aan het Hof om uit alle door de nationale rechter verschaft gegevens, en met name uit de motivering van de verwijzingsbeslissing, de elementen van dat recht te putten die, gelet op het voorwerp van het hoofdgeding, uitlegging behoeven (zie in die zin en naar analogie arrest van 21 juni 2016, *New Valmar*, C-15/15, EU:C:2016:464, punt 29 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 50 In de onderhavige zaak verzoekt de verwijzende rechter het Hof weliswaar met zijn tweede vraag om uitlegging van artikel 1 van richtlijn 2008/104 en in het bijzonder van de in lid 1 van dat artikel gebruikte term „tijdelijk”, maar blijkt uit de motivering van de verwijzingsbeslissing dat deze rechter met die vraag niet wenst te vernemen of het ter beschikking stellen van de betrokken uitzendkracht binnen de werkingssfeer van deze richtlijn valt, maar veeleer of deze terbeschikkingstelling nog steeds kan worden geacht „tijdelijk” van aard te zijn in de zin van die richtlijn dan wel misbruik oplevert wegens de achtereenvolgende verlengingen van de opdracht van deze werknemer, die hebben geresulteerd in een terbeschikkingstellingsperiode van 55 maanden, waarbij de verwijzende rechter benadrukt dat NP voor hem heeft betoogd dat er sprake is van misbruik.
- 51 Met deze vraag wordt dus in wezen beoogd dat wordt bepaald of in omstandigheden als die van het hoofdgeding door dergelijke verlengingen misbruik wordt gemaakt van de toewijzing van achtereenvolgende opdrachten aan een uitzendkracht in de zin van artikel 5, lid 5, van richtlijn 2008/104.
- 52 Tegen deze achtergrond moet de tweede vraag worden geherformuleerd en moet de verwijzende rechter worden geacht met deze vraag in wezen te willen vernemen of artikel 1, lid 1, en artikel 5, lid 5, van richtlijn 2008/104 aldus moeten worden uitgelegd dat door het verlengen van achtereenvolgende opdrachten voor dezelfde functie bij een inlenende onderneming voor een duur van 55 maanden, misbruik wordt gemaakt van de toewijzing van achtereenvolgende opdrachten aan een uitzendkracht.
- 53 Meteen moet worden opgemerkt, ten eerste, dat richtlijn 2008/104 niet tot doel heeft om specifiek te bepalen vanaf welke duur van de terbeschikkingstelling van een uitzendkracht aan een inlenende onderneming deze terbeschikkingstelling niet meer als „tijdelijk” kan worden aangemerkt. Noch artikel 1, lid 1, van richtlijn 2008/104, dat, zoals in herinnering gebracht in punt 30 van het onderhavige arrest, verwijst naar de terbeschikkingstelling van werknemers aan

inlenende ondernemingen om „tijdelijk” te werken, noch enige andere bepaling van deze richtlijn stelt immers een tijdsduur vast waarna een terbeschikkingstelling niet meer als „tijdelijk” kan worden aangemerkt. Die richtlijn bevat evenmin een bepaling op grond waarvan de lidstaten verplicht zijn om in het nationale recht een dergelijke tijdsduur vast te stellen.

- 54 Ten tweede verplicht artikel 5, lid 5, eerste volzin, van richtlijn 2008/104, op grond waarvan de lidstaten met name passende maatregelen moeten nemen om te voorkomen dat opeenvolgende opdrachten worden toegewezen met het doel de bepalingen van deze richtlijn te omzeilen, deze lidstaten niet om het aantal achtereenvolgende opdrachten van een uitzendkracht bij dezelfde inlenende onderneming te beperken en bepaalt het evenmin welke specifieke maatregelen de lidstaten daartoe moeten nemen, ook niet met het oog op voorkoming van misbruik [zie in die zin arrest van 14 oktober 2020, KG (Opeenvolgende opdrachten in het kader van uitzendarbeid), C-681/18, EU:C:2020:823, punten 42 en 44].
- 55 Hieruit volgt dat richtlijn 2008/104 de lidstaten niet verplicht om een bepaalde regeling ter zake vast te stellen (zie naar analogie arrest van 17 maart 2015, AKT, C-533/13, EU:C:2015:173, punt 31).
- 56 Dit neemt niet weg dat, zoals het Hof reeds heeft vastgesteld, artikel 5, lid 5, eerste volzin, van richtlijn 2008/104 de lidstaten verplicht passende maatregelen te nemen om te voorkomen dat aan een uitzendkracht achtereenvolgende opdrachten worden toegewezen teneinde de bepalingen van deze richtlijn volledig te omzeilen. In het bijzonder moeten de lidstaten ervoor zorgen dat uitzendarbeid, bij dezelfde inlenende onderneming, voor een uitzendkracht geen permanente situatie wordt [arrest van 14 oktober 2020, KG (Opeenvolgende opdrachten in het kader van uitzendarbeid), C-681/18, EU:C:2020:823, punten 55 en 60].
- 57 In dit verband staat het de lidstaten vrij om in het nationale recht een precieze tijdsduur vast te stellen waarna een terbeschikkingstelling niet meer als „tijdelijk” kan worden aangemerkt, met name wanneer opeenvolgende verlengingen van de terbeschikkingstelling van een uitzendkracht aan dezelfde inlenende onderneming zich over langere tijd uitstrekken. Dit neemt niet weg dat een dergelijke tijdsduur overeenkomstig artikel 1, lid 1, van richtlijn 2008/104 noodzakelijkerwijs tijdelijk van aard moet zijn, dat wil zeggen, volgens de betekenis van die term in de omgangstaal, in de tijd beperkt moet zijn.
- 58 Indien de toepasselijke regeling van een lidstaat niet een dergelijke tijdsduur vaststelt, staat het aan de nationale rechters om deze in elk concreet geval te bepalen aan de hand van alle relevante omstandigheden, waaronder met name de specifieke kenmerken van de sector (zie in die zin arrest van 18 december 2008, Ruben Andersen, C-306/07, EU:C:2008:743, punt 52) en om, zoals de advocaat-generaal in wezen heeft opgemerkt in punt 46 van zijn conclusie, zich ervan te vergewissen dat de toewijzing van achtereenvolgende opdrachten aan een uitzendkracht niet tot doel heeft de doelstellingen van richtlijn 2008/104 en in het bijzonder de tijdelijke aard van uitzendarbeid te omzeilen.
- 59 Daartoe kan de verwijzende rechter volgens de rechtspraak van het Hof rekening houden met de volgende overwegingen.
- 60 Gesteld dat 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 – gelet op alle relevante omstandigheden, waaronder met name de specifieke kenmerken van de sector – 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 [zie in die zin arrest van 14 oktober 2020, KG (Opeenvolgende opdrachten in het kader van uitzendarbeid), C-681/18, EU:C:2020:823, punt 69].

- 61 Evenzo omzeilen achtereenvolgende opdrachten die aan een uitzendkracht bij dezelfde inlenende onderneming worden toevertrouwd 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 [arrest van 14 oktober 2020, KG (Opeenvolgende opdrachten in het kader van uitzendarbeid), C-681/18, EU:C:2020:823, punt 70].
- 62 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, te meer wanneer het dezelfde uitzendkracht is die op basis van de betrokken reeks overeenkomsten bij de inlenende onderneming wordt tewerkgesteld [arrest van 14 oktober 2020, KG (Opeenvolgende opdrachten in het kader van uitzendarbeid), C-681/18, EU:C:2020:823, punt 71].
- 63 Gelet op alle voorgaande overwegingen moet op de tweede vraag worden geantwoord dat artikel 1, lid 1, en artikel 5, lid 5, van richtlijn 2008/104 aldus moeten worden uitgelegd dat door het verlengen van achtereenvolgende opdrachten voor dezelfde functie bij een inlenende onderneming voor een duur van 55 maanden, misbruik wordt gemaakt van de toewijzing van achtereenvolgende opdrachten aan een uitzendkracht, in het geval dat 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 – gelet op alle relevante omstandigheden, waaronder met name de specifieke kenmerken van de sector, en in de context van de nationale regeling – redelijkerwijs als „tijdelijk” kan worden aangemerkt, en geen objectieve verklaring wordt gegeven voor het feit dat de betrokken inlenende onderneming gebruikmaakt van achtereenvolgende uitzendovereenkomsten, hetgeen de verwijzende rechter dient na te gaan.

Vierde vraag

- 64 Vooraf moet worden opgemerkt dat de verwijzende rechter zijn vierde vraag, die als derde dient te worden onderzocht, stelt in het licht van de door hem omschreven omstandigheid dat de nationale regeling weliswaar vanaf 1 december 2011 bepaalde dat de terbeschikkingstelling van werknemers aan inlenende ondernemingen tijdelijk moest zijn, maar de Duitse wetgever pas bij een wijziging van die regeling die in werking is getreden op 1 april 2017, dus meer dan zes jaar na de datum waarop richtlijn 2008/104 ten uitvoer moest zijn gelegd, heeft bepaald dat, behoudens eventuele afwijkingen in collectieve overeenkomsten tussen de sociale partners van de bedrijfstak van de inlener of in op basis van dergelijke collectieve overeenkomsten gesloten bedrijfs- of dienstakkoorden, de maximumduur van de terbeschikkingstelling van een uitzendkracht wordt vastgesteld op 18 maanden, waarbij tegelijkertijd, bij wijze van overgangsbepaling, werd bepaald dat voor de berekening van deze maximumduur alleen perioden van terbeschikkingstelling van na 1 april 2017 in aanmerking moeten worden genomen.

- 65 Naast de vraag of richtlijn 2008/104 zich ertegen verzet dat een dergelijke regeling uitsluit dat perioden vóór de inwerkingtreding ervan in aanmerking worden genomen, terwijl het in aanmerking nemen van die perioden ertoe zou kunnen leiden dat een terbeschikkingstelling niet langer als „tijdelijk” kan worden beschouwd, wenst de verwijzende rechter ook te vernemen of hij verplicht is de betrokken overgangsbepaling geheel of gedeeltelijk buiten toepassing te laten.
- 66 Met zijn vierde vraag wenst de verwijzende rechter dus in essentie te vernemen of richtlijn 2008/104 aldus moet worden uitgelegd dat zij zich verzet tegen een nationale regeling die een maximumduur vaststelt voor de terbeschikkingstelling van een uitzendkracht aan dezelfde inlenende onderneming, maar waarbij, op grond van een overgangsbepaling, perioden van vóór de inwerkingtreding van deze regeling niet in aanmerking worden genomen voor de berekening van die duur. Zo ja, dan wenst de verwijzende rechter te vernemen of hij, in een geding tussen uitsluitend particulieren, gehouden is een dergelijke overgangsbepaling buiten toepassing te laten.
- 67 Zoals het Hof reeds heeft geoordeeld, verplicht artikel 5, lid 5, eerste volzin, van richtlijn 2008/104 de lidstaten in duidelijke, nauwkeurige en onvoorwaardelijke bewoordingen 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 [arrest van 14 oktober 2020, KG (Opeenvolgende opdrachten in het kader van uitzendarbeid), C-681/18, EU:C:2020:823, punt 63].
- 68 Niettemin is in punt 53 van het onderhavige arrest in herinnering gebracht dat geen enkele bepaling van richtlijn 2008/104 de lidstaten verplicht om in het nationale recht een precieze tijdsduur vast te stellen waarna een terbeschikkingstelling niet meer als „tijdelijk” kan worden aangemerkt.
- 69 Het staat de lidstaten daarentegen vrij om, ten eerste, in het nationale recht een maximumduur van terbeschikkingstelling vast te stellen waarna de terbeschikkingstelling van een uitzendkracht aan een inlenende onderneming wordt geacht niet langer tijdelijk te zijn, en, ten tweede, in dat verband overgangsbepalingen vast te stellen.
- 70 Uit artikel 9, lid 1, van richtlijn 2008/104 volgt immers dat deze richtlijn geen afbreuk doet aan het recht van de lidstaten om wettelijke bepalingen toe te passen of in te voeren die gunstiger zijn voor de werknemers, waaronder een nationale regeling als aan de orde in het hoofdgeding, waarbij een maximumduur wordt vastgesteld waarna de terbeschikkingstelling van een uitzendkracht aan een inlenende onderneming wordt geacht niet langer tijdelijk te zijn.
- 71 De lidstaten mogen daarbij evenwel niet de bepalingen van richtlijn 2008/104 schenden. Zo mag een lidstaat op grond van artikel 1, lid 1, en artikel 5, lid 5, eerste volzin, van deze richtlijn bij de vaststelling van een maximumduur voor de terbeschikkingstelling van een tijdelijke werknemer aan een inlenende onderneming een dergelijke tijdsduur niet zodanig vaststellen dat die terbeschikkingstelling niet langer tijdelijk van aard is of dat aan een uitzendkracht achtereenvolgende opdrachten kunnen worden toegewezen op een wijze die de bepalingen van die richtlijn omzeilt. Daarnaast vormt de uitvoering van deze richtlijn, zoals blijkt uit artikel 9, lid 2, van richtlijn 2008/104, geenszins een voldoende reden om een verlaging van het algemene beschermingsniveau van de werknemers op de onder deze richtlijn vallende gebieden te rechtvaardigen.

- 72 Aangezien de lidstaten krachtens artikel 11, lid 1, van richtlijn 2008/104 uiterlijk op 5 december 2011 aan deze bepalingen moesten voldoen, moet ervan worden uitgegaan dat zij vanaf die datum verplicht waren om te waarborgen dat uitzendkrachten niet ter beschikking zouden worden gesteld voor een dusdanig lange periode dat deze niet meer als „tijdelijk” kan worden aangemerkt.
- 73 Zoals de advocaat-generaal in essentie heeft opgemerkt in punt 62 van zijn conclusie, mag in casu een overgangsbepaling zoals die welke is omschreven in punt 19 van het onderhavige arrest geen afbreuk doen aan het nuttig effect van de bescherming die richtlijn 2008/104 biedt aan een uitzendkracht die, gezien de totale duur van zijn terbeschikkingstelling aan een inlenende onderneming, op zodanige wijze ter beschikking is gesteld dat dit niet meer als „tijdelijk” in de zin van die richtlijn kan worden beschouwd.
- 74 Hieruit volgt dat richtlijn 2008/104 aldus moet worden uitgelegd dat zij zich verzet tegen een nationale regeling waarbij een maximumduur voor de terbeschikkingstelling van dezelfde uitzendkracht aan dezelfde inlenende onderneming is vastgesteld, in het geval dat deze regeling afbreuk doet aan het nuttig effect van de bescherming die richtlijn 2008/104 biedt aan een uitzendkracht die, gezien de totale duur van zijn terbeschikkingstelling aan een inlenende onderneming, op zodanige wijze ter beschikking is gesteld dat dit niet meer als „tijdelijk” in de zin van die richtlijn kan worden beschouwd. Het staat aan de nationale rechter om vast te stellen of dit daadwerkelijk het geval is.
- 75 Zo ja, dan wenst de verwijzende rechter te vernemen of hij, in een geding tussen uitsluitend particulieren, gehouden is een overgangsbepaling zoals die welke is omschreven in punt 19 van het onderhavige arrest buiten toepassing te laten.
- 76 In dit verband heeft het Hof herhaaldelijk geoordeeld dat een nationale rechter bij wie een geding tussen uitsluitend particulieren aanhangig is, bij de toepassing van de ter uitvoering van de verplichtingen van een richtlijn vastgestelde nationale bepalingen het gehele nationale recht in beschouwing moet nemen en dit zoveel mogelijk in het licht van de bewoordingen en het doel van deze richtlijn moet uitleggen om tot een oplossing te komen die in overeenstemming is met dit doel (arresten van 15 januari 2014, *Association de médiation sociale*, C-176/12, EU:C:2014:2, punt 38 en aldaar aangehaalde rechtspraak, en 4 juni 2015, *Faber*, C-497/13, EU:C:2015:357, punt 33).
- 77 Evenwel gelden er bepaalde beperkingen ten aanzien van het beginsel dat het nationale recht in overeenstemming met het Unierecht dient te worden uitgelegd. Zo wordt de verplichting van de nationale rechter om bij de uitlegging en de toepassing van de relevante bepalingen van zijn nationale recht te verwijzen naar de inhoud van een richtlijn begrensd door de algemene rechtsbeginselen en kan zij niet dienen als grondslag voor een uitlegging contra legem van het nationale recht [zie in die zin arresten van 15 januari 2014, *Association de médiation sociale*, C-176/12, EU:C:2014:2, punt 39; 13 december 2018, *Hein*, C-385/17, EU:C:2018:1018, punt 51, en 14 oktober 2020, *KG* (Opeenvolgende opdrachten in het kader van uitzendarbeid), C-681/18, EU:C:2020:823, punt 66 en aldaar aangehaalde rechtspraak].
- 78 Zoals de advocaat-generaal in de punten 63 en 64 van zijn conclusie heeft opgemerkt, staat het in casu aan de verwijzende rechter om vast te stellen of de in punt 19 van het onderhavige arrest bedoelde overgangsbepaling, rekening houdend met het gehele nationale recht, in overeenstemming met de vereisten van richtlijn 2008/104 kan worden uitgelegd, dat wil zeggen in die zin dat deze overgangsbepaling de verzoeker in het hoofdgeding niet het recht ontnemt

om zich te beroepen op de totale duur van zijn terbeschikkingstelling aan de inlenende onderneming teneinde in voorkomend geval vast te stellen dat die terbeschikkingstelling niet langer tijdelijk van aard is.

- 79 Wanneer de nationale regelgeving niet in overeenstemming met de vereisten van het Unierecht kan worden uitgelegd, vereist het beginsel van voorrang van het Unierecht dat de nationale rechter die in het kader van zijn bevoegdheid tot taak heeft de bepalingen van dit recht toe te passen, verplicht is de volle werking van deze bepalingen te verzekeren en daarbij op eigen gezag zo nodig elke, zelfs latere, strijdige bepaling van het nationale recht buiten toepassing te laten, zonder dat hij de voorafgaande opheffing hiervan via de wetgeving of enige andere constitutionele procedure hoeft te vragen of af te wachten (arrest van 18 januari 2022, Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, punt 30 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 80 Niettemin moet ook rekening worden gehouden met de andere wezenlijke kenmerken van het Unierecht en in het bijzonder met de aard en de juridische gevolgen van richtlijnen (arrest van 18 januari 2022, Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, punt 31 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 81 Zo kunnen met een richtlijn op zich geen verplichtingen worden opgelegd aan particulieren en kan een richtlijn als zodanig dus niet tegenover een particulier worden ingeroepen voor een nationale rechter. Krachtens artikel 288, derde alinea, VWEU bestaat het verbindende karakter van een richtlijn, dat de grondslag vormt voor de mogelijkheid om zich daarop te beroepen, immers slechts ten aanzien van „elke lidstaat waarvoor zij bestemd is”, aangezien de Unie alleen bevoegd is om algemeen en abstract met onmiddellijke werking verplichtingen op te leggen aan particulieren wanneer haar de bevoegdheid is toegekend om verordeningen vast te stellen. Een nationale rechter mag derhalve niet op grond van een bepaling van een richtlijn, zelfs al is deze duidelijk, nauwkeurig en onvoorwaardelijk, een hiermee strijdige bepaling van zijn nationale recht buiten toepassing laten indien aldus een extra verplichting wordt opgelegd aan een particulier (arrest van 18 januari 2022, Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, punt 32 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 82 Hieruit volgt dat een nationale rechter bij wie een geding tussen uitsluitend particulieren aanhangig is, niet louter op grond van het Unierecht verplicht is een met dat recht strijdige overgangsbepaling buiten toepassing te laten die, voor de toepassing van een regeling waarbij een maximumduur voor de terbeschikkingstelling van uitzendkrachten is vastgesteld, bepaalt dat de perioden van terbeschikkingstelling van vóór de inwerkingtreding van die regeling niet in aanmerking worden genomen.
- 83 Gelet op voorgaande overwegingen moet op de vierde vraag worden geantwoord dat richtlijn 2008/104 aldus moet worden uitgelegd dat zij zich verzet tegen een nationale regeling waarbij een maximumduur voor de terbeschikkingstelling van een uitzendkracht aan dezelfde inlenende onderneming is vastgesteld, indien deze regeling een overgangsbepaling bevat op grond waarvan bij de berekening van die duur perioden van vóór de inwerkingtreding van deze regeling niet in aanmerking worden genomen, waardoor het voor de nationale rechter niet mogelijk is om de daadwerkelijke duur van die terbeschikkingstelling in aanmerking te nemen bij de beoordeling of de terbeschikkingstelling van een uitzendkracht „tijdelijk” van aard is in de zin van de richtlijn, hetgeen die nationale rechter dient vast te stellen. Een nationale rechter bij wie een geding tussen uitsluitend particulieren aanhangig is, is niet louter op grond van het Unierecht verplicht een met dat recht strijdige overgangsbepaling buiten toepassing te laten.

Derde vraag

Ontvankelijkheid

- 84 Daimler betoogt dat de derde vraag niet-ontvankelijk is omdat niet is aangetoond dat er een verband is met het Unierecht.
- 85 In dit verband kan worden volstaan met de vaststelling dat deze vraag specifiek betrekking heeft op de vraag of een uitzendkracht rechtstreeks aan het Unierecht een recht op een arbeidsverhouding met een inlenende onderneming kan ontlenen ingeval het nationale recht geen sancties heeft gesteld op de niet-naleving van de bepalingen van richtlijn 2008/104. Het verband met het Unierecht is dus genoegzaam aangetoond.
- 86 Derhalve is de derde vraag ontvankelijk.

Ten gronde

- 87 Met zijn derde vraag wenst de verwijzende rechter in essentie te vernemen of artikel 10, lid 1, van richtlijn 2008/104 aldus moet worden uitgelegd dat bij gebreke van een nationaalrechtelijke bepaling waarbij sancties worden gesteld op de niet-naleving van deze richtlijn door uitzendbureaus of inlenende ondernemingen, uitzendkrachten aan het Unierecht een subjectief recht kunnen ontlenen op het ontstaan van een arbeidsverhouding met de inlenende onderneming.
- 88 De verwijzende rechter heeft deze vraag gesteld omdat de Duitse wetgever tot 31 maart 2017 geen sanctie had verbonden aan de situatie waarin de terbeschikkingstelling van een uitzendkracht niet meer als tijdelijk kan worden beschouwd.
- 89 Deze rechter merkt op dat het toepasselijke nationale recht bepaalt dat wanneer het uitzendbureau niet beschikt over de vergunning die is vereist om werknemers ter beschikking te kunnen stellen, een arbeidsverhouding met de inlenende onderneming ontstaat, en vraagt zich af of het nuttig effect van artikel 10, lid 1, van richtlijn 2008/104 niet met zich meebrengt dat dezelfde sanctie moet worden toegepast wanneer een terbeschikkingstelling niet meer tijdelijk is.
- 90 Vooraf moet worden opgemerkt dat het uitgangspunt van de verwijzende rechter, namelijk dat in Duitsland geen sanctie is verbonden aan de situatie waarin de terbeschikkingstelling van een uitzendkracht niet meer als tijdelijk kan worden beschouwd, wordt betwist door de Duitse regering, die benadrukt dat terbeschikkingstellingen van uitzendkrachten die niet tijdelijk van aard zijn, reeds vóór 1 april 2017 werden bestraft met intrekking van de vergunning die vereist is voor de terbeschikkingstelling van werknemers door uitzendbureaus.
- 91 In dit verband is het vaste rechtspraak dat in het kader van de procedure van artikel 267 VWEU de taken van het Hof duidelijk zijn onderscheiden van de taken van de verwijzende rechter en dat het uitsluitend aan laatstgenoemde staat om de nationale wettelijke regeling uit te leggen (arrest van 14 november 2019, Spedidam, C-484/18, EU:C:2019:970, punt 28 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

- 92 Het staat dus niet aan het Hof om zich in het kader van een prejudiciële verwijzing uit te spreken over de uitlegging van nationale bepalingen. Het Hof moet in het kader van de bevoegdheidsverdeling tussen de rechterlijke instanties van de Unie en die van de lidstaten immers acht slaan op de in de verwijzingsbeslissing omschreven feitelijke en juridische context waarin de prejudiciële vragen moeten worden geplaatst (arrest van 14 november 2019, Spedidam, C-484/18, EU:C:2019:970, punt 29 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 93 Volgens artikel 288, derde alinea, VWEU is een richtlijn verbindend ten aanzien van het te bereiken resultaat voor elke lidstaat waarvoor zij bestemd is, doch wordt aan de nationale instanties de bevoegdheid gelaten vorm en middelen te kiezen.
- 94 Hoewel deze bepaling de lidstaten vrijlaat bij de keuze van de middelen en wegen voor de uitvoering van de richtlijn, doet deze vrijheid niet af aan de verplichting van elke lidstaat om in het kader van zijn nationale rechtsorde alle maatregelen te treffen die nodig zijn om de volle werking van de richtlijn overeenkomstig het ermee beoogde doel te verzekeren (arrest van 10 april 1984, von Colson en Kamann, 14/83, EU:C:1984:153, punt 15).
- 95 In casu verplicht artikel 10, lid 1, van richtlijn 2008/104 de lidstaten om passende maatregelen te treffen voor het geval uitzendbureaus of inlenende ondernemingen deze richtlijn niet naleven. In het bijzonder moeten de lidstaten ervoor zorgen dat er passende bestuursrechtelijke of gerechtelijke procedures voorhanden zijn om de uit die richtlijn voortvloeiende verplichtingen te doen naleven. Lid 2 van dit artikel voegt daaraan toe dat de lidstaten de sancties vaststellen die van toepassing zijn op schendingen van de ter uitvoering van deze richtlijn vastgestelde nationale bepalingen en alle maatregelen treffen die nodig zijn om de daadwerkelijke toepassing van die sancties te garanderen, en preciseert dat deze sancties doeltreffend, evenredig en afschrikkend moeten zijn, zoals ook is benadrukt in overweging 21 van deze richtlijn.
- 96 Zoals eenduidig blijkt uit de bewoordingen van artikel 10 van richtlijn 2008/104 bevat deze bepaling geen nauwkeurige regels voor de vaststelling van de daarin bedoelde sancties, maar wordt het de lidstaten vrijgelaten te kiezen welke sancties geschikt zijn om het doel ervan te verwezenlijken.
- 97 Hieruit volgt dat een uitzendkracht wiens terbeschikkingstelling aan een inlenende onderneming in strijd met artikel 1, lid 1, en artikel 5, lid 5, eerste volzin, van richtlijn 2008/104 niet langer tijdelijk is, gelet op de in punt 79 van het onderhavige arrest in herinnering gebrachte rechtspraak, aan het Unierecht geen subjectief recht kan ontleen op het ontstaan van een arbeidsverhouding met die onderneming.
- 98 Een andere uitlegging zou er in de praktijk toe leiden dat de beoordelingsbevoegdheid die uitsluitend is toegekend aan de nationale wetgevers, die binnen de door artikel 10 van richtlijn 2008/104 getrokken grenzen een geschikte sanctieregeling dienen uit te werken, wordt weggenomen (zie naar analogie arrest van 4 oktober 2018, Link Logistik N&N, C-384/17, EU:C:2018:810, punt 54).
- 99 Niettemin dient eraan te worden herinnerd dat de partij die is benadeeld doordat het nationale recht niet in overeenstemming is met het Unierecht, zich kan beroepen op de rechtspraak die voortvloeit uit het arrest van 19 november 1991, Francovich e.a. (C-6/90 en C-9/90, EU:C:1991:428), om in voorkomend geval vergoeding van de geleden schade te verkrijgen (zie in die zin arrest van 15 januari 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, punt 50 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

100 Gelet op voorgaande overwegingen moet op de derde vraag worden geantwoord dat artikel 10, lid 1, van richtlijn 2008/104 aldus moet worden uitgelegd dat bij gebreke van een nationaalrechtelijke bepaling waarbij sancties worden gesteld op de niet-naleving van deze richtlijn door uitzendbureaus of inlenende ondernemingen, uitzendkrachten aan het Unierecht geen subjectief recht kunnen ontlenen op het ontstaan van een arbeidsverhouding met de inlenende onderneming.

Vijfde vraag

101 Met zijn vijfde vraag wenst de verwijzende rechter in essentie te vernemen of richtlijn 2008/104 aldus moet worden uitgelegd dat zij zich verzet tegen een nationale regeling waarbij de sociale partners worden gemachtigd om, op het niveau van de sector van de inlenende ondernemingen, af te wijken van de in die regeling vastgestelde maximumduur voor de terbeschikkingstelling van uitzendkrachten.

102 Volgens deze rechter rijst deze vraag in het licht van het feit dat artikel 5, lid 3, van richtlijn 2008/104, dat bepaalt dat de sociale partners regelingen kunnen vaststellen die afwijken van het in lid 1 geformuleerde beginsel, uitsluitend betrekking heeft op afwijkingen van het beginsel van gelijke behandeling zoals dat is geconcretiseerd in dat artikel. Aan de sociale partners zijn dus geen bevoegdheden toegekend met betrekking tot het regelen van de duur van de terbeschikkingstelling van werknemers.

103 Het is juist dat de lidstaten, zoals blijkt uit artikel 5, lid 3, van richtlijn 2008/104, uitsluitend onder bepaalde voorwaarden de sociale partners de mogelijkheid kunnen bieden om af te wijken van de in lid 1 gestelde voorwaarden. Bovendien staat in overweging 17 van deze richtlijn dienaangaande te lezen dat de lidstaten in een beperkt aantal omstandigheden, op basis van een op nationaal niveau gesloten akkoord tussen de sociale partners, binnen zekere grenzen kunnen afwijken van het beginsel van gelijke behandeling, mits in een adequaat beschermingsniveau is voorzien.

104 Niettemin moet worden vastgesteld dat de rol van de sociale partners bij de uitvoering van richtlijn 2008/104 niet beperkt is tot de taak die hun bij artikel 5 van deze richtlijn is toebedeeld.

105 Ten eerste heeft in het bijzonder overweging 16 van deze richtlijn voor de sociale partners een breed werkteerrein voor ogen, door te preciseren dat de lidstaten de sociale partners kunnen toestaan de arbeidsvoorwaarden te definiëren, mits het algemene beschermingsniveau voor uitzendkrachten wordt geëerbiedigd. Bovendien volgt uit overweging 19 van deze richtlijn dat zij geen afbreuk doet aan de autonomie van de sociale partners, noch aan de betrekkingen tussen de sociale partners, waaronder het recht om over collectieve overeenkomsten te onderhandelen en deze overeenkomstig de nationale wetgeving en praktijken, met inachtneming van het geldende Unierecht, te sluiten. Hieruit volgt dat de lidstaten in dit verband over een ruime beoordelingsmarge beschikken, met name om te bepalen welke sociale partners in dat verband bevoegd zijn.

106 Ten tweede moet worden opgemerkt dat artikel 9 van richtlijn 2008/104 in wezen bepaalt dat de lidstaten collectieve overeenkomsten of akkoorden tussen de sociale partners mogelijk kunnen maken, mits aan de in deze richtlijn gestelde minimumeisen wordt voldaan.

107 Ten derde hebben de lidstaten, zoals ondubbelzinnig blijkt uit artikel 11, lid 1, van richtlijn 2008/104, de mogelijkheid om aan deze richtlijn te voldoen, hetzij door de daartoe nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen vast te stellen, hetzij door ervoor te zorgen dat de

sociale partners via overeenkomsten de nodige bepalingen in werking doen treden, waarbij de lidstaten alle nodige maatregelen dienen te treffen opdat de sociale partners te allen tijde voor de op grond van deze richtlijn vereiste resultaten kunnen instaan.

- 108 De mogelijkheid die richtlijn 2008/104 de lidstaten aldus laat, is in overeenstemming met de rechtspraak van het Hof volgens welke het de lidstaten vrijstaat de implementatie van de op dit gebied door de richtlijn bedoelde doelstellingen van sociaal beleid in eerste instantie aan de sociale partners over te laten (zie in die zin arrest van 11 februari 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-405/08, EU:C:2010:69, punt 39 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 109 Deze mogelijkheid ontslaat de lidstaten evenwel niet van de verplichting om door passende wettelijke en bestuursrechtelijke maatregelen te waarborgen dat uitzendkrachten de volledige bij richtlijn 2008/104 verleende bescherming kunnen genieten (zie in die zin arrest van 11 februari 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-405/08, EU:C:2010:69, punt 40 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 110 Met betrekking tot de omstandigheid dat in casu bevoegdheid is verleend aan de sociale partners op het niveau van de sector van de inlenende ondernemingen, moet worden opgemerkt dat richtlijn 2008/104 dienaangaande geen enkele beperking of verplichting bevat, zodat een dergelijke beslissing binnen de beoordelingsmarge van de lidstaten valt.
- 111 Gelet op voorgaande overwegingen moet op de vijfde vraag worden geantwoord dat richtlijn 2008/104 aldus moet worden uitgelegd dat zij zich niet verzet tegen een nationale regeling waarbij de sociale partners worden gemachtigd om, op het niveau van de sector van de inlenende ondernemingen, af te wijken van de in die regeling vastgestelde maximumduur voor de terbeschikkingstelling van uitzendkrachten.

Kosten

- 112 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:

- 1) Artikel 1, lid 1, van richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad van 19 november 2008 betreffende uitzendarbeid moet aldus worden uitgelegd dat de in deze bepaling gehanteerde term „tijdelijk” zich er niet tegen verzet dat een werknemer met een arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding met een uitzendbureau ter beschikking wordt gesteld van een inlenende onderneming teneinde een functie te vervullen die permanent bestaat zonder daarbij iemand te vervangen.**
- 2) Artikel 1, lid 1, en artikel 5, lid 5, van richtlijn 2008/104 moeten aldus worden uitgelegd dat door het verlengen van achtereenvolgende opdrachten voor dezelfde functie bij een inlenende onderneming voor een duur van 55 maanden, misbruik wordt gemaakt van de toewijzing van achtereenvolgende opdrachten aan een uitzendkracht, in het geval dat 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 – gelet op alle relevante omstandigheden, waaronder met name de specifieke kenmerken van de sector, en in de context van de nationale regeling – redelijkerwijs als „tijdelijk” kan worden aangemerkt, en geen objectieve verklaring wordt gegeven voor het feit dat de betrokken inlenende onderneming gebruikmaakt van achtereenvolgende uitzendovereenkomsten, hetgeen de verwijzende rechter dient na te gaan.

- 3) Richtlijn 2008/104 moet aldus worden uitgelegd dat zij zich verzet tegen een nationale regeling waarbij een maximumduur voor de terbeschikkingstelling van een uitzendkracht aan dezelfde inlenende onderneming is vastgesteld, indien deze regeling een overgangsbepaling bevat op grond waarvan bij de berekening van die duur perioden van vóór de inwerkingtreding van deze regeling niet in aanmerking worden genomen, waardoor het voor de nationale rechter niet mogelijk is om de daadwerkelijke duur van die terbeschikkingstelling in aanmerking te nemen bij de beoordeling of de terbeschikkingstelling van een uitzendkracht „tijdelijk” van aard is in de zin van de richtlijn, hetgeen die nationale rechter dient vast te stellen. Een nationale rechter bij wie een geding tussen uitsluitend particulieren aanhangig is, is niet louter op grond van het Unierecht verplicht een met dat recht strijdige overgangsbepaling buiten toepassing te laten.
- 4) Artikel 10, lid 1, van richtlijn 2008/104 moet aldus worden uitgelegd dat bij gebreke van een nationaalrechtelijke bepaling waarbij sancties worden gesteld op de niet-naleving van deze richtlijn door uitzendbureaus of inlenende ondernemingen, uitzendkrachten aan het Unierecht geen subjectief recht kunnen ontleen op het ontstaan van een arbeidsverhouding met de inlenende onderneming.
- 5) Richtlijn 2008/104 moet aldus worden uitgelegd dat zij zich niet verzet tegen een nationale regeling waarbij de sociale partners worden gemachtigd om, op het niveau van de sector van de inlenende ondernemingen, af te wijken van de in die regeling vastgestelde maximumduur voor de terbeschikkingstelling van uitzendkrachten.

ondertekeningen