



Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Ottende Afdeling)

11. april 2013 *

»Socialpolitik — direktiv 1999/70/EF — rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP — § 2 — rammeaftalens anvendelsesområde — vikarbureau — tilrådighedsstillelse af vikaransatte for en brugervirksomhed — flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter«

I sag C-290/12,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Tribunale di Napoli (Italien) ved afgørelse af 29. maj 2012, indgået til Domstolen den 11. juni 2012, i sagen:

Oreste Della Rocca

mod

Poste Italiane SpA,

har

DOMSTOLEN (Ottende Afdeling)

sammensat af afdelingsformanden, E. Jarašiūnas, og dommerne A. Ó Caoimh (refererende dommer) og C.G. Fernlund,

generaladvokat: J. Kokott

justitssekretær: A. Calot Escobar,

på grundlag af den skriftlige forhandling,

efter at der er afgivet indlæg af:

- Poste Italiane SpA ved avvocato R. De Luca Tamajo
- den italienske regering ved G. Palmieri, som befuldmægtiget, bistået af avvocato dello Stato G. Palatiello
- den polske regering ved M. Szpunar og B. Majczyna, som befuldmægtigede
- Europa-Kommissionen ved C. Cattabriga og M. van Beek, som befuldmægtigede,

* Processprog: italiensk.

og idet Domstolen efter at have hørt generaladvokaten har besluttet, at sagen skal pådømmes uden forslag til afgørelse,

afsagt følgende

Dom

- 1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af §§ 2 og 5 i rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, indgået den 18. marts 1999 (herefter »rammeaftalen«), der er indeholdt i bilaget til Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP (EFT L 175, s. 43).
- 2 Anmodningen er blevet fremsat under en sag mellem Oreste Della Rocca og virksomheden Poste Italiane SpA (herefter »Poste Italiane«) vedrørende spørgsmålet om, hvorvidt der er opstået et ansættelsesforhold med sidstnævnte.

Retsforskrifter

EU-retten

Direktiv 1999/70

- 3 Det fremgår af 14. betragtning til direktiv 1999/70, der er vedtaget på grundlag af artikel 139, stk. 2, EF, at de underskrivende parter ved at indgå en sådan aftale har ønsket at forbedre kvaliteten ved tidsbegrænset ansættelse gennem anvendelsen af princippet om ikke-diskrimination og ved at fastsætte de rammer, der skal forhindre misbrug hidrørende fra anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold.
- 4 I henhold til artikel 1 i direktiv 1999/70 har direktivet til formål »at iværksætte den i bilaget indeholdte rammeaftale [...], som blev indgået [...] mellem de generelle tværfaglige organisationer (EFS, UNICE og CEEP)«.
- 5 Fjerde afsnit i præamblen til rammeaftalen har følgende ordlyd:

»Denne aftale omfatter personer med tidsbegrænset ansættelse, dog undtaget personer, der af et vikarbureau stilles til rådighed for en brugervirksomhed. Parterne har til hensigt at overveje behovet for at indgå en tilsvarende aftale om arbejde formidlet af vikarbureauer.«
- 6 Rammeaftalens § 2, der har overskriften »Anvendelsesområde«, har følgende ordlyd:
 - »1. Denne aftale finder anvendelse på alle med tidsbegrænset ansættelse, som har en ansættelseskontrakt eller indgår i et ansættelsesforhold, som defineret ved lov, kollektiv aftale eller gældende praksis i den enkelte medlemsstat.
 2. Medlemsstaterne – efter høring af arbejdsmarkedets parter – og/eller arbejdsmarkedets parter kan beslutte, at denne aftale ikke finder anvendelse i forbindelse med:
 - a) erhvervsmæssig grunduddannelse og lærlingeuddannelse

- b) ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold, der er indgået i forbindelse med særlige offentlige eller offentligt støttede programmer med henblik på uddannelse, integration og omskoling.«

7 Rammeaftalens § 3 med overskriften »Definitioner« fastsætter:

»I denne aftale forstås ved:

- 1. »en person med tidsbegrænset ansættelse«: en person, som har en ansættelseskontrakt, der er indgået direkte mellem den pågældende og en arbejdsgiver, eller som indgår i et ansættelsesforhold, etableret direkte mellem den pågældende og en arbejdsgiver, når tidspunktet for ansættelseskontraktens eller ansættelsesforholdets udløb er fastlagt ud fra objektive kriterier, såsom en bestemt dato, fuldførelsen af en bestemt opgave eller indtrædelsen af en bestemt begivenhed

[...]«

8 Rammeaftalens § 5 med overskriften »Bestemmelser om misbrug« anfører:

- »1. For at forhindre misbrug hidrørende fra anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold fastsættes, medmindre der allerede findes tilsvarende retsregler, bestemmelser af medlemsstaterne – efter høring af arbejdsmarkedets parter i henhold til national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis – og/eller af arbejdsmarkedets parter, hvorved der tages hensyn til behovene inden for bestemte sektorer og/eller blandt bestemte kategorier af arbejdstagere, og som regulerer et eller flere af følgende forhold:

- a) objektive omstændigheder, der kan begrunde en fornyelse af sådanne kontrakter eller ansættelsesforhold
- b) den maksimale samlede varighed af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold
- c) antallet af gange, sådanne kontrakter eller ansættelsesforhold kan fornyes.

[...]«

Direktiv 2008/104/EF

9 Femte til syvende betragtning til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde (EUT L 327, s. 9) har følgende ordlyd:

- »(5) I præambelen til den rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse [...] angav de underskrivende parter, at de havde til hensigt at overveje nødvendigheden af en lignende aftale om vikaransættelse og besluttede ikke at medtage vikaransatte i direktivet om tidsbegrænset ansættelse.

[...]

- (7) Den 21. maj 2001 erkendte arbejdsmarkedets parter, at deres forhandlinger om vikaransættelse ikke havde ført til en aftale.«

Den italienske lovgivning

Lovbekendtgørelse nr. 368/01

- 10 Artikel 1 i decreto legislativo nr. 368, attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES (lovbekendtgørelse nr. 368 om gennemførelsen af direktiv 1999/70/EF om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP), af 6. september 2001 (GURI nr. 235 af 9.10.2001, s. 4, herefter »lovbekendtgørelse nr. 368/01«) fastsætter følgende:

»1. En ansættelseskontrakt kan indeholde en dato for dens udløb af tekniske, produktionsmæssige eller organisatoriske hensyn eller for at erstatte arbejdstagere.

2. En angivelse af datoen for kontraktens udløb har ingen virkning, hvis den ikke fremgår direkte eller indirekte af et skriftligt dokument, som nævner de i stk. 1 anførte grunde.

3. Arbejdsgiveren har pligt til at udlevere en kopi af dokumentet til arbejdstageren senest fem hverdage efter ansættelsens begyndelse.

4. Det er imidlertid ikke nødvendigt at oprette et skriftligt dokument, når varigheden af det rent lejlighedsvis ansættelsesforhold ikke overskrider 12 dage.«

- 11 Artikel 4 i lovbekendtgørelse nr. 368/01, der vedrører forlængelser, har følgende ordlyd:

»1. Den tidsbegrænsede kontrakt kan med arbejdstagerens samtykke kun forlænges, når varigheden af den første kontrakt ikke overstiger tre år. I et sådant tilfælde kan forlængelse tillades en enkelt gang og på betingelse af, at forlængelsen kan begrundes objektivt, og at den vedrører den samme aktivitet som den, der var genstand for den tidsbegrænsede kontrakt. Kun i denne situation må kontraktens samlede varighed ikke overstige tre år.

2. Bevisbyrden vedrørende den objektive begrundelse af de forhold, der kan begrunde den eventuelle forlængelse af kontakten, påhviler arbejdsgiveren.«

- 12 Artikel 5 i lovbekendtgørelse nr. 368/01 med overskriften »Kontraktens udløb og sanktioner. Flere på hinanden følgende kontrakter« bestemmer:

»1. Hvis ansættelsesforholdet fortsætter efter udløbet af den oprindeligt fastsatte ophørsdato, eller det efterfølgende forlænges i medfør af artikel 4, er arbejdsgiveren forpligtet til at betale arbejdstageren et løntillæg for hver dag, ansættelsesforholdet videreføres, svarende til 20% indtil den tiende efterfølgende dag og 40% for hver yderligere dag.

2. Hvis ansættelsesforholdet fortsætter efter den 20. dag i tilfælde af en kontrakt af mindre end seks måneders varighed eller efter den 30. dag i andre tilfælde, anses kontrakten for at være indgået for ubestemt tid, regnet fra disse perioders udløb.

3. Når en arbejdstager genansættes tidsbegrænset som omhandlet i artikel 1 inden ti dage efter udløbet af en kontrakt på op til seks måneders varighed eller inden 20 dage efter udløbet af en kontrakt på mere end seks måneders varighed, anses den seneste kontrakt for at være indgået tidsbegrænset.

4. Når der er tale om to på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelser – idet der herved forstås sådanne ansættelser, der gennemføres uden afbrydelse af kontinuiteten – anses ansættelsesforholdet for at være indgået på ubestemt tid regnet fra indgåelsen af den første kontrakt.«

Lovbekendtgørelse nr. 276/03

- 13 Det fremgår af forelæggelsesafgørelsen, at decreto legislativo n. 276, attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30 (lovbekendtgørelse nr. 276 om anvendelsen af bevillinger inden for beskæftigelses- og arbejdsmarkedsområdet, som fastsat ved lov nr. 30 af 14.2.2003), af 10. september 2003 (almindeligt tillæg til GURI nr. 235 af 9.10.2003, herefter »lovbekendtgørelse nr. 276/03«) for så vidt angår tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, der er indgået med et vikarbureau, er en undtagelse til lovbekendtgørelse nr. 368/01, for så vidt som den fastsætter, at disse ansættelseskontrakter kan være anført et udløbstidspunkt og kan forlænges uden begrundelse i henhold til en ordning, som kun indirekte er underlagt almindelige retsregler.
- 14 Lovbekendtgørelse nr. 276/03 definerer en kontrakt om at stille arbejdskraft til rådighed (»somministrazione di lavoro«) som en kontrakt om erhvervsmæssigt udbud af arbejdskraft – med eller uden tidsbegrænsning – inden for en ramme, hvor arbejdstagerne udfører deres lønnede arbejde under brugerens ledelse og kontrol. Den består således af en kontrakt mellem to personer, udbyderen (»somministrante«) og brugeren (»utilizzatore«), hvorved førstnævnte leverer arbejdskraft, som denne selv har ansat, til sidstnævnte mod betaling. Denne kontrakt om at stille arbejdskraft til rådighed ledsages af en ansættelseskontrakt, der er indgået mellem udbyderen og arbejdstageren.
- 15 Artikel 20, stk. 4, i lovbekendtgørelse nr. 276/06 bestemmer, at tilrådighedsstillelsen af tidsbegrænset arbejdskraft kan begrundes i tekniske, produktionsmæssige eller organisatoriske hensyn eller i behovet for at erstatte arbejdstagere, selv om disse grunde er knyttet til brugerens almindelige aktivitet. De nationale kollektive arbejdsoverenskomster kan bestemme, at der skal fastlægges kvantitative grænser for brugen af arbejdskraft, der stilles til rådighed tidsbegrænset – selv i uensartet form.
- 16 I henhold til artikel 21 i lovbekendtgørelse nr. 276/03 skal kontrakten om at stille arbejdskraft til rådighed være indgået skriftligt og bl.a. angive de tekniske, produktionsmæssige eller organisatoriske hensyn eller behovet for at erstatte arbejdstagere, der er nævnt i artikel 20, stk. 3 og 4. Udbyderen skal give arbejdstageren skriftlig meddelelse herom i forbindelse med indgåelsen af ansættelseskontrakten eller i forbindelse med placeringen hos brugeren.
- 17 Artikel 22, stk. 2, i lovbekendtgørelse nr. 276/03 bestemmer, at i tilfælde, hvor arbejdskraften stilles til rådighed tidsbegrænset, er ansættelsesforholdet mellem udbyderen og brugeren underlagt bestemmelserne i lovbekendtgørelse nr. 368/01, i det omfang disse er forenelige, i alle tilfælde med undtagelse af bestemmelserne i denne lovbekendtgørelses artikel 5, stk. 3 ff. Under alle omstændigheder kan ansættelseskontraktens oprindelige udløb med arbejdstagerens samtykke og på skrift forlænges i sådanne situationer og med den varighed, der er fastsat i den kollektive overenskomst, som udbyderen er omfattet af.
- 18 Artikel 27 i lovbekendtgørelse nr. 276/03 bestemmer, at når tilrådighedsstillelsen af arbejdskraft ikke overholder de i medfør af lovbekendtgørelsens artikel 20 og 21 fastsatte grænser og betingelser, kan arbejdstageren via en forespørgsel, der kun meddeles brugeren, anmode om, at ansættelsesforholdet erklæres indgået mellem arbejdstageren og brugeren, med virkning fra tidspunktet for tilrådighedsstillelsens begyndelse.

Twisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

- 19 Oreste Della Rocca indgik tre på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter med Obiettivo Lavoro SpA (herefter »Obiettivo Lavoro«), der er et vikarbureau, på baggrund af hvilke han blev stillet til rådighed for Poste Italiane som postbud. Disse kontrakter omfattede henholdsvis perioderne fra den 2. november 2005 til den 31. januar 2006, fra den 2. februar 2006 til den 30. september 2006 og fra den 2. oktober 2006 til den 31. januar 2007. Disse ansættelseskontrakter

blev indgået på baggrund af en tidsbegrænset kontrakt om tilrådighedsstillelse af arbejdskraft indgået mellem Obiettivo Lavoro og Poste Italiane med henblik på at kunne erstatte fraværende personale i posttjenesten i Campania-regionen. Det er ubestridt, at kun kontrakterne om at stille arbejdskraft til rådighed og ikke de tidsbegrænsede kontrakter indeholder en objektiv begrundelse for kontraktens indgåelse og fornyelse.

- 20 Idet Oreste Della Rocca fandt, at begrundelserne for at anvende arbejdskraft, der stilles til rådighed tidsbegrænset, var »vag og usammenhængende«, og at forlængelsen heraf ikke var begrundet, anlagde han sag ved Tribunale di Napoli med påstand om, at det blev fastslået, at han var blevet engageret i et tidsbegrænset ansættelsesforhold ved Poste Italiane, eftersom den nævnte tilrådighedsstillelse var ulovlig i henhold til artikel 20, 21 og 27 i lovbekendtgørelse nr. 276/03.
- 21 Ifølge Poste Italiane var begrundelserne for at anvende tidsbegrænsede kontrakter om tilrådighedsstillelse af arbejdskraft tilstrækkelig klart angivet, og de var reelle. Desuden var fornyelsen af de ansættelseskontrakter, der var indgået mellem Obiettivo Lavoro og Oreste Della Rocca, ikke underlagt nogen lovbestemt begrænsning, idet artikel 22 i lovbekendtgørelse nr. 276/03 udelukker anvendelsen af artikel 5, stk. 3 og 4, i lovbekendtgørelse nr. 368/01 på denne type kontrakter.
- 22 I forelæggelsesafgørelsen har Tribunale di Napoli anført, at det fremgår af artikel 22, at den nationale lovgivning – som en undtagelse fra de almindelige retsregler på området for tidsbegrænsede ansættelseskontrakter – ikke pålægger vikarbureauer nogen grænser for fornyelsen af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter. Selv om lovbekendtgørelse nr. 368/01 således bestemmer, at begrundelsen for kontrakten og dens forlængelse skal ske med henvisning til arbejdsgiverens behov, giver lovbekendtgørelse nr. 276/03 mulighed for indgåelse af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter når kontrakten om at stille arbejdskraft til rådighed ligeledes er tidsbegrænset. Kun sidstnævnte kontrakt skal i henhold til artikel 20, stk. 4, og artikel 27, stk. 1, i lovbekendtgørelse nr. 276/03 begrundes i tekniske, organisatoriske eller produktionsmæssige hensyn.
- 23 Tribunale di Napoli er imidlertid i tvivl om dette regelsæts forenelighed med rammeaftalens § 5.
- 24 Den nationale ret har i denne henseende anført, at den for det første ønsker oplyst, om ansættelsesforholdet mellem vikarbureauet og den vikaransatte eller mellem den vikaransatte og brugervirksomheden er omfattet af rammeaftalens anvendelsesområde. Selv om det i præamblen til rammeaftalen peger i retning af, at rammeaftalen ikke finder anvendelse, fremgår det nemlig af præmis 36 i kendelse af 15. september 2010, sag C-386/09, Briot, Sml. I, s. 8471, at ansættelsesforholdet mellem vikarbureauet og den vikaransatte fortsat er omfattet af rammeaftalen, idet direktiv 2008/104 kun vedrører det ansættelsesforhold, der er etableret mellem den vikaransatte og brugervirksomheden.
- 25 For det tilfælde, at rammeaftalen finder anvendelse, og der ikke foreligger andre begrænsninger, ønsker den forelæggende ret oplyst, om det er i overensstemmelse med rammeaftalens § 5, stk. 1, litra a), at de tekniske, organisatoriske eller produktionsmæssige hensyn, som har ligget til grund for indgåelsen af en tidsbegrænset kontrakt om tilrådighedsstillelse af arbejdskraft – hvilke hensyn ikke vedrører vikarbureauet, men brugervirksomheden, og som er uden tilknytning til det specifikke ansættelsesforhold – anses for at udgøre en tilstrækkelig begrundelse for at indgå en tidsbegrænset ansættelseskontrakt mellem den vikaransatte og vikarbureauet samt for dens forlængelse.
- 26 Den forelæggende ret ønsker endelig oplyst, om denne bestemmelse gør det muligt at lade konsekvenserne af den ulovlige anvendelse af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter påhvile tredjemand – i den foreliggende sag brugervirksomheden. Idet vikarbureauerne alene udfører formidlingsvirksomhed, og idet de ikke kan påtage sig nogen form for driftsansvar, støtter arbejdstagerne således systematisk deres søgsmål på artikel 27, stk. 1, i lovbekendtgørelse nr. 276/03, således at sanktionen ikke rammer arbejdsgiveren.

27 På denne baggrund har Tribunale di Napoli besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

- »1) Under hensyn til bl.a. henvisningerne i præmis 36 i [Briot-]kendelsen ønskes oplyst, om direktiv [1999/70/EF], navnlig § 2 [i rammeaftalen], også omfatter et tidsbegrænset ansættelsesforhold mellem en vikaransat og et vikarbureau eller mellem en vikaransat og en brugervirksomhed, og dermed om direktiv [1999/70] regulerer disse forhold?
- 2) Det ønskes oplyst, om en bestemmelse, der giver adgang til at fastsætte en tidsfrist i en ansættelseskontrakt med et vikarbureau og til at forny kontrakten af tekniske, organisations- eller produktionsmæssige hensyn, som ikke vedrører bureauet og det specifikke tidsbegrænsede ansættelsesforhold, men som sker på grundlag af generelle krav til den vikaransatte uden tilknytning til det specifikke ansættelsesforhold, såfremt ingen andre begrænsninger foreligger, opfylder kravene i § 5, stk. 1, litra a), i direktiv [1999/70] eller kan udgøre en omgåelse af direktivet. Endvidere ønskes oplyst, om de objektive hensyn nævnt i § 5, stk. 1, litra a), i direktiv [1999/70] skal præciseres i et dokument og omhandle det specifikke tidsbegrænsede ansættelsesforhold og fornyelsen heraf, således at en henvisning til de generelle objektive hensyn, som begrundede indgåelse af vikarformidlingsaftalen, ikke kan anses for tilstrækkelig med hensyn til opfyldelsen af § 5, litra a)?
- 3) Er § 5 i direktiv [1999/70] til hinder for, at misbrugets konsekvenser påhviler tredjemand, hvilket i den foreliggende sag vil sige brugervirksomheden?»

Om de præjudicielle spørgsmål

Formaliteten

- 28 Poste Italiane har gjort gældende, at de forelagte spørgsmål er irrelevante, idet de vedrører anvendelsen af rammeaftalen på ansættelsesforholdet mellem den vikaransatte og vikarbureauet, mens Oreste Della Rocca i hovedsagen kun har gjort gældende, at kontrakten om at stille arbejdskraft til rådighed, der er indgået mellem vikarbureauet og brugervirksomheden, er ulovlig.
- 29 Det bemærkes, at der ifølge fast retspraksis er en formodning for, at de spørgsmål om EU-retten fortolkning, som den nationale ret har forelagt på baggrund af de retlige og faktiske omstændigheder, som den har ansvaret for at fastlægge – og hvis rigtighed det ikke tilkommer Domstolen at efterprøve – er relevante. Domstolen kan kun afvise en anmodning fra en national ret, hvis det klart fremgår, at den ønskede fortolkning af EU-retten savner enhver forbindelse med realiteten i hovedsagen eller dennes genstand, såfremt problemet er af hypotetisk karakter, eller såfremt Domstolen ikke råder over de faktiske og retlige oplysninger, som er nødvendige for, at den kan give en hensigtsmæssig besvarelse af de forelagte spørgsmål (dom af 22.6.2010, forenede sager C-188/10 og C-189/10, Melki og Abdel, Sml. I, s. 5667, præmis 27 og den deri nævnte retspraksis).
- 30 Det bemærkes imidlertid, at de af den forelæggende ret rejste spørgsmål vedrører fortolkningen af rammeaftalen i en reel tvist, hvorunder Oreste Della Rocca, således som det fremgår af nærværende doms præmis 20 og 21, ikke blot har bestridt tilrådighedsstillelsen af arbejdskraft, men ligeledes fornyelsen af hans ansættelseskontrakter med vikarbureauet, mens Poste Italiane har gjort gældende, at disse fornyelser overholder de i henhold til national lov fastsatte krav, hvilket har ført til, at den forelæggende ret er i tvivl om denne lovgivnings forenelighed med rammeaftalen.
- 31 På denne baggrund skal den foreliggende anmodning om præjudiciel afgørelse antages til realitetsbehandling.

Det første spørgsmål

- 32 Med dette spørgsmål ønsker den forelæggende ret i det væsentlige oplyst, om direktiv 1999/70 og rammeaftalen skal fortolkes således, at de finder anvendelse på et tidsbegrænset ansættelsesforhold mellem en vikaransat og et vikarbureau eller på et tidsbegrænset ansættelsesforhold mellem en sådan arbejdstager og en brugervirksomhed.
- 33 Det bemærkes indledningsvis, at en vikaransat, såsom Oreste Della Rocca, er omfattet af direktiv 2008/104's materielle anvendelsesområde. Det er imidlertid ubestridt, at dette direktiv, der skulle være gennemført i national ret senest den 5. december 2011, ikke finder tidsmæssig anvendelse i hovedsagen, eftersom de i hovedsagen omhandlede vikarperioder vedrører perioden fra den 2. november 2005 til den 31. januar 2007. På denne baggrund er det med rette, at den forelæggende ret alene har rejst spørgsmål om anvendelsen af rammeaftalen på en sådan arbejdstager.
- 34 Det bemærkes i denne henseende, således som Domstolen allerede har fastslået, at det fremgår af selve ordlyden af rammeaftalens § 2, stk. 1, at denne rammeaftales anvendelsesområde er defineret bredt, idet den generelt henviser til »alle med tidsbegrænset ansættelse, som har en ansættelseskontrakt eller indgår i et ansættelsesforhold, som defineret ved lov, kollektiv aftale eller gældende praksis i den enkelte medlemsstat«. Desuden omfatter definitionen af begrebet »en person med tidsbegrænset ansættelse« i rammeaftalens forstand, således som fastsat i dennes § 3, stk. 1, alle arbejdstagere uden nogen sondring alt efter, om den pågældende arbejdsgiver henhører under den offentlige eller private sektor (dom af 4.7.2006, sag C-212/04, Adeneler m.fl., Sml. I, s. 6057, præmis 56).
- 35 Rammeaftalens anvendelsesområde er imidlertid ikke uden grænser. Det fremgår således af selve ordlyden af rammeaftalens § 2, stk. 1, at definitionen af ansættelseskontrakter og -forhold, i forhold til hvilke denne rammeaftale finder anvendelse, ikke er fastsat i denne eller i EU-retten, men i national lovgivning og/eller praksis. Desuden overlader rammeaftalens § 2, stk. 2, medlemsstaterne en skønsmargen for så vidt angår anvendelsen af rammeaftalen på visse kategorier af ansættelseskontrakter eller -forhold. Rammeaftalens § 2, stk. 2, giver således medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter mulighed for at undtage »erhvervsmæssig grunduddannelse og lærlingeuddannelse« samt »kontrakter og ansættelsesforhold, der er indgået i forbindelse med særlige offentlige eller offentligt støttede programmer med henblik på uddannelse, integration og omskoling, fra rammeaftalens anvendelsesområde« (jf. dom af 15.3.2012, sag C-157/11, Sibilio, præmis 42, 52 og 53).
- 36 På samme måde fremgår det udtrykkeligt af fjerde afsnit i præamblen til rammeaftalen, at denne ikke finder anvendelse på personer med tidsbegrænset ansættelse, der af et vikarbureau stilles til rådighed for en brugervirksomhed, idet parterne i rammeaftalen havde til hensigt at indgå en tilsvarende aftale om arbejde formidlet af vikarbureauer. Dette er netop formålet med direktiv 2008/104, der, som det fremgår af femte og syvende betragtning til direktivet, blev vedtaget af EU-lovgiver efter resultatløse forhandlinger mellem arbejdsmarkedets parter vedrørende indgåelsen af en sådan aftale.
- 37 Det bemærkes i denne henseende, at den i præamblen til rammeaftalen fastsatte udelukkelse vedrører den vikaransatte som sådan og ikke hverken det ene eller det andet af vedkommendes ansættelsesforhold, således at både den vikaransattes ansættelsesforhold med vikarbureauet og det forhold, der er indgået med brugervirksomheden, falder uden for rammeaftalens anvendelsesområde.
- 38 Præamblen til en EU-retsakt er ifølge Domstolens praksis ganske vist ikke retligt bindende og kan hverken påberåbes til støtte for at fravige bestemmelserne i den pågældende retsakt eller til støtte for en fortolkning af disse bestemmelser, der er i åbenbar strid med deres ordlyd (jf. bl.a. dom af 25.11.1998, sag C-308/97, Manfredi, Sml. I, s. 7685, præmis 30, af 24.11.2005, sag C-136/04, Deutsches Milch-Kontor, Sml. I, s. 10095, præmis 32, af 2.4.2009, sag C-134/08, Tyson Parketthandel, Sml. I, s. 2875, præmis 16, og af 28.6.2012, sag C-7/11, Caronna, præmis 40).

- 39 I den foreliggende sag må det imidlertid konstateres, at udelukkelsen i rammeaftalens præambel kommer til udtryk i dennes § 3, stk. 1, hvorefter alene et ansættelsesforhold, der er etableret »direkte« med arbejdsgiveren, er omfattet af denne rammeaftale.
- 40 Desuden udgør tilrådighedsstillelsen af vikaransatte en specifik og kompliceret dimension af arbejdsretten, der – således som det fremgår af denne doms præmis 32 og 37 – indebærer et dobbelt ansættelsesforhold mellem dels vikarbureauet og den vikaransatte, dels mellem den vikaransatte og brugervirksomheden samt et forhold angående tilrådighedsstillelsen mellem vikarbureauet og brugervirksomheden. Rammeaftalen indeholder imidlertid ingen bestemmelser, der behandler disse specifikke aspekter.
- 41 Tværtimod må det konstateres, at artikel 1, stk. 3, litra c), i Europa-Parlamentet og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser (EFT 1997 L 18, s. 1) udtrykkeligt bestemmer, at dette direktiv finder anvendelse på et vikarbureaus udstationering af en arbejdstager i en brugervirksomhed, når der foreligger et ansættelsesforhold mellem vikarbureauet og den vikaransatte i udstationeringsperioden. På samme måde præciserer artikel 1, nr. 2), i Rådets direktiv 91/383/EØF af 25. juni 1991 om supplerende foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden på arbejdsstedet for arbejdstagere, der har et tidsbegrænset ansættelsesforhold eller et vikaransættelsesforhold (EFT L 206, s. 19), udtrykkeligt, at dette direktiv finder anvendelse på vikaransættelsesforhold mellem et vikarbureau og den vikaransatte.
- 42 Heraf følger, at de tidsbegrænsede ansættelsesforhold for en vikaransat, som af et vikarbureau stilles til rådighed for en brugervirksomhed, ikke er omfattet af rammeaftalens anvendelsesområde og dermed heller ikke omfattet af direktiv 1999/70's anvendelsesområde.
- 43 Denne konklusion er på ingen måde i modstrid med Domstolens afgørelse i Briot-kendelsen. Efter i den sag at have fastslået, at den manglende fornyelse af den vikaransattes tidsbegrænsede ansættelseskontrakt, som ophørte på den i kontrakten fastsatte dato, før overdragelsen af den aktivitet, som denne arbejdstager var tilknyttet, ikke var i strid med Rådets direktiv 2001/23/EF af 12. marts 2001 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning om varetagelse af arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med overførsel af virksomheder eller bedrifter eller af dele af virksomheder eller bedrifter (EFT L 82, s. 16), begrænsede Domstolen sig til i nævnte kendelses præmis 36 at præcisere, at denne løsning ikke foregreb den beskyttelse, som en vikaransat i givet fald kan være tillagt mod misbrug hidrørende fra anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter i andre EU-retlige bestemmelser, bl.a. direktiv 1999/70, eller den fortolkning af disse retsakter, som Domstolen kan anlægge.
- 44 Det fremgår imidlertid netop af den fortolkning af direktiv 1999/70 og af rammeaftalen, der fremgår af nærværende doms præmis 34-42, at de tidsbegrænsede ansættelsesforhold for en vikaransat, som af et vikarbureau stilles til rådighed for en brugervirksomhed, ikke er omfattet af anvendelsesområdet for dette direktiv og for rammeaftalen.
- 45 Det første spørgsmål skal derfor besvares med, at direktiv 1999/70 og rammeaftalen skal fortolkes således, at de hverken finder anvendelse på det tidsbegrænsede ansættelsesforhold mellem en vikaransat og et vikarbureau eller på det tidsbegrænsede ansættelsesforhold mellem en sådan arbejdstager og en brugervirksomhed.

Det andet og tredje spørgsmål

- 46 Henset til svaret på det første spørgsmål, er det ufornuddent at besvare det andet og tredje spørgsmål.

Sagens omkostninger

- ⁴⁷ Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagens omkostninger. Bortset fra nævnte parter udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Ottende Afdeling) for ret:

Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP, og rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, indgået den 18. marts 1999, der er indeholdt i bilaget til dette direktiv, skal fortolkes således, at de hverken finder anvendelse på det tidsbegrænsede ansættelsesforhold mellem en vikaransat og et vikarbureau eller på det tidsbegrænsede ansættelsesforhold mellem en sådan arbejdstager og en brugervirksomhed.

Underskrifter