



## Jurisprudentie

ARREST VAN HET HOF (Achtste kamer)

11 april 2013\*

„Sociale politiek — Richtlijn 1999/70/EG — Raamovereenkomst EVV, UNICE en CEEP inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd — Clausule 2 — Werkings sfeer van raamovereenkomst — Uitzendbureau — Terbeschikkingstelling aan inlener van uitzendkrachten — Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd”

In zaak C-290/12,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door het Tribunale di Napoli (Italië) bij beslissing van 29 mei 2012, ingekomen bij het Hof op 11 juni 2012, in de procedure

**Oreste Della Rocca**

tegen

**Poste Italiane SpA,**

wijst HET HOF (Achtste kamer),

samengesteld als volgt: E. Jarašiūnas, kamerpresident, A. Ó Caoimh (rapporteur) en G.C. Fernlund, rechters,

advocaat-generaal: J. Kokott,

griffier: A. Calot Escobar,

gezien de stukken,

gelet op de opmerkingen van:

- Poste Italiane SpA, vertegenwoordigd door R. De Luca Tamajo, avvocato,
- de Italiaanse regering, vertegenwoordigd door G. Palmieri als gemachtigde, bijgestaan door G. Palatiello, avvocato dello Stato,
- de Poolse regering, vertegenwoordigd door M. Szpunar en B. Majczyna als gemachtigden,
- de Europese Commissie, vertegenwoordigd door C. Cattabriga en M. van Beek als gemachtigden,

gelet op de beslissing, de advocaat-generaal gehoord, om de zaak zonder conclusie te berechten,

\* Procestaal: Italiaans.

het navolgende

### Arrest

- 1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing heeft betrekking op de uitlegging van clausules 2 en 5 van de op 18 maart 1999 gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (hierna: „raamovereenkomst”), die is opgenomen in de bijlage bij 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 L 175, blz. 43).
- 2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen Oreste Della Rocca en de onderneming Poste Italiane SpA (hierna: „Poste Italiane”), over de arbeidsverhouding die met laatstgenoemde tot stand is gekomen.

### Toepasselijke bepalingen

#### *Unierecht*

#### Richtlijn 1999/70

- 3 Uit punt 14 van de considerans van richtlijn 1999/70, die artikel 139, lid 2, EG als rechtsgrondslag heeft, volgt dat de partijen die de raamovereenkomst hebben ondertekend de wens hadden om met de sluiting van een dergelijke overeenkomst de kwaliteit van arbeid voor bepaalde tijd te verbeteren door de toepassing van het non-discriminatiebeginsel te garanderen, en om een kader vast te stellen om misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd te voorkomen.
- 4 Volgens de bewoordingen van artikel 1 ervan, is richtlijn 1999/70 gericht „op de uitvoering van de [...] door de algemene brancheoverkoepelende organisaties (EVV, UNICE, CEEP) gesloten raamovereenkomst [...], die in de bijlage is opgenomen”.
- 5 De vierde alinea van de preambule van de raamovereenkomst luidt als volgt:  
„Deze overeenkomst is van toepassing op werknemers met arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met uitzondering van degenen die door een uitzendbureau ter beschikking van een inlener worden gesteld. De partijen bij deze overeenkomst zijn voornemens de behoefte aan een soortgelijke overeenkomst inzake uitzendarbeid te bestuderen.”
- 6 Clausule 2 van de raamovereenkomst, „Werkingssfeer”, is als volgt verwoord:
  - „1. Deze overeenkomst is van toepassing op werknemers met een contract voor bepaalde tijd die werken uit hoofde van een arbeidsovereenkomst of een arbeidsverhouding, als omschreven bij wet, collectieve overeenkomsten of gebruiken in iedere lidstaat.
  2. De lidstaten – na raadpleging van de sociale partners – en/of de sociale partners kunnen bepalen dat deze overeenkomst niet van toepassing is op:
    - a) leerovereenkomsten en het leerlingwezen;

- b) arbeidsovereenkomsten en arbeidsverhoudingen die zijn gesloten in het kader van een speciaal door of met steun van de overheid uitgevoerd opleidings-, arbeidsinspannings- en omscholingsprogramma.”

7 Clausule 3 van de raamovereenkomst, „Definities”, voorziet in het volgende:

„In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. ‚werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd’: iemand met een rechtstreeks tussen een werkgever en een werknemer aangegane arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding voor bepaalde tijd waarvan het einde wordt bepaald door objectieve voorwaarden zoals het bereiken van een bepaald tijdstip, het voltooien van een bepaalde taak of het intreden van een bepaalde gebeurtenis;

[...]”

8 In clausule 5 van de raamovereenkomst, „Maatregelen ter voorkoming van misbruik”, is het volgende bepaald:

- „1. Teneinde misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd te voorkomen, voeren de lidstaten, na raadpleging van de sociale partners overeenkomstig de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten of gebruiken, en/of de sociale partners, wanneer er geen gelijkwaardige wettelijke maatregelen ter voorkoming van misbruik bestaan, op een wijze die rekening houdt met de behoeften van bepaalde sectoren en/of categorieën werknemers, een of meer van de volgende maatregelen in:

- a) vaststelling van objectieve redenen die een vernieuwing van dergelijke overeenkomsten of verhoudingen rechtvaardigen;
- b) vaststelling van de maximale totale duur van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd;
- c) vaststelling van het aantal malen dat dergelijke overeenkomsten of verhoudingen mogen worden vernieuwd.

[...]”

Richtlijn 2008/104/EG

9 De punten 5 tot en met 7 van de considerans van richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad van 19 november 2008 betreffende uitzendarbeid (PB L 327, blz. 9), luiden:

- „(5) In de preambule van de raamovereenkomst [...] inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gaven de ondertekenende partijen hun voornemen te kennen de behoefte aan een soortgelijke overeenkomst inzake uitzendarbeid te bestuderen en besloten zij uitzendkrachten niet te behandelen in de richtlijn inzake arbeid voor bepaalde tijd.

[...]

- (7) Op 21 mei 2001 zagen de sociale partners in dat hun onderhandelingen over uitzendwerk geen resultaat hadden opgeleverd.”

*Italiaans recht*

Wetsbesluit nr. 368/01

- 10 Artikel 1 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 inzake de uitvoering 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, blz. 4; hierna: „wetsbesluit nr. 368/01”), voorziet in het volgende:

„1. Aan de duur van een overeenkomst voor loonarbeid kan een termijn worden gesteld om technische redenen of om redenen gelegen in vereisten op het gebied van de productie, de organisatie of vervanging van personeelsleden.

2. De overeengekomen termijn heeft alleen rechtsgevolg indien hij direct of indirect blijkt uit een schriftelijk stuk, waarin de in lid 1 aangegeven redenen specifiek worden vermeld.

3. De werkgever moet de werknemer binnen vijf werkdagen na de aanvang van de arbeid een afschrift van het schriftelijke stuk overhandigen.

4. Er is geen noodzaak tot schriftelijke vastlegging wanneer de duur van de arbeidsverhouding, die zuiver incidenteel is, niet meer dan twaalf dagen bedraagt.”

- 11 Artikel 4 van wetsbesluit nr. 368/01, dat betrekking heeft op de regeling van verlengingen, luidt:

„1. De duur van de arbeidsovereenkomst kan slechts met instemming van de werknemer worden verlengd, wanneer de aanvankelijke duur ervan korter was dan drie jaar. In dat geval mag slechts één maal worden verlengd en op voorwaarde dat dit gebeurt om objectieve redenen en betrekking heeft op hetzelfde werk als dat waarvoor in de arbeidsovereenkomst een bepaalde tijd werd vastgelegd. Voor uitsluitend deze gevallen mag de totale duur van de arbeidsverhouding voor bepaalde tijd niet langer zijn dan drie jaar.

2. De werkgever draagt de bewijslast ten aanzien van het objectieve bestaan van de rechtvaardigingsgronden voor de eventuele verlenging.”

- 12 Artikel 5 van wetsbesluit nr. 368/01, „Verstrijken van de termijn en sancties. Opeenvolgende overeenkomsten”, bepaalt het volgende:

„1. Indien de arbeidsverhouding wordt voortgezet na het verstrijken van de aanvankelijk vastgestelde of nadien overeenkomstig artikel 4 verlengde termijn, moet de werkgever voor elke dag dat de arbeidsverhouding wordt voortgezet het salaris van de werknemer verhogen met 20 % per dag tot en met de tiende dag en met 40 % voor elke dag daarna.

2. Indien de arbeidsverhouding in het geval van arbeidsovereenkomsten van minder dan zes maanden na de twintigste dag of in de andere gevallen na de dertigste dag wordt voortgezet, dan geldt de arbeidsovereenkomst bij het verstrijken van de genoemde termijnen als een overeenkomst voor onbepaalde tijd.

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 opeenvolgende 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 arbeidsovereenkomst.”

Wetsbesluit nr. 276/03

- 13 Uit de verwijzingsbeslissing blijkt dat 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 (gewone bijlage bij GURI nr. 235, van 9 oktober 2003, blz. 5; hierna: „wetsbesluit nr. 276/03”), met betrekking tot arbeidsovereenkomsten die met een uitzendbureau worden gesloten, afwijkt van wetsbesluit nr. 368/01, doordat wetsbesluit nr. 276 erin voorziet dat deze arbeidsovereenkomsten aan een termijn kunnen worden gebonden en zonder rechtvaardiging kunnen worden verlengd, volgens een regeling die slechts indirect onder het gemene recht valt.
- 14 Wetsbesluit nr. 276/03 definieert de overeenkomst inzake de terbeschikkingstelling van arbeidskrachten („somministrazione”) als een overeenkomst die de beroepsmatige terbeschikkingstelling van arbeidskrachten voor bepaalde of onbepaalde tijd tot doel heeft, in het kader waarvan de werknemers hun activiteit uitoefenen ten behoeve, onder leiding en onder toezicht van de inlener. Deze bestaat dus in een overeenkomst tussen twee personen, de uitlener („somministrante”) en de inlener („somministrato”), waarbij eerstgenoemde aan laatstgenoemde tegen betaling arbeidskrachten ter beschikking stelt die hij zelf heeft aangeworven. De overeenkomst inzake de terbeschikkingstelling van arbeidskrachten gaat vergezeld van een arbeidsovereenkomst tussen de uitlener en de werknemer.
- 15 Artikel 20, lid 4, van wetsbesluit nr. 276/03 bepaalt dat de terbeschikkingstelling van arbeidskrachten voor bepaalde tijd is toegestaan om technische reden of om redenen gelegen in 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. In de nationale collectieve arbeidsovereenkomsten kan het gebruik van de terbeschikkingstelling van arbeidskrachten voor bepaalde tijd worden beperkt, zelfs op niet-uniforme wijze.
- 16 Ingevolge artikel 21 van wetsbesluit nr. 276/03 moet de overeenkomst inzake de terbeschikkingstelling van arbeidskrachten schriftelijk worden gesloten en moet zij onder meer de technische reden of de redenen gelegen in vereisten op het gebied van de productie, de organisatie of vervanging van personeelsleden bedoeld in artikel 20, leden 3 en 4, bevatten. Deze informatie moet de werknemer schriftelijk worden medegedeeld door de uitlener bij de ondertekening van de arbeidsovereenkomst of bij de plaatsing bij de inlener.
- 17 Artikel 22, lid 2, van wetsbesluit nr. 276/03 bepaalt dat ingeval arbeidskrachten voor bepaalde tijd ter beschikking worden gesteld, de bepalingen van wetsbesluit nr. 368/01 van toepassing zijn op de arbeidsverhouding tussen de uitlener en de werknemer voor zover ze daarmee verenigbaar zijn, doch in ieder geval met uitsluiting van artikel 5, lid 3 en volgende, van dit wetsbesluit. De aanvankelijke duur van de arbeidsovereenkomst kan steeds met instemming van de werknemer schriftelijk worden verlengd in de gevallen en voor de duur voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomsten die op de uitlener van toepassing zijn.
- 18 Artikel 27 van wetsbesluit nr. 276/03 voorziet erin dat wanneer de terbeschikkingstelling van arbeidskrachten de beperkingen en voorwaarden in de artikelen 20 en 21 van dit wetsbesluit niet in acht neemt, de werknemer, door middel van een verzoek dat slechts aan de inlener kan worden betekend, kan vragen te verklaren dat een arbeidsverhouding tussen hem en deze persoon tot stand is gekomen, met werking vanaf het begin van de terbeschikkingstelling.

## Hoofdeding en prejudiciële vragen

- 19 Della Rocca heeft met Obiettivo Lavoro SpA (hierna: „Obiettivo Lavoro”), een uitzendbureau, drie opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gesloten, krachtens dewelke hij als postbode ter beschikking is gesteld van Poste Italiane. Deze overeenkomsten hadden betrekking op respectievelijk het tijdvak van 2 november 2005 tot en met 31 januari 2006, dat van 2 februari tot en met 30 september 2006 en dat van 2 oktober 2006 tot en met 31 januari 2007. Deze arbeidsovereenkomsten zijn gesloten op basis van een overeenkomst inzake de terbeschikkingstelling van arbeidskrachten voor bepaalde tijd, gesloten tussen Obiettivo Lavoro en Poste Italiane met het oog op de vervanging van personeelsleden die afwezig zijn bij de dienst voor de postverdeling in de regio Campania. Vaststaat dat alleen de overeenkomst voor de terbeschikkingstelling van arbeidskrachten, en niet de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, de objectieve redenen ter rechtvaardiging van de sluiting en verlenging ervan bevatten.
- 20 Van oordeel dat de redenen voor het gebruik van de terbeschikkingstelling van arbeidskrachten voor bepaalde tijd „onduidelijk en onsamenhangend” waren en dat er geen redenen voor de verlenging ervan waren aangedragen, heeft Della Rocca zich tot het Tribunale di Napoli gewend om te doen vaststellen dat, aangezien bedoelde terbeschikkingstelling in het licht van de artikelen 20, 21 en 27 van wetsbesluit nr. 276/03 onregelmatig was, tussen hem en Poste Italiane een arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd tot stand was gekomen.
- 21 Volgens Poste Italiane waren de rechtvaardigingsgronden voor het gebruik van overeenkomsten voor de terbeschikkingstelling van arbeidskrachten afdoende uiteengezet en reëel. Bovendien was er op de verlenging van de arbeidsovereenkomsten tussen Obiettivo Lavoro en Della Rocca geen beperking van regelgevende aard van toepassing, aangezien artikel 22 van wetsbesluit nr. 276/03 de toepassing van artikel 5, leden 3 en 4, van wetsbesluit nr. 368/01 op dit soort overeenkomsten uitsluit.
- 22 In zijn verwijzingsbeslissing zet het Tribunale di Napoli uiteen dat uit dit artikel 22 volgt dat de nationale wettelijke regeling, in afwijking van het gemene recht inzake de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, voor uitzendbureaus geen enkele beperking ten aanzien van de verlenging van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd stelt. Terwijl immers wetsbesluit nr. 368/01 bepaalt dat de rechtvaardiging voor de overeenkomst en de verlenging ervan afhangen van de noden van de werkgever, staat wetsbesluit nr. 276/03 de sluiting van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd toe, aangezien de overeenkomst inzake de terbeschikkingstelling van arbeidskrachten ook voor bepaalde tijd is gesloten. Alleen deze laatste overeenkomst behoeft krachtens de artikelen 20, lid 4, en 27, lid 1, van wetsbesluit nr. 276/03 rechtvaardiging om technische redenen of vereisten in verband met de organisatie of de productie.
- 23 Het Tribunale di Napoli uit evenwel twijfel over de verenigbaarheid van deze regeling met clause 5 van de raamovereenkomst.
- 24 Deze rechterlijke instantie is in dat verband van oordeel dat eerst moet worden onderzocht of de arbeidsverhouding tussen het uitzendbureau en de uitzendkracht of die tussen laatstgenoemde en de inlener binnen de werkingssfeer van de raamovereenkomst valt. Ofschoon de preambule daarvan erop lijkt te wijzen dat de raamovereenkomst niet van toepassing is, volgt immers uit punt 36 van de beschikking van 15 september 2010, Briot (C-386/09, Jurispr. blz. I-8471), dat de arbeidsverhouding tussen het uitzendbureau en de uitzendkracht aan de raamovereenkomst onderworpen blijft, aangezien richtlijn 2008/104 slechts betrekking heeft op de arbeidsverhouding tussen deze uitzendkracht en de inlener.
- 25 Voor het geval dat de raamovereenkomst van toepassing is, vraagt de verwijzende rechterlijke instantie zich vervolgens af of het, bij gebreke van andere preventieve maatregelen, met clause 5, punt 1, sub a, van de raamovereenkomst verenigbaar is dat de redenen ontleend aan de technische noodzaak of de vereisten in verband met de organisatie of de productie die als rechtvaardiging voor de sluiting van



een overeenkomst inzake de terbeschikkingstelling van arbeidskrachten voor bepaalde tijd hebben gediend – welke redenen niet eigen zijn aan het uitzendbureau maar aan de inlener, en geen verband houden met de specifieke arbeidsverhouding – afdoende rechtvaardigingsgronden zijn voor het sluiten van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tussen de uitzendkracht en het uitzendbureau, alsook voor de verlenging daarvan.

26 De verwijzende rechterlijke instantie vraagt zich ten slotte af of deze clausule toelaat dat een derde, in casu de inlener, de gevolgen moet dragen van het misbruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Daar de uitzendbureaus immers slechts als tussenpersoon handelen en geen eigen bedrijfsrisico kunnen aanvaarden, leggen de werknemers stelselmatig artikel 27, lid 1, van wetsbesluit nr. 276/03 aan hun beroepen ten grondslag, zodat de sanctie niet de werkgever treft.

27 Daarop heeft het Tribunale di Napoli de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vragen gesteld:

„1) Verwijst richtlijn [1999/70] en meer bepaald [clausule] 2 [...] van [de raamovereenkomst], mede gelet op het oordeel in punt 36 van de beschikking [in de zaak Briot, reeds aangehaald], ook naar een arbeidsbetrekking van bepaalde duur tussen de uitzendkracht en het uitzendbureau of tussen de uitzendkracht en de inlener, zodat richtlijn [1999/70] dergelijke betrekkingen regelt?

2) Voldoet, bij gebreke van andere maatregelen ter voorkoming van misbruik, een bepaling die toestaat dat de arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau in de tijd wordt beperkt, of wordt hernieuwd, op grond van technische, organisatorische of productieredenen, die niet binnen de sfeer van het uitzendbureau liggen of niet in specifiek verband staan met de tijdelijke arbeidsbetrekking, maar algemene vereisten zijn die aan de uitzendkracht worden gesteld en losstaan van de specifieke arbeidsbetrekking, aan de vereisten van clausule 5, lid 1, sub a, van richtlijn [1999/70], of kan dit een omzeiling van de richtlijn opleveren? Moeten de objectieve redenen als bedoeld in clausule 5, lid 1, sub a, van richtlijn [1999/70] schriftelijk worden vastgelegd en moeten zij betrekking hebben op de specifieke arbeidsbetrekking voor bepaalde tijd en de hernieuwing daarvan, zodat de verwijzing naar de algemene objectieve redenen die de sluiting van de [...]overeenkomst [inzake de terbeschikkingstelling van arbeidskrachten] hebben gerechtvaardigd, ongeschikt is en daarom niet aan het voorschrift van clausule 5, sub a, kan voldoen?

3) Staat clausule 5 van richtlijn [1999/70] eraan in de weg dat de gevolgen van het misbruik ten laste van een derde komen, in dit geval de inlener?”

## **Beantwoording van de prejudiciële vragen**

### *Ontvankelijkheid*

28 Poste Italiane betoogt dat de gestelde vragen irrelevant zijn, aangezien zij betrekking hebben op de toepassing van de raamovereenkomst op de arbeidsverhouding tussen de uitzendkracht en het uitzendbureau, terwijl Della Rocca in het hoofdgeding slechts de onrechtmatigheid van de overeenkomst inzake de terbeschikkingstelling van arbeidskrachten tussen het uitzendbureau en de inlener aanvoert.

29 Het volstaat eraan te herinneren dat volgens vaste rechtspraak er een vermoeden van relevantie rust op de vragen betreffende de uitlegging van het Unierecht die de nationale rechter heeft gesteld binnen het onder zijn eigen verantwoordelijkheid geschetste wettelijke en feitelijke kader, ten aanzien waarvan het niet aan het Hof is de juistheid te onderzoeken. Het Hof kan slechts weigeren uitspraak te doen op een verzoek van een nationale rechter wanneer duidelijk blijkt dat de gevraagde uitlegging van het

Unierecht geen verband houdt met een reëel geschil of met het voorwerp van het hoofdgeding, of wanneer het vraagstuk van hypothetische aard is of het Hof niet beschikt over de gegevens, feitelijk en rechtens, die noodzakelijk zijn om een zinvol antwoord te geven op de gestelde vragen (arrest van 22 juni 2010, Melki en Abdeli, C-188/10 en C-189/10, Jurispr. blz. I-5667, punt 27 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

- 30 Vastgesteld moet worden dat de vragen die door de verwijzende rechterlijke instantie zijn gesteld, betrekking hebben op de uitlegging van de raamovereenkomst in een reëel geschil, in het kader waarvan Della Rocca, zoals volgt uit de punten 20 en 21 van het onderhavige arrest, niet alleen de terbeschikkingstelling van arbeidskrachten betwist, maar ook de verlenging van zijn arbeidsovereenkomsten met het uitzendbureau, terwijl Poste Italiane betoogt dat deze verlengingen de bij de nationale regelgeving gestelde eisen eerbiedigen, hetgeen de verwijzende rechterlijke instantie ertoe heeft gebracht zich af te vragen of deze regelgeving met de raamovereenkomst in overeenstemming is.
- 31 Bijgevolg moet worden geoordeeld dat het onderhavige verzoek om een prejudiciële beslissing ontvankelijk is.

#### *Eerste vraag*

- 32 Met deze vraag wenst de verwijzende rechterlijke instantie in wezen te vernemen of richtlijn 1999/70 en de raamovereenkomst aldus moeten worden uitgelegd dat zij van toepassing zijn op de arbeidsverhouding voor bepaalde tijd tussen een uitzendkracht en een uitzendbureau of op de arbeidsverhouding voor bepaalde tijd tussen een dergelijke kracht en een inlener.
- 33 Vooraf moet worden benadrukt dat een uitzendkracht, zoals Della Rocca, binnen de materiële werkingssfeer van richtlijn 2008/104 valt. Vaststaat evenwel dat deze richtlijn, die uiterlijk op 5 december 2011 moest zijn omgezet in nationaal recht, ratione temporis niet van toepassing is op de hoofdzaak, aangezien de daarin aan de orde zijnde tijdvakken van uitzendwerk betrekking hebben op de periode tussen 2 november 2005 en 31 januari 2007. In die omstandigheden is het terecht dat de verwijzende rechter zich alleen afvraagt of de raamovereenkomst op een dergelijke werknemer van toepassing is.
- 34 Dienaangaande moet eraan worden herinnerd dat, zoals het Hof reeds heeft geoordeeld, uit de bewoordingen van clause 2, lid 1, van de raamovereenkomst volgt dat de werkingssfeer van die overeenkomst ruim is opgevat, aangezien deze in het algemeen geldt voor „werknemers met een contract voor bepaalde tijd die werken uit hoofde van een arbeidsovereenkomst of een arbeidsverhouding, als omschreven bij wet, collectieve overeenkomsten of gebruiken in iedere lidstaat”. Bovendien omvat de in clause 3, lid 1, van de raamovereenkomst opgenomen definitie van het begrip „werknemers voor bepaalde tijd” in de zin van die overeenkomst, alle werknemers, zonder onderscheid naar de openbare dan wel particuliere aard van hun werkgever (arrest van 4 juli 2006, Adeneler e.a., C-212/04, Jurispr. blz. I-6057, punt 56).
- 35 De werkingssfeer van de raamovereenkomst is echter niet onbegrensd. Zo volgt uit de eigen bewoordingen van clause 2, lid 1, van de raamovereenkomst dat de definitie van de contracten en arbeidsverhoudingen waarop deze raamovereenkomst van toepassing is, niet door haar of door het recht van de Unie wordt gegeven, maar door de nationale wet en/of gebruiken. Clause 2, lid 2, van de raamovereenkomst kent de lidstaten voorts een beoordelingsbevoegdheid toe ten aanzien van de toepassing van de raamovereenkomst op bepaalde categorieën van arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen. Clause 2, lid 2, van de raamovereenkomst creëert immers voor de lidstaten en/of de sociale partners de mogelijkheid om „leerovereenkomsten en het leerlingwezen” en „arbeidsovereenkomsten en arbeidsverhoudingen die zijn gesloten in het kader van een speciaal door



of met steun van de overheid uitgevoerd opleidings-, arbeidsinpassings- en omscholingsprogramma” van de werkingssfeer van deze raamovereenkomst uit te sluiten (zie arrest van 15 maart 2012, Sibilio, C-157/11, punten 42, 52 en 53).

- 36 In diezelfde zin volgt uitdrukkelijk uit de vierde alinea van de preambule van de raamovereenkomst dat deze niet van toepassing is op werknemers met arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die door een uitzendbureau ter beschikking van een inlener worden gesteld, aangezien de partijen bij deze raamovereenkomst het voornemen hadden een soortgelijke overeenkomst inzake uitzendarbeid te sluiten. De regeling van het uitzendwerk is juist het voorwerp van richtlijn 2008/104 die, zoals volgt uit de punten 5 en 7 van de considerans ervan, door de Uniewetgever is vastgesteld nadat de onderhandelingen tussen de sociale partners over de sluiting van een dergelijke overeenkomst waren mislukt.
- 37 In dit verband moet worden opgemerkt dat de uitsluiting die in bedoelde preambule van de raamovereenkomst is opgenomen, betrekking heeft op de uitzendkracht als zodanig, en niet op enige van zijn arbeidsverhoudingen, zodat zowel zijn arbeidsverhouding met het uitzendbureau als die welke met de inlener tot stand is gekomen, buiten de werkingssfeer van deze raamovereenkomst vallen.
- 38 Het is juist dat de preambule van een Uniehandeling volgens de rechtspraak van het Hof geen bindende kracht heeft en niet kan worden aangevoerd om van de bepalingen van die handeling af te wijken of om deze bepalingen uit te leggen in een zin die kennelijk in strijd is met de bewoordingen ervan (zie met name arresten van 25 november 1998, Manfredi, C-308/97, Jurispr. blz. I-7685, punt 30; 24 november 2005, Deutsches Milch-Kontor, C-136/04, Jurispr. blz. I-10095, punt 32; 2 april 2009, Tyson Parketthandel, C-134/08, Jurispr. blz. I-2875, punt 16, en 28 juni 2012, Caronna, C-7/11, punt 40).
- 39 In de onderhavige zaak moet echter worden vastgesteld dat de uitsluiting die in de preambule van de raamovereenkomst is opgenomen, tot uitdrukking komt in clause 3, punt 1, ervan, volgens welke alleen de „rechtstreeks” met de werkgever aangegane arbeidsverhouding onder deze raamovereenkomst valt.
- 40 De terbeschikkingstelling van uitzendkrachten is voorts een complexe en specifieke figuur in het arbeidsrecht. Zoals volgt uit de punten 32 en 37 van het onderhavige arrest houdt zij een dubbele arbeidsverhouding in tussen enerzijds het uitzendbureau en de uitzendkracht en anderzijds de uitzendkracht en de inlener, alsook een verhouding tussen het uitzendbureau en de inlener ter zake van de terbeschikkingstelling. De raamovereenkomst bevat geen enkele bepaling die op deze specifieke aspecten ingaat.
- 41 Daar staat tegenover dat moet worden vastgesteld dat artikel 1, lid 3, sub c, van richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten (PB 1997, L 18, blz. 1), uitdrukkelijk bepaalt dat deze richtlijn van toepassing is op de terbeschikkingstelling van een werknemer door een uitzendbureau aan een inlener, voor zover er gedurende de periode van terbeschikkingstelling een dienstverband tussen het uitzendbureau en de werknemer bestaat. Ook artikel 1, punt 2, van richtlijn 91/383/EEG van de Raad van 25 juni 1991 ter aanvulling van de maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van de werknemers met arbeidsbetrekkingen voor bepaalde tijd of uitzendarbeid-betrekkingen (PB L 206, blz. 19), preciseert uitdrukkelijk dat deze richtlijn van toepassing is op uitzendarbeid-betrekkingen tussen een uitzendbureau en de uitzendkracht.
- 42 Hieruit volgt dat de arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd van een uitzendkracht die door een uitzendbureau ter beschikking van een inlener wordt gesteld, niet binnen de werkingssfeer van de raamovereenkomst en dus ook niet binnen die van richtlijn 1999/70 valt.

- 43 Deze conclusie staat geenszins op gespannen voet met het oordeel van het Hof in de reeds aangehaalde beschikking in de zaak Briot. Immers, nadat het in die zaak had vastgesteld dat het niet vernieuwen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een uitzendkracht, die wegens het verstrijken ervan is beëindigd op een eerder tijdstip dan het tijdstip van de overgang van de aan de betrokken uitzendkracht toegewezen activiteit, niet in strijd was met richtlijn 2001/23/EG van de Raad van 12 maart 2001 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen (PB L 82, blz. 16), heeft het Hof in punt 36 van die beschikking niet méér gepreciseerd dan dat deze oplossing geen afbreuk deed aan de bescherming tegen misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die een uitzendkracht in voorkomend geval kan genieten op grond van andere bepalingen van het Unierecht, met name die van richtlijn 1999/70, of aan de door het Hof te geven uitlegging van deze bepalingen.
- 44 Zoals volgt uit de punten 34 tot en met 42 van het onderhavige arrest, blijkt uit de uitlegging van richtlijn 1999/70 en de raamovereenkomst juist dat de arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd van een uitzendkracht die door een uitzendbureau ter beschikking van een inlener wordt gesteld, niet binnen de werkingssfeer van deze richtlijn of de raamovereenkomst valt.
- 45 Bijgevolg moet op de eerste vraag worden geantwoord dat richtlijn 1999/70 en de raamovereenkomst aldus moeten worden uitgelegd dat zij noch op de arbeidsverhouding voor bepaalde tijd tussen een uitzendkracht en een uitzendbureau noch op de arbeidsverhouding voor bepaalde tijd tussen een dergelijke kracht en een inlener van toepassing zijn.

#### *Tweede en derde vraag*

- 46 Gelet op het antwoord op de eerste vraag, hoeven de tweede en de derde vraag niet te worden beantwoord.

#### **Kosten**

- 47 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de nationale rechterlijke instantie 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 (Achtste kamer) verklaart voor recht:

**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, en de op 18 maart 1999 gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, die in de bijlage bij die richtlijn is opgenomen, moeten aldus worden uitgelegd dat zij noch op de arbeidsverhouding voor bepaalde tijd tussen een uitzendkracht en een uitzendbureau noch op de arbeidsverhouding voor bepaalde tijd tussen een dergelijke kracht en een inlener van toepassing zijn.**

ondertekeningen