

RECHTSPRAAK

Uitzendbureau en uitzendkracht volgens EU-recht ondanks ontbreken noodzakelijke vergunning naar nationaal recht. Inlener hoofdelijk aansprakelijk voor ontslag zwangere werkneemster door uitlener?

Feiten

LM is tussen 2011 en 2017 via verschillende ondernemingen, laatstelijk via Leadmarket, werkzaam geweest voor Microsoft. Leadmarket beschikt niet over een uitzendvergunning die noodzakelijk is in Spanje om te kwalificeren als uitzendbureau. Terwijl LM zwanger was, heeft Microsoft, met een beroep op budgettaire redenen, Leadmarket meegedeeld dat de dienstverleningsovereenkomst tussen hun twee ondernemingen op 30 september 2020 zou eindigen en niet zou worden verlengd. Vanaf 22 september 2020 was LM tijdelijk arbeidsongeschikt en vervolgens genoot zij, na de geboorte van haar kind op 8 december 2020, bevallingsverlof, onmiddellijk gevolgd door ouderschapsverlof en jaarlijkse vakantie. Op de datum van hervatting van het werk, te weten 29 april 2021, heeft LM van Leadmarket een brief ontvangen waarin haar werd meegedeeld dat haar arbeidsovereenkomst met ingang van 27 april 2021 was beëindigd. Leadmarket beriep zich op objectieve redenen voor dit ontslag, die waren gebaseerd op een daling van de vraag als gevolg van de stopzetting van bepaalde geplande projecten. LM vordert wedertewerkstelling bij onder meer Microsoft.

De verwijzende rechter wenst te vernemen of (1) de werkrelatie van LM onder de reikwijdte van de Uitzendrichtlijn valt ondanks het ontbreken van een noodzakelijke vergunning naar Spaans recht; (2) of LM onder leiding en toezicht van Microsoft stond of niet en (3) of uit artikel 5 lid 1 Uitzendrichtlijn volgt dat Microsoft als inlener hoofdelijk aansprakelijk is voor het discriminatoir ontslag van LM door Leadmarket.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Ontbreken vergunning naar nationaal recht, staat niet aan toepasselijkheid Uitzendrichtlijn in de weg

Volgens artikel 3 lid 1 onder b van Richtlijn 2008/104/EG wordt als „uitzendbureau” aangemerkt „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”. Om te beginnen blijkt uit de bewoordingen van deze bepaling dat zij geen enkele precisering bevat over de hoedanigheid van „uitzendbureau”.

Zij geeft immers enkel aan dat het uitzendbureau een natuurlijke of rechtspersoon moet zijn.

Deze bepaling preciseert evenwel dat dit begrip enkel van toepassing is op ondernemingen die overeenkomstig het nationale recht arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen aangaan met uitzendkrachten en voornemens zijn deze werknemers ter beschikking te stellen van een inlenende onderneming (zie in die zin HvJ EU 22 juni 2023, *ALB FILS Kliniken*, C-427/21, ECLI:EU:C:2023:505, punt 44). Uit de bewoordingen van deze bepaling blijkt dat het vereiste van overeenstemming met het nationale recht betrekking heeft op de procedure voor het sluiten van arbeidsovereenkomsten of op de wijze waarop de arbeidsverhoudingen tot stand zijn gekomen. Tevens moet worden opgemerkt dat Richtlijn 2008/104/EG de hoedanigheid van „uitzendbureau” niet afhankelijk stelt van een aantal of een percentage werknemers dat een onderneming ter beschikking van een andere onderneming moet stellen om als uitzendbureau in de zin van artikel 3 lid 1 onder b van die richtlijn te worden beschouwd. Niets in de definitie van „uitzendbureau” in artikel 3 lid 1 onder b van Richtlijn 2008/104/EG vereist dat een onderneming, om als uitzendbureau in de zin van deze richtlijn te kunnen worden beschouwd, over een voorafgaande administratieve vergunning beschikt om deze activiteit uit te oefenen in de lidstaat waar die onderneming actief is. Indien de verwijzende rechter van mening zou zijn dat de werkgever van de werkneemster een onderneming is met als – al dan niet voornaamste – activiteit het sluiten van arbeidsovereenkomsten of het aangaan van arbeidsverhoudingen met werknemers teneinde deze tijdelijk ter beschikking te stellen van inlenende ondernemingen om daar onder hun toezicht en leiding te werken, dan moet hij oordelen dat Richtlijn 2008/104/EG in het hoofdgeding van toepassing is en kan hij aan de hand daarvan bepalen of de werkneemster in het hoofdgeding kan worden beschouwd als uitzendkracht die haar taken uitoefent onder toezicht en leiding van een inlenende onderneming, in de zin van Richtlijn 2008/104/EG.

Onder leiding en toezicht

De terbeschikkingstelling van uitzendkrachten is echter een complexe en specifieke figuur in het arbeidsrecht, die een dubbele arbeidsverhouding inhoudt 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 (HvJ EU 11 april 2013, *Della Rocca*, C-290/12, ECLI:EU:C:2013:235, punt 40). De bijzonderheid van deze arbeidsverhouding is gelegen in het feit dat het uitzendbureau in het kader van de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht een arbeidsverhouding met die werknemer behoudt, maar het toezicht en de leiding, waarvoor in beginsel elke werkgever verantwoordelijk is, aan de inlenende onderneming overdraagt, waardoor een nieuwe band van ondergeschiktheid ontstaat tussen de uitzendkracht en de inlener, waarbij die werknemer een prestatie verricht die het uitzendbureau contractueel aan die onderneming verschuldigd is en daartoe onder leiding en toezicht van deze onderneming is geplaatst. Hieruit volgt dat het bestaan van een dergelijke band van ondergeschiktheid en de mate waarin de uitzendkracht ondergeschikt is aan de inlenende onderneming in de uitoefening van zijn functie, in elk concreet geval moeten worden beoordeeld aan de hand van alle aspecten en omstandigheden die de verhoudingen tussen de partijen kenmerken, welke beoordeling de verwijzende rechter

dient te verrichten (zie in die zin HvJ EU 20 november 2018, *Sindicatul Familia Constanța e.a.*, C-147/17, ECLI:EU:C:2018:926, punt 42 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

In dit verband vormt het feit dat het uitzendbureau maandelijks een activiteitenverslag van de aan de inlenende onderneming ter beschikking gestelde werknemer ontvangt, een omstandigheid waarmee in de betrekkingen tussen het uitzendbureau en de werknemer in voorkomend geval, naargelang van het specifieke doel van dat verslag, rekening kan worden gehouden. Met betrekking tot het feit dat het uitzendbureau de vakanties van de uitzendkracht goedkeurt en zijn werkroosters vaststelt, moet worden opgemerkt dat het a priori niet abnormaal is dat dit uitzendbureau, dat de werkgever van die werknemer blijft, dit formeel goedkeurt en vaststelt, zonder dat dit afdoet aan de realiteit van het toezicht op en de leiding over de werknemer die de inlenende onderneming in het kader van de terbeschikkingstelling van deze werknemer op zich neemt. Het staat evenwel aan de nationale rechter om in het licht van alle omstandigheden van het concrete geval te bepalen of andere omstandigheden kunnen impliceren dat dit uitzendbureau de controle op en de leiding over de door haar ter beschikking gestelde werknemer heeft behouden. Wat in de derde plaats het begrip „inlenende onderneming” betreft, bepaalt artikel 3 lid 1 onder d van Richtlijn 2008/104/EG dat zij leiding geeft aan en toezicht uitoefent op de uitzendkracht. Uit dien hoofde kan zij de uitzendkracht verplichten interne regels en werkmethoden in acht te nemen, maar ook toezicht en controle uitoefenen op de wijze waarop hij zijn taken uitvoert. Om te kunnen spreken van uitoefening van een bevoegdheid van de inlenende onderneming om leiding te geven aan en toezicht uit te oefenen op de uitzendkrachten, volstaat het in dit verband niet dat deze onderneming het verrichte werk verifieert of louter algemene instructies aan deze werknemers geeft (zie in die zin HvJ EU 18 juni 2015, *Martin Meat*, C-586/13, ECLI:EU:C:2015:405, punt 40).

Hoofdelijke aansprakelijkheid?

Uit het aan het Hof overgelegde dossier blijkt geenszins dat er tussen Microsoft en LM nog een arbeidsverhouding bestond op het tijdstip van haar ontslag. LM werd door Leadmarket immers vanaf het begin van haar zwangerschapsverlof niet meer ter beschikking gesteld aan Microsoft, en volgens de verwijzende rechter was de contractuele relatie tussen Microsoft en Leadmarket op 30 september 2020 geëindigd, verschillende maanden vóór het ontslag van LM door Leadmarket, hetgeen de twee gestelde vragen hypothetisch maakt. Derhalve wordt deze prejudiciële vraag niet-ontvankelijk verklaard.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 24-10-2024

ECLI: ECLI:EU:C:2024:916

Zaaknummer: C-441/23

Rechters: F. Biltgen, M.L. Arastey Sahún en J. Passer

Wetsartikelen: Richtlijn 2008/104/EG en Richtlijn 2006/54/EG