



## Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (осми състав)

11 април 2013 година \*

„Социална политика — Директива 1999/70/ЕО — Рамково споразумение за срочната работа, сключено между Европейската конфедерация на профсъюзите (CES), Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE) и Европейския център на предприятията с държавно участие (CEEP) — Клауза 2 — Приложно поле на Рамковото споразумение — Предприятие за временна заетост — Предлагање на предприятие ползвател на наети чрез агенция за временна заетост работници — Последователни срочни трудови договори“

По дело C-290/12

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Tribunale di Napoli (Италия) с акт от 29 май 2012 г., постъпил в Съда на 11 юни 2012 г., в рамките на производство по дело

**Oreste Della Rocca**

срещу

**Poste Italiane SpA,**

СЪДЪТ (осми състав),

състоящ се от: г-н Е. Jarašiūnas, председател на състав, г-н А. Ó Caoimh (докладчик) и г-н G. C. Fernlund, съдии,

генерален адвокат: г-жа J. Kokott,

секретар: г-н А. Calot Escobar,

предвид изложеното в писмената фаза на производството,

като има предвид становищата, представени:

- за Poste Italiane SpA, от R. De Luca Tamajo, avvocato,
- за италианското правителство, от г-жа G. Palmieri, в качеството на представител, подпомагана от г-н G. Palatiello, avvocato dello Stato,
- за полското правителство, от г-н M. Szipunar и г-н B. Majczyna, в качеството на представители,

\* Език на производството: италиански.

— за Европейската комисия, от г-жа С. Cattabriga и г-н М. van Beek, в качеството на представители,

предвид решението, взето след изслушване на генералния адвокат, делото да бъде разгледано без представяне на заключение,

постанови настоящото

### Решение

- 1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на клаузи 2 и 5 от рамковото споразумение относно срочната работа, сключено на 18 март 1999 г. (наричано по-нататък „рамковото споразумение“), което се съдържа в приложението към Директива 1999/70/ЕО на Съвета от 28 юни 1999 година относно Рамково споразумение за срочната работа, сключено между Европейската конфедерация на профсъюзите (CES), Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE) и Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР) (ОВ L 175, стр. 43; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 129).
- 2 Запитването е отправено в рамките на спор между г-н Della Rocca и предприятието Poste Italiane SpA (наричано по-нататък „Poste Italiane“) по повод на възникналото с последното трудово правоотношение.

### Правна уредба

#### *Правото на Съюза*

#### Директива 1999/70

- 3 Видно от съображение 14 от Директива 1999/70, приета на основание член 139, параграф 2 ЕО, страните, подписали рамковото споразумение, са били водени от желание посредством сключването на такова споразумение да подобрят качеството на срочната работа чрез гарантиране прилагането на принципа за недискриминация и да създадат рамка за предотвратяване на нарушенията, произтичащи от използването на последователни срочни трудови договори или правоотношения.
- 4 Съгласно член 1 от Директива 1999/70 същата има за цел „да въведе в действие рамковото споразумение [...], сключено [...] между общите междуотраслови организации (CES, UNICE и СЕЕР), приложено по-долу“.
- 5 Четвъртата алинея от преамбюла на рамковото споразумение гласи следното:

„Настоящото споразумение се прилага за работници на срочни трудови договори, с изключение на тези, които са предоставени на разположение на предприятие ползвател от агенция за посредническа дейност по наемане на временна работа. Страните възнамеряват да обмислят необходимостта от подобно споразумение свързано с временната работа предоставена от посредническа агенция“.

- 6 Клауза 2 от рамковото споразумение, озаглавена „Приложно поле“, гласи следното:
- „1. Настоящото споразумение се прилага за работници на срочни трудови договори, които имат трудов договор или трудово правоотношение, определени от закон, колективен трудов договор или практика във всяка държава членка.
  2. Държавите членки след консултация със социалните партньори и/или социалните партньори могат да предвидят настоящото споразумение да не се прилага за:
    - а) правоотношения на начално професионално обучение и схеми за чиракуване;
    - б) трудови договори и правоотношения, които са сключени в рамките на специално публично или с публична подкрепа обучение, интеграция и програма за професионално повторно обучение“.
- 7 Клауза 3 от рамковото споразумение, озаглавена „Определения“, предвижда:
- „1. По смисъла на настоящото споразумение терминът „работник на срочен трудов договор“ означава лице, което има трудов договор или правоотношение, сключени директно между работодателя и работника, където изтичането на срока на трудовия договор или правоотношението е обусловено от обективни условия, такива като достигане на определена дата, завършване на специфична задача или настъпване на определен случай.  
[...].“
- 8 Клауза 5 от рамковото споразумение, озаглавена „Мерки за предотвратяване на злоупотребата“, предвижда:
- „1. За да предотвратят злоупотреба, която произтича от използването на последователни срочни трудови договори или правоотношения, държавите членки, след консултация със социалните партньори в съответствие с националното законодателство, колективните трудови договори или практика, и/или социалните партньори, когато няма еквивалентни правни мерки за предотвратяване на злоупотребата, въвеждат, по начин, който отчита специфичните сектори и/или категории работници, една или повече от следните мерки:
    - а) обективни причини, които оправдават подновяването на такива договори или правоотношения;
    - б) максималната обща продължителност на последователните срочни трудови договори или правоотношения;
    - в) броят на подновяванията на такива договори или правоотношения.[...].“

Директива 2008/104/ЕО

- 9 Текстът на съображения 5—7 от Директива 2008/104/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 19 ноември 2008 година относно работа чрез агенции за временна заетост (ОВ L 327, стр. 9) е следният:

„(5) В уводната част на [...] рамково[то] споразумение относно работата на срочен договор страните по споразумението посочиха намерението си да вземат предвид необходимостта от подобно споразумение относно работата чрез агенции за временна заетост и да не включват наетите чрез агенции за временна заетост работници в Директивата относно работата на срочен договор.

[...]

(7) На 21 май 2001 г. социалните партньори признаха, че преговорите относно работата чрез агенции за временна заетост не са довели до споразумение“.

*Италианската правна уредба*

Законодателен декрет № 368/01

- 10 Член 1 от Законодателен декрет № 368 от 6 септември 2001 г. за транспониране на Директива 1999/70/ЕО относно рамково споразумение за срочната работа, сключено между Европейската конфедерация на профсъюзите (CES), Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE) и Европейския център на предприятията с държавно участие (CEEP) (decreto legislativo n. 368, attuazione della direttiva 1999/70/EO relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES) (GURI бр. 235, 9 октомври 2001 г., стр. 4, наричан по-нататък „Законодателен декрет № 368/01“), предвижда:

„1. Трудовият договор на заето лице може да предвижда дата на прекратяване поради съображения от технически характер или поради производствени или организационни изисквания или изисквания за заместване на заетите лица.

2. Посочването на дата на прекратяване не произвежда действие, ако не произтича пряко или непряко от писмено изявление, конкретизиращо причините, посочени в параграф 1.

3. Екземпляр от писменото волеизявление трябва да се връчи от работодателя на работника в срок от пет работни дни, считано от началния момент на полагане на труд.

4. Независимо от това не се налага изготвянето на писмено волеизявление, когато продължителността на трудовото правоотношение, което е с чисто случаен характер, не надвишава 12 дни“.

- 11 Съгласно член 4 от Законодателен декрет № 368/01, който урежда хипотезите на продължаване:

„1. Първоначалният срок на договор може да бъде продължен със съгласието на работника единствено ако е уговорен под 3 години. В този случай продължаването се допуска еднократно, при условие че се дължи на обективни причини и се отнася за същата дейност, за която е бил сключен срочният договор. Единствено при тази хипотеза общата продължителност на срочното правоотношение не може да надвишава 3 години.

2. Тежестта на доказване относно обективното наличие на съображения, обуславящи евентуалното продължаване на срока, се носи от работодателя“.

12 Член 5 от Законодателен декрет № 368/01, озаглавен „Изтичане на срока и санкции. Последователни договори“, гласи:

„1. Ако трудовото правоотношение продължи да се осъществява след изтичането на първоначално определения или впоследствие продължен в съответствие с член 4 срок, работодателят е задължен да изплати на работника увеличение на трудовото възнаграждение с 20 % на ден до 10-ия ден и с 40 % за всеки допълнителен ден.

2. Ако трудовото правоотношение продължи да се осъществява и след 20-ия ден при договор със срок под 6 месеца или след 30-ия ден в останалите случаи, договарът се счита за безсрочен от изтичането на тези срокове.

3. Ако работникът е нает отново на работа за определен срок в приложение на член 1 в рамките на 10 дни от датата на изтичането на договор с продължителност до или 6 месеца, или на 20 дни от датата на изтичане на договор с продължителност над 6 месеца, вторият договор се счита за сключен безсрочно.

4. В случай на две последователни назначения за определен срок, т.е. осъществени без прекъсване във времето, трудовото правоотношение се счита за безсрочно от сключването на първия договор“.

Законодателен декрет № 276/03

13 От акта за преюдициално запитване е видно, че Законодателен декрет № 276 от 10 септември 2003 г. за изпълнение на делегираните правомощия в областта на заетостта и пазара на труда въз основа на Закон № 30 от 14 февруари 2003 г. (decreto legislativo n. 276, attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30) (обикновена притурка към GURI бр. 235, 9 октомври 2003 г., стр. 5, наричан по-нататък „Законодателен декрет № 276/03“) дерогира Законодателен декрет № 368/01 по отношение на срочния трудов договор, сключен с агенция за временна заетост, като предвижда, че в тези трудови договори е възможно да се предвиди срок и същите да се подновяват, без да се сочат мотиви, съобразно правила, които само косвено попадат под общия режим.

14 Законодателен декрет № 276/03 определя договора за осигуряване на работна ръка („somministrazione di lavoro“) като договор с предмет предоставяне по занятие безсрочно или за определен срок на работна ръка, в рамките на който работниците полагат труд в полза, под ръководството и контрола на ползвателя. Поради това страните по него са две — доставчик („somministratore“) и ползвател („utilizzatore“), и по силата на същия първият осигурява срещу заплащане на втория работна ръка, която е назначил. Посоченият договор за осигуряване на работна ръка се придружава от трудов договор, сключен между доставчика и работника.

15 Член 20, параграф 4 от Законодателен декрет № 276/03 предвижда, че срочното осигуряване на работна ръка се разрешава поради съображения от технически характер или поради производствени или организационни изисквания или изисквания за заместване, макар и да имат връзка с обичайната дейност на ползвателя. Националните колективни трудови договори могат да предвидят определянето на количествени ограничения, макар и не еднакви, за използването на срочно осигурена работна ръка.

16 Съгласно член 21 от Законодателен декрет № 276/03 договарът за осигуряване на работна ръка трябва да е писмен и да уточнява по-специално случаите и съображенията от технически характер или производствените или организационните изисквания или изискванията за

заместване, предвидени в член 20, параграфи 3 и 4. Тази информация се съобщава писмено от доставчика на работника при сключването на трудовия договор или при изпращане при ползвателя.

- 17 Член 22, параграф 2 от Законодателен декрет № 276/03 предвижда, че при срочно осигуряване на работна ръка за трудовия договор между доставчика и работника се прилагат разпоредбите на Законодателен декрет № 368/01, доколкото същите са съвместими, но при всички случаи с изключение на разпоредбите на член 5, параграф 3 и сл. от споменатия законодателен декрет. Във всички случаи първоначалният срок на трудовия договор може да бъде продължен писмено със съгласието на работника в случаите и за срока, предвидени в колективния трудов договор, който се прилага за доставчика.
- 18 Член 27 от Законодателен декрет № 276/03 предвижда, че когато осигуряването на работна ръка не зачита ограниченията и условията, предвидени в членове 20 и 21 от посочения законодателен декрет, работникът може с молба, която може да се съобщи само на ползвателя, да поиска да се обяви възникването на трудово правоотношение между него и посоченото лице, считано от началото на предоставянето на разположение.

### **Спорът по главното производство и преюдициалните въпроси**

- 19 Г-н Della Rocca сключва с Obiettivo Lavoro SpA (наричано по-нататък „Obiettivo Lavoro“), агенция за временна заетост, три последователни срочни трудови договора, по силата на които е предоставен на разположение на Poste Italiane като пощальон. Договорите обхващат съответно периодите между 2 ноември 2005 г. и 31 януари 2006 г., 2 февруари и 30 септември 2006 г., както и 2 октомври 2006 г. и 31 януари 2007 г. Посочените трудови договори са сключени въз основа на договор за срочно осигуряване на работна ръка, сключен между Obiettivo Lavoro и Poste Italiane за осигуряване на заместници на отсъстващи служители в разносната пощенска служба в регион Кампания. Безспорно е, че единствено договорът за осигуряване на работна ръка, но не и срочните трудови договори, съдържа обективни съображения, обуславящи тяхното сключване и подновяване.
- 20 Тъй като счита, че съображенията за прилагането на срочно осигуряване на работна ръка са „неясни и непоследователни“ и че продължаването на това осигуряване е немотивирано, г-н Della Rocca сезира Tribunale di Napoli, от който иска да установи, че тъй като посоченото осигуряване е в нарушение на членове 20, 21 и 27 от Законодателен декрет № 276/03, между него и Poste Italiane е налице безсрочно трудово правоотношение.
- 21 Според Poste Italiane мотивите, обуславящи прилагането на договора за осигуряване на работна ръка, са достатъчно пълни и са реални. Освен това нямало законово ограничение относно подновяването на трудовите договори, сключвани между Obiettivo Lavoro и г-н Della Rocca, тъй като член 22 от Законодателен декрет № 276/03 изключва прилагането на член 5, параграфи 3 и 4 от Законодателен декрет № 368/01 за този вид договори.
- 22 В акта за преюдициално запитване Tribunale di Napoli сочи, че съгласно посочения член 22 чрез дерогация на общия режим на срочния трудов договор следва, че националното законодателство не налага на агенциите за временна заетост никакво ограничение относно подновяването на срочни трудови договори. Въсъщност, въпреки че Законодателен декрет № 368/01 предвиждал, че обосновката на договора и неговото продължаване са свързани с потребностите на работодателя, Законодателен декрет № 276/03 позволявал сключването на срочни трудови договори, при положение че договорът за осигуряване на работна ръка също е бил сключен за определен срок. Единствено последният договор трябвало да се обосновава по силата на член 20, параграф 4 и на член 27, параграф 1 от Законодателен декрет № 276/03 поради технически потребности или изисквания, свързани с организацията или производството.



- 23 Tribunal di Napoli обаче изразява съмнение относно съвместимостта на тази правна уредба с клауза 5 от рамковото споразумение.
- 24 В тази връзка споменатата юрисдикция счита, че най-напред следва да се установи дали трудовото правоотношение между агенцията за временна заетост и наетия чрез такава агенция работник или пък трудовото правоотношение между него и предприятието ползвател попадат в приложното поле на рамковото споразумение. Действително, макар неговият преамбюл да оставя впечатлението, че рамковото споразумение не се прилага, от точка 36 от Определение от 15 септември 2010 г. по дело Briot (C-386/09, Сборник, стр. I-8471) следвало, че трудовото правоотношение между агенцията за временна заетост и наетия чрез такава агенция работник продължава да се урежда от рамковото споразумение, тъй като Директива 2008/104 се отнасяла единствено за трудовото правоотношение между този работник и предприятието ползвател.
- 25 По-нататък, ако рамковото споразумение е приложимо, запитващата юрисдикция иска да установи дали в отсъствието на други превантивни мерки е в съответствие с клауза 5, точка 1, буква а) от рамковото споразумение съображенията, изведени от технически потребности или поради производствени или организационни изисквания, които са обусловили сключването на договор за срочно осигуряване на работна ръка — характерни не за агенцията за временна заетост, а за предприятието ползвател и без връзка с конкретното трудово правоотношение — да представляват достатъчни основания, обуславящи сключването на срочен трудов договор между наетия чрез агенция за временна заетост работник и агенцията за временна заетост, както и продължаването на този договор.
- 26 Накрая, запитващата юрисдикция иска да установи дали тази клауза позволява прехвърлянето на трето лице, в случая на предприятието ползвател, на последиците от злоупотребата със срочни трудови договори. Тъй като всъщност агенциите за временна заетост извършват единствено посредническа дейност и могат да не поемат никакъв риск, свързан с дейността, работниците биха основавали последователно исканията си на член 27, параграф 1 от Законодателен декрет № 276/03, поради което санкцията не би била налагана на работодателя.
- 27 При тези условия Tribunale di Napoli решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:
- „1) Предвид вметнатия израз в точка 36 от мотивите на Определение [по дело Briot, посочено по-горе,] Директива [1999/70,] и по-специално клауза 2 от [рамковото споразумение,] отнася ли се и до срочното трудово правоотношение между предоставения на разположение временен работник и агенцията за временна заетост или между предоставения на разположение временен работник и ползвателя, и урежда ли следователно Директива [1999/70] посочените правоотношения?
- 2) При липса на други ограничителни мерки, разпоредбата, която допуска определянето на срок в трудовия договор с агенцията за временна заетост, както и последващото му подновяване въз основа на технически, организационни или производствени изисквания не на агенцията и във връзка с конкретното срочно трудово правоотношение, а въз основа на общи изисквания на ползвателя, които не са свързани с конкретното трудово правоотношение, отговаря ли на изискванията на клауза 5, параграф 1, буква а) от Директива [1999/70], или може да представлява заобикаляне на същата директива? Трябва ли обективните причини, посочени в клауза 5, параграф 1, буква а) от Директива [1999/70], да бъдат закрепени в документ и трябва ли те да се отнасят до конкретното срочно трудово правоотношение и неговото подновяване, и в резултат от това изтъкнатите общи обективни причини, които са обосновали сключването на договора за осигуряване на работна ръка, в съответствие ли са с разпоредбата на клауза 5, буква а)?

- 3) Допуска ли клауза 5 от Директива [1999/70] последиците от злоупотребата да бъдат вменени на трето лице, в конкретния случай — на ползвателя?“.

### **По преюдициалните въпроси**

#### *По допустимостта*

- 28 Poste Italiane поддържа, че отправените въпроси са ирелевантни, тъй като се отнасяли до прилагането на рамковото споразумение към трудово правоотношение между наетия чрез агенция за временна заетост работник и агенцията за временна заетост, докато по главното производство г-н Della Rocca се позовава единствено на незаконосъобразността на договора за осигуряване на работна ръка, сключен между агенцията за временна заетост и предприятието ползвател.
- 29 Следва да се напомни, че съгласно постоянната съдебна практика въпросите, които са свързани с тълкуването на правото на Съюза и са поставени от националния съд в нормативната и фактическа рамка, която той определя съгласно своите правомощия и проверката на чиято точност не е задача на Съда, се ползват с презумпция за релевантност. Съдът може да откаже да се произнесе по отправеното от национална юрисдикция запитване само ако е съвсем очевидно, че исканото тълкуване на правото на Съюза няма никаква връзка с действителността или с предмета на спора по главното производство, когато проблемът е от хипотетично естество или още когато Съдът не разполага с необходимите данни от фактическа и правна страна, за да бъде полезен с отговора на поставените му въпроси (Решение от 22 юни 2010 г. по съединени дела Melki и Abdeli, C-188/10 и C-189/10, Сборник, стр. I-5667, точка 27 и цитираната съдебна практика).
- 30 Следва да се приеме, че поставените от запитващата юрисдикция въпроси се отнасят до тълкуването на рамковото споразумение в реален спор, в рамките на който, видно от точки 20 и 21 от настоящото решение, г-н Della Rocca оспорва не само осигуряването на работна ръка, но и подновяването на трудовите си договори с агенцията за временна заетост, докато Poste Italiane поддържа, че тези подновявания отговарят на поставените от националната правна уредба изисквания, в резултат от което запитващата юрисдикция си задава въпроса за съответствието на последната с рамковото споразумение.
- 31 При тези условия следва да се приеме, че настоящото преюдициално запитване е допустимо.

#### *По първия въпрос*

- 32 С този въпрос по същество запитващата юрисдикция иска да установи дали Директива 1999/70 и рамковото споразумение трябва да се тълкуват в смисъл, че се прилагат за срочното трудово правоотношение между нает чрез агенция за временна заетост работник и агенция за временна заетост или за срочното трудово правоотношение между такъв работник и предприятие ползвател.
- 33 В самото начало следва да се подчертае, че за нает чрез агенция за временна заетост работник, какъвто е г-н Della Rocca, *ratione materiae* се прилага Директива 2008/104. Безспорно обаче тази директива, която е трябвало да бъде транспонирана не по-късно от 5 декември 2011 г., не е приложима *ratione temporis* към делото, предмет на главното производство, тъй като разглежданите по него периоди на временна заетост се разполагат във времето между 2 ноември 2005 г. и 31 януари 2007 г. При това положение запитващата юрисдикция правилно задава въпроса относно приложимостта по отношение на такъв работник единствено на рамковото споразумение.



- 34 В тази връзка следва да се напомни, че съгласно вече постановеното от Съда от самия текст на клауза 2, точка 1 от рамковото споразумение е видно, че неговият обхват на действие е очертан широко, като най-общо включва „работници на срочни трудови договори, които имат трудов договор или трудово правоотношение, определени от закон, колективен трудов договор или практика във всяка държава членка“. Определението на понятието „работник на срочен трудов договор“ по смисъла на това рамково споразумение, установено в клауза 3, точка 1 от същото, обхваща всички работници, без да прави разграничение в зависимост от това дали работодателят, с когото те са обвързани, е в публичния или в частния сектор (Решение от 4 юли 2006 г. по дело Adeneler и др., C-212/04, Recueil, стр. I-6057, точка 56).
- 35 Същевременно приложното поле на рамковото споразумение не е неограничено. В този смисъл от текста на същата клауза 2, точка 1 от рамковото споразумение е видно, че определянето на договорите и трудовите правоотношения, за които се прилага това рамково споразумение, не зависи от него или от правото на Съюза, а от националното законодателство и/или практика. Освен това клауза 2, точка 2 от рамковото споразумение предоставя на държавите членки свобода на преценка относно прилагането на рамковото споразумение за определени категории трудови договори или правоотношения. Всъщност клауза 2, точка 2 от рамковото споразумение дава възможност на държавите членки и/или социалните партньори да изведат извън обхвата на прилагане на това рамково споразумение „правоотношения[та] на начално професионално обучение и схеми[те] за чиракуване“, както и „трудова[те] договори и правоотношения, които са сключени в рамките на специално публично или с публична подкрепа обучение, интеграция и програма за професионално повторно обучение“ (вж. Решение от 15 март 2012 г. по дело Sibilio, C-157/11, точки 42, 52 и 53).
- 36 По същия начин от четвърта алинея от преамбюла на рамковото споразумение е видно, че то изрично не се прилага за работници на срочни трудови договори, които са предоставени на разположение на предприятие ползвател от агенция за посредническа дейност по наемане на временна работа, тъй като страните по това рамково споразумение възнамеряват да сключат подобно споразумение, свързано с временната работа, предоставена от посредническа агенция. Уредбата на работата чрез агенции за временна заетост е именно предмет на Директива 2008/104, която, видно от съображения 5 и 7, е приета от законодателя на Съюза след неуспеха на преговорите между социалните партньори относно сключването на такова споразумение.
- 37 В тази връзка следва да се отбележи, че предвиденото в споменатия преамбюл на рамковото споразумение изключение се отнася до самия нает чрез агенция за временна заетост работник, а не за някое от неговите трудови правоотношения, поради което както неговото трудово правоотношение с агенцията за временна заетост, така и трудовото правоотношение, установено с предприятието ползвател, не попадат в приложното поле на това рамково споразумение.
- 38 Действително съгласно практиката на Съда преамбюлът на акт на Съюза няма правнообвързваща стойност и не може да служи като основание за дерогиране на самите разпоредби на въпросния акт или за тълкуване на неговите разпоредби в смисъл, който явно противоречи на текста им (вж. по-специално Решение от 25 ноември 1998 г. по дело Manfredi, C-308/97, Recueil, стр. I-7685, точка 30, Решение от 24 ноември 2005 г. по дело Deutsches Milch-Kontor, C-136/04, Recueil, стр. I-10095, точка 32, Решение от 2 април 2009 г. по дело Tyson Parketthandel, C-134/08, Сборник, стр. I-2875, точка 16 и Решение от 28 юни 2012 г. по дело Caronna, C-7/11, точка 40).
- 39 В случая обаче се налага констатацията, че изключването, съдържащо се в преамбюла на рамковото споразумение, е предадено в текста на клауза 3, точка 1 от него, съгласно която това рамково споразумение се прилага само за трудовото правоотношение, възникнало „директно“ с работодателя.

- 40 Освен това осигуряването на наети чрез агенция за временна заетост работници представлява специфичен, сложен институт на трудовото право, който предполага наличието на двойно трудово правоотношение между, от една страна, агенцията за временна заетост и наетия чрез агенция за временна заетост работник, и от друга страна, между него и предприятието ползвател, както и правоотношение по предоставяне на разположение между агенцията за временна заетост и предприятието ползвател. Рамковото споразумение обаче не съдържа нито една разпоредба, която да урежда тези специфични аспекти.
- 41 Обратно, следва да се приеме, че член 1, параграф 3, буква в) от Директива 96/71/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 16 декември 1996 година относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги (ОВ L 18, 1997 г., стр. 1; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 4, стр. 29) предвижда изрично, че тази директива се прилага относно предлагането за наемане на работа от предприятие за временна работа на работник в предприятие ползвател, когато съществува трудово правоотношение между предприятието за временна работа и наетия чрез агенция за временна заетост работник за периода на командироване. Също така член 1, точка 2 от Директива 91/383/ЕИО на Съвета от 25 юни 1991 година за допълнение на мерките за насърчаване на подобряването на безопасността и здравето на работното място на работниците на срочно трудово правоотношение или временно трудово правоотношение (ОВ L 206, стр. 19; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 2, стр. 148) изрично уточнява, че тази директива се прилага за правоотношения на временна заетост между агенция за временна заетост и нает от такава агенция работник.
- 42 От това следва, че срочните правоотношения на нает чрез агенция за временна заетост работник, който е предоставен на разположение на предприятие ползвател от агенция за временна заетост, не попадат в приложното поле на рамковото споразумение, нито пък в това на Директива 1999/70.
- 43 Този извод изобщо не е в разрез с постановеното от Съда в Определение по дело Briot, посочено по-горе. Действително по това дело, след като установява, че неподновяването на срочен трудов договор, прекратен поради изтичането на срока му в момент преди датата на прехвърляне на дейността, в която участва съответният нает за временна заетост работник или служител, не нарушава Директива 2001/23/ЕО на Съвета от 12 март 2001 година относно сближаването на законодателствата на държавите членки във връзка с гарантирането на правата на работниците и служителите при прехвърляне на предприятия, стопански дейности или части от предприятия или стопански дейности (ОВ L 82, стр. 16; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 20), в точка 36 от посоченото определение Съдът само уточнява, че това решение не е пречка нито за защитата, от която нает чрез агенция за временна заетост работник или служител евентуално може да се ползва срещу злоупотребата с използване на последователни срочни трудови договори съгласно други разпоредби на правото на Съюза, и по-специално Директива 1999/70, нито за тълкуването, което Съдът трябва да даде на последните разпоредби.
- 44 Именно от тълкуването на Директива 1999/70 и на рамковото споразумение, тълкуване, което произтича от точки 34—42 от настоящото решение, е видно, че срочните трудови правоотношения на нает чрез агенция за временна заетост работник, предоставен на разположение на предприятие ползвател от агенция за временна заетост, не попадат в приложното поле на тази директива и на рамковото споразумение.
- 45 При това положение на първия въпрос следва да се отговори, че Директива 1999/70 и рамковото споразумение трябва да се тълкуват в смисъл, че не се прилагат нито за срочното трудово правоотношение между нает чрез агенция за временна заетост работник и такава агенция, нито за срочното трудово правоотношение между такъв работник и предприятие ползвател.

*По втория и третия въпрос*

- 46 Предвид отговора на първия въпрос, на втория и третия въпрос не следва да се дава отговор.

#### **По съдебните разноси**

- 47 С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред запитващата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноси. Разходите, направени за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (осми състав) реши:

**Директива 1999/70/ЕО на Съвета от 28 юни 1999 година относно Рамково споразумение за срочната работа, сключено между Европейската конфедерация на профсъюзите (CES), Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE) и Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР), и рамковото споразумение относно срочната работа, сключено на 18 март 1999 г., което е приложено към нея, трябва да се тълкуват в смисъл, че не се прилагат нито за срочното трудово правоотношение между нает чрез агенция за временна заетост работник и такава агенция, нито за срочното трудово правоотношение между такъв работник и предприятие ползвател.**

Подписи