



Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (osmi senat)

z dne 11. aprila 2013*

„Socialna politika — Direktiva 1999/70/ES — Okvirni sporazum o delu za določen čas, sklenjen med ETUC, UNICE in CEEP — Določba 2 — Področje uporabe okvirnega sporazuma — Podjetje za zagotavljanje dela — Posredovanje dela napotenih delavcev podjetju uporabniku — Zaporedne pogodbe o zaposlitvi za določen čas“

V zadevi C-290/12,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Tribunale di Napoli (Italija) z odločbo z dne 29. maja 2012, ki je prispela na Sodišče 11. junija 2012, v postopku

Oreste Della Rocca

proti

Poste Italiane SpA,

SODIŠČE (osmi senat),

v sestavi E. Jarašiūnas, predsednik senata, A. Ó Caoimh (poročevalec) in G. C. Fernlund, sodnika,

generalna pravobranilka: J. Kokott,

sodni tajnik: A. Calot Escobar,

na podlagi pisnega postopka,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

- za Poste Italiane SpA R. De Luca Tamajo, odvetnik,
- za italijansko vlado G. Palmieri, agentka, skupaj z G. Palatiellom, avvocato dello Stato,
- za poljsko vlado M. Szpunar in B. Majczyna, agenta,
- za Evropsko komisijo C. Cattabriga in M. van Beek, agenta,

na podlagi sklepa, sprejetega po opredelitvi generalne pravobranilke, da bo v zadevi razsojeno brez sklepnih predlogov,

izreka naslednjo

* Jezik postopka: italijanščina.

Sodbo

- 1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago določb 2 in 5 Okvirnega sporazuma o delu za določen čas, sklenjenega 18. marca 1999 (v nadaljevanju: okvirni sporazum), ki je priloga k Direktivi Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 3, str. 368).
- 2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med O. Della Rocca in podjetjem Poste Italiane SpA (v nadaljevanju: Poste Italiane) glede obstoja delovnega razmerja pri tem podjetju.

Pravni okvir

Pravo Unije

Direktiva 1999/70

- 3 Iz uvodne izjave 14 Direktive 1999/70, ki temelji na členu 139(2) ES, je razvidno, da so želele podpisnice okvirnega sporazuma s sklenitvijo tega sporazuma izboljšati kakovost dela za določen čas z zagotavljanjem uporabe načela prepovedi diskriminacije in vzpostavitvi okvir, ki bi preprečeval zlorabe, izhajajoče iz veriženja pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij za določen čas.
- 4 V skladu s členom 1 Direktive 1999/70 je namen te direktive „uveljaviti okvirni sporazum [...], sklenjen [...] med splošnimi medpanožnimi organizacijami (ETUC, UNICE in CEEP), ki je priloga tej direktivi“.
- 5 V četrtem odstavku preambule okvirnega sporazuma je navedeno:
„Ta sporazum velja za delavce, zaposlene za določen čas, z izjemo tistih, ki jih zaposlitvena agencija za začasno delo da na razpolago uporabniškemu podjetju. Namen pogodbenic je preučiti potrebo po podobnem sporazumu v zvezi z začasnim delom prek zaposlitvene agencije.“
- 6 Določba 2 okvirnega sporazuma, naslovljena „Področje uporabe“, določa:
„1. Ta sporazum se uporablja za delavce, zaposlene za določen čas, ki so sklenili pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, kakor ju opredeljujejo zakoni, kolektivne pogodbe ali običaji v vsaki državi članici.
2. Po posvetovanju s socialnimi partnerji lahko države članice in/ali socialni partnerji določijo, da se ta sporazum ne uporablja za:
(a) začetno poklicno usposabljanje in vajeniške programe,
(b) pogodbe o zaposlitvi in delovna razmerja, ki so bila sklenjena v okviru posebnega javnega ali javno podprtega usposabljanja, programov povezovanja in poklicnega prekvalificiranja.“
- 7 Določba 3 okvirnega sporazuma, naslovljena „Opredelitve“, določa:
„1. V tem sporazumu izraz ‚delavec, zaposlen za določen čas‘ pomeni osebo, ki ima pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, sklenjeno neposredno med delodajalcem in delavcem, in pri katerem [kateri] je konec pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja določen z objektivnimi pogoji, kakršni so potek določenega datuma, dokončanje določene naloge ali nastop posebnega dogodka.

[...]“

8 Določba 5 okvirnega sporazuma, naslovljena „Ukrepi za preprečevanje zlorab“, določa:

„1. Za preprečevanje zlorab, ki izhajajo iz veriženja pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerjih [razmerij] za določen čas, države članice po posvetovanju s socialnimi partnerji skladno z nacionalno zakonodajo, kolektivnimi pogodbami ali običaji in/ali socialni partnerji, kadar ni ustreznih pravnih ukrepov, ki bi preprečevali zlorabo, uvedejo enega ali več naslednjih ukrepov tako, da upoštevajo potrebe posameznih sektorjev in/ali kategorij delavcev:

(a) objektivne razloge, ki upravičujejo obnovitev takšnih pogodb ali razmerij;

(b) najdaljše skupno trajanje zaporednih pogodb ali razmerij za določen čas;

(c) število obnovitev takšnih pogodb ali razmerij.

[...]“

Direktiva 2008/104/ES

9 V uvodnih izjavah od 5 do 7 Direktive 2008/104/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 19. novembra 2008 o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela (UL L 327, str. 9) je navedeno:

„(5) V uvodu k okvirnemu sporazumu o delu za določen čas [...] so podpisniki izrazili namero, da preučijo potrebo po podobnem sporazumu v zvezi z delom prek agencij za zagotavljanje začasnega dela in da se delavci, zaposleni pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, ne vključijo v direktivo o delu za določen čas.

[...]

(7) Socialni partnerji so 21. maja 2001 izjavili, da pogajanja o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela niso privedla do sporazuma.“

Italijanska ureditev

Zakonska uredba št. 368/01

10 Člen 1 zakonske uredbe št. 368 z dne 6. septembra 2001 o izvajanju Direktive 1999/70/ES o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP (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) (GURI št. 235 z dne 9. oktobra 2001, str. 4, v nadaljevanju: zakonska uredba št. 368/01) določa:

„1. V pogodbi o zaposlitvi je lahko določen njen datum prenehanja iz tehničnih razlogov ali zaradi proizvodnih potreb, organizacije ali nadomeščanja delavcev.

2. Določitev datuma prenehanja je neveljavna, če ni neposredno ali posredno razvidna iz pisnega akta, v katerem so navedeni razlogi iz odstavka 1.

3. Delodajalec mora delavcu izročiti fotokopijo pisnega akta v petih dneh od nastopa dela.

4. Pisna oblika ni potrebna, če zaposlitev, ki je povsem priložnostna, ne traja več kot dvanajst dni.“

11 Člen 4 zakonske uredbe št. 368/01 o ureditvi podaljševanja določa:

„1. Čas trajanja pogodbe se lahko ob soglasju delavca podaljša, če je bil prvotni čas trajanja krajši od treh let. V takem primeru je enkratno podaljšanje dopustno pod pogojem, da je potrebno iz objektivnih razlogov in da se nanaša na delo, za katero je bila sklenjena pogodba za določen čas. Kljub temu v tem primeru skupni čas trajanja zaposlitve za določen čas ne more biti daljši od treh let.

2. Obstoj objektivnih razlogov za morebitno podaljšanje trajanja pogodbe mora dokazati delodajalec.“

12 Člen 5 zakonske uredbe št. 368/2001 z naslovom „Iztek trajanja in sankcije. Zaporedne pogodbe“ določa:

„1. Če se delovno razmerje nadaljuje po datumu izteka, ki je bil v začetku določen ali naknadno preložen v skladu s členom 4, mora delodajalec povečati plačo delavca za 20 % na dan do desetega dneva in za 40 % za vsak dodaten dan.

2. Če se delovno razmerje nadaljuje po dvajsetem dnevu v primeru pogodb, sklenjenih za obdobje, krajše od šestih mesecev, ali po tridesetem dnevu v drugih primerih, se po izteku navedenih rokov šteje, da pogodba velja za nedoločen čas.

3. Če je delavec ponovno zaposlen za določen čas na podlagi člena 1 v roku desetih dni od datuma izteka pogodbe, katere trajanje je krajše ali enako šestim mesecem, ali v roku dvajsetih dni od datuma izteka pogodbe, katere trajanje je daljše od šestih mesecev, se šteje, da je druga pogodba sklenjena za nedoločen čas.

4. V primeru dveh zaposlitev za določen čas, ki si sledita brez prekinitve, se šteje, da je pogodba o zaposlitvi sklenjena za nedoločen čas od datuma sklenitve prve pogodbe.“

Zakonska uredba št. 276/03

13 Iz predložitvene odločbe je razvidno, da zakonska uredba št. 276 z dne 10. septembra 2003 o izvajanju pooblastil na področju zaposlovanja in trga dela, ki jih določa zakon št. 30 z dne 14. februarja 2003 (decreto legislativo n. 276, attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30) (redni dodatek h GURI št. 235 z dne 9. oktobra 2003, str. 5, v nadaljevanju: zakonska uredba št. 276/03), kar zadeva pogodbo o zaposlitvi za določen čas, sklenjeno z agencijo za zagotavljanje dela, odstopa od zakonske uredbe št. 368/01, ker določa, da so lahko te pogodbe sklenjene za določen čas in podaljšane brez utemeljevanja, pri čemer samo posredno velja splošna ureditev.

14 V zakonski uredbi št. 276/03 je pogodba o posredovanju dela („somministrazione di lavoro“) opredeljena kot pogodba o poklicnem zagotavljanju dela za nedoločen ali določen čas, na podlagi katere delavci opravljajo delo za uporabnika, po njegovih navodilih in pod njegovim nadzorom. Gre za pogodbo med dvema strankama, posrednikom („somministratore“) in uporabnikom („utilizzatore“), s katero se prvi zaveže drugemu za plačilo zagotavljanja dela delavcev, ki jih je sam zaposlil. To pogodbo o posredovanju dela spremlja pogodba o zaposlitvi, ki jo skleneta posrednik in delavec.

15 Člen 20(4) zakonske uredbe št. 276/03 določa, da je posredovanje dela za določen čas dovoljeno iz tehničnih razlogov ali zaradi proizvodnih potreb, organizacije ali nadomeščanja delavcev, tudi če so ti razlogi vezani na redno dejavnost uporabnika. Nacionalne kolektivne pogodbe lahko določajo količinske omejitve uporabe posredovanja dela za določen čas, ki niso nujno enotne.

- 16 Pogodba o posredovanju dela mora biti v skladu s členom 21 zakonske uredbe št. 276/03 pisna in med drugim vsebovati primere in tehnične razloge oziroma proizvodne potrebe, potrebe organizacije ali potrebe nadomeščanja delavcev iz člena 20(3) in (4). Posrednik ta podatek pisno sporoči delavcu ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi ali ob napotitvi k uporabniku.
- 17 Člen 22(2) zakonske uredbe št. 276/03 določa, da se za delovno razmerje med posrednikom in delavcem v primeru posredovanja dela za določen čas ustrezno uporabljajo določbe zakonske uredbe št. 368/01, razen člena 5, odstavek 3 in naslednji, te zakonske uredbe. Prvotni datum izteka pogodbe o zaposlitvi se lahko s soglasjem delavca vsekakor podaljša, za kar je potrebna pisna oblika, v primerih in za čas, ki jih določa kolektivna pogodba, ki velja za posrednika.
- 18 Člen 27 zakonske uredbe št. 276/03 določa, da če se pri posredovanju dela ne spoštujejo omejitve in pogoji iz členov 20 in 21 te zakonske uredbe, lahko delavec s tožbo, ki se lahko vroči samo uporabniku, zahteva ugotovitev obstoja delovnega razmerja med njim in tem uporabnikom, ki učinkuje od nastopa dela.

Spor o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje

- 19 O. Della Rocca je z Obiettivo Lavoro SpA (v nadaljevanju: Obiettivo Lavoro), družbo, ki zagotavlja začasno delo, sklenil tri zaporedne pogodbe o zaposlitvi za določen čas, na podlagi katerih je za družbo Poste Italiane delal kot pismonoša. Te pogodbe so zajemale obdobja od 2. novembra 2005 do 31. januarja 2006, od 2. februarja 2006 do 30. septembra 2006 in od 2. oktobra 2006 do 31. januarja 2007. Sklenjene so bile na podlagi pogodbe o posredovanju dela za določen čas, ki sta jo sklenili družbi Obiettivo Lavoro in Poste Italiane za nadomeščanje osebja v službi za dostavo pošte v deželi Kampanija. Ni sporno, da objektivne razloge, ki upravičujejo sklenitev in obnovitev pogodb o zaposlitvi za določen čas, vsebuje samo pogodba o posredovanju dela, ne pa te pogodbe same.
- 20 O. Della Rocca je menil, da so razlogi za uporabo posredovanja dela za določen čas „nedoločni in nedosledni“ in da njegovo podaljšanje ni obrazloženo, zato je pri Tribunale di Napoli vložil tožbo, s katero je predlagal, naj se ugotovi, da je zaradi nepravilnosti pri navedenem posredovanju dela za določen čas glede na člene 20, 21 in 27 zakonske uredbe št. 276/03 med njim in družbo Poste Italiane obstajalo delovno razmerje za nedoločen čas.
- 21 Družba Poste Italiane meni, da so bili razlogi za uporabo posredovanja dela za določen čas zadostno navedeni in resnični. Poleg tega za obnovitev pogodb o zaposlitvi med družbo Obiettivo Lavoro in O. Della Rocca ne velja nobena zakonska omejitev, saj člen 22 zakonske uredbe št. 267/03 izključuje uporabo člena 5(3) in (4) zakonske uredbe št. 368/01 za tovrstne pogodbe.
- 22 Tribunale di Napoli v predložitveni odločbi navaja, da iz tega člena 22 izhaja, da nacionalna zakonodaja z odstopanjem od splošne ureditve za pogodbe o zaposlitvi za določen čas podjetjem za zagotavljanje dela ne nalaga nobene omejitve glede podaljševanja pogodb o zaposlitvi za določen čas. Medtem ko naj bi namreč zakonska uredba št. 368/01 določala, da sta utemeljitev pogodbe in njeno podaljšanje vezana na potrebe delodajalca, naj bi zakonska uredba št. 276/03 omogočala sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas, če je bila tudi pogodba o posredovanju dela sklenjena za določen čas. Samo ta pogodba naj bi morala biti v skladu s členoma 20(4) in 27(1) zakonske uredbe št. 276/03 upravičena s tehničnimi ali proizvodnimi potrebami ali potrebami organizacije.
- 23 Vendar Tribunale di Napoli dvomi o združljivosti te ureditve z določbo 5 okvirnega sporazuma.
- 24 To sodišče v zvezi s tem meni, da se je treba najprej vprašati, ali delovno razmerje med podjetjem za zagotavljanje dela in med napotenim delavcem ali delovno razmerje med tem delavcem in podjetjem uporabnikom spada na področje uporabe okvirnega sporazuma. Čeprav namreč preambula okvirnega sporazuma nakazuje, da se ta ne uporablja, naj bi bilo iz točke 36 sklepa z dne 15. septembra 2010

v zadevi Briot (C-386/09, ZOdl., str. I-8471) razvidno, da za delovno razmerje med podjetjem za zagotavljanje dela in napotnim delavcem okvirni sporazum velja, saj naj bi se Direktiva 2008/104 nanašala samo na delovno razmerje med tem delavcem in podjetjem uporabnikom.

- 25 Dalje se predložitveno sodišče sprašuje, ali je v primeru, da se okvirni sporazum uporablja, ob neobstoju drugih preventivnih ukrepov v skladu z določbo 5(1)(a) okvirnega sporazuma to, da tehnični razlogi oziroma proizvodne potrebe, potrebe organizacije ali potrebe nadomeščanja delavcev, ki so upravičevali sklenitev pogodbe o zagotavljanju dela za določen čas – in ki niso vezani na podjetje za zagotavljanje dela, ampak na podjetje uporabnika, ter nimajo zveze s konkretnim delovnim razmerjem – pomenijo zadosten razlog za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas med napotnim delavcem in podjetjem za zagotavljanje dela ter za njeno podaljšanje.
- 26 Nazadnje se predložitveno sodišče sprašuje, ali ta določba dopušča, da posledice zlorabe pogodb o zaposlitvi za določen čas nosi tretji, v obravnavanem primeru podjetje uporabnik. Ker namreč podjetja za zagotavljanje dela opravljajo samo dejavnost posrednika in jim ni treba prevzeti nobenega poslovnega tveganja, delavci sistematično vložijo tožbo na podlagi člena 27(1) zakonske uredbe št. 276/03, tako da sankcija ne doleti delodajalca.
- 27 V teh okoliščinah je Tribunale di Napoli prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja:
- „1. Ali se, če se upošteva tudi navedba iz točke 36 [zgoraj navedenega] sklepa [...] Briot [...], Direktiva [1999/70], natančneje določba 2 [okvirnega sporazuma], nanaša tudi na delovno razmerje, ki je sklenjeno za določen čas med posredovanim delavcem in agencijo za zagotavljanje začasnega dela oziroma med posredovanim delavcem in uporabnikom, torej ali Direktiva [1999/70] ureja taka razmerja?
 2. Ali ob neobstoju drugih omejitvenih ukrepov določba, ki dopušča sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas z agencijo za zagotavljanje začasnega dela in njeno obnovitev na podlagi tehničnih, organizacijskih ali produkcijskih zahtev, ki niso vezani ne na agencijo ne na specifično delovno razmerje za določen čas, ampak gre za splošne razloge, vezane na uporabnika, ki niso povezani s specifičnim delovnim razmerjem, izpolnjuje zahteve iz določbe 5(1)(a) Direktive [1999/70] oziroma lahko pomeni zaobid navedene direktive? Ali je treba objektivne zahteve iz določbe 5(1)(a) Direktive [1999/70] natančno pisno opredeliti in se morajo te nanašati na specifično delovno razmerje za določen čas in njegovo obnovitev, zaradi česar je treba šteti, da splošne objektivne zahteve, ki so upravičevale sklenitev pogodbe o posredovanju dela, niso v skladu z zahtevami iz določbe 5(a)?
 3. Ali določba 5 Direktive [1999/70] preprečuje, da bi posledice zlorabe nosila tretja oseba, v obravnavanem primeru uporabnik?“

Vprašanja za predhodno odločanje

Dopustnost

- 28 Družba Poste Italiane trdi, da postavljena vprašanja niso upoštevana, ker se nanašajo na uporabo okvirnega sporazuma za delovno razmerje med napotnim delavcem in podjetjem za zagotavljanje dela, medtem ko O. Della Rocca v sporu o glavni stvari zatrjuje samo nezakonitost pogodbe o posredovanju dela med podjetjem za zagotavljanje dela in podjetjem uporabnikom.

- 29 Spomniti je treba, da v skladu z ustaljeno sodno prakso za vprašanja v zvezi z razlago prava Unije, ki jih nacionalna sodišča zastavijo v pravnem in dejanskem okviru, ki so ga pristojna opredeliti sama in katerega pravilnosti Sodišče ne preizkuša, velja domneva upoštevnosti. Sodišče lahko predlog nacionalnega sodišča zavrne samo, če je očitno, da zahtevana razlaga prava Unije nima nobene zveze z dejanskim stanjem ali predmetom spora v postopku v glavni stvari, če je problem hipotetičen ali če Sodišče nima na voljo pravnih in dejanskih elementov, da bi lahko na zastavljena vprašanja dalo koristne odgovore (sodba z dne 22. junija 2010 v združenih zadevah Melki in Abdeli, C-188/10 in C-189/10, ZOdl., str. I-5667, točka 27 in navedena sodna praksa).
- 30 Ugotoviti pa je treba, da se vprašanja predložitvenega sodišča nanašajo na razlago okvirnega sporazuma v dejanskem sporu, v katerem O. Della Rocca, kot je razvidno iz točk 20 in 21 te sodbe, izpodbija ne le posredovanje dela, temveč tudi obnovitve njegovih pogodb o zaposlitvi pri podjetju za zagotavljanje dela, medtem ko družba Poste Italiane trdi, da te obnovitve ustrezajo zahtevam iz nacionalne ureditve, kar je predložitveno sodišče pripeljalo do tega, da se sprašuje o skladnosti navedene ureditve z okvirnim sporazumom.
- 31 Zato je treba šteti, da je ta predlog za sprejetje predhodne odločbe dopusten.

Prvo vprašanje

- 32 Predložitveno sodišče s tem vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba Direktivo 1999/70 in okvirni sporazum razlagati tako, da se uporabljata za delovno razmerje za določen čas med napotnim delavcem in podjetjem za zagotavljanje dela ali za delovno razmerje za določen čas med takim delavcem in podjetjem uporabnikom.
- 33 Najprej je treba poudariti, da napoteni delavec, kot je O. Della Rocca, spada na področje uporabe *ratione materiae* Direktive 2008/104. Vendar ni sporno, da se ta direktiva, ki je morala biti v notranje pravo prenesena najpozneje 5. decembra 2011, v zadevi v glavni stvari ne uporablja *ratione temporis*, saj se obdobja dela prek agencije za zagotavljanje dela v obravnavani zadevi nanašajo na čas od 2. novembra 2005 do 31. januarja 2007. V teh okoliščinah se predložitveno sodišče upravičeno sprašuje o uporabi okvirnega sporazuma za takega delavca.
- 34 V zvezi s tem je treba opozoriti, da je, kot je Sodišče že razsodilo, iz besedila določbe 2, točka 1, okvirnega sporazuma razvidno, da je področje uporabe tega okvirnega sporazuma široko opredeljeno, saj se na splošno nanaša na „delavce, zaposlene za določen čas, ki so sklenili pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, kakor ju opredeljujejo zakoni, kolektivne pogodbe ali običaji v vsaki državi članici“. Poleg tega opredelitev pojma „delavec, zaposlen za določen čas“ v smislu okvirnega sporazuma iz njegove določbe 3, točka 1, zajema vse delavce, ne da bi se razlikovalo glede na javni ali zasebni značaj delodajalca, pri katerem so zaposleni (sodba z dne 4. julija 2006 v zadevi Adeneler in drugi, C-212/04, ZOdl., str. I-6057, točka 56).
- 35 Vendar področje uporabe okvirnega sporazuma ni neomejeno. Tako je iz istega besedila določbe 2, točka 1, okvirnega sporazuma razvidno, da pogodb in razmerij, za katere velja ta okvirni sporazum, ne opredeljuje ta sporazum sam ali pravo Unije, temveč nacionalna zakonodaja in/ali praksa. Poleg tega določba 2, točka 2, okvirnega sporazuma državam članicam priznava diskrecijsko pravico pri uporabi okvirnega sporazuma za nekatere kategorije pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij. Določba 2, točka 2, okvirnega sporazuma namreč državam članicam in/ali socialnim partnerjem omogoča, da s področja uporabe tega sporazuma izvzamejo „začetno poklicno usposabljanje in vajeniške programe“ ter „pogodbe o zaposlitvi in delovna razmerja, ki so bila sklenjena v okviru posebnega javnega ali javno podprtega usposabljanja, programov povezovanja in poklicnega prekvalificiranja“ (glej sodbo z dne 15. marca 2012 v zadevi Sibilio, C-157/11, točke 42, 52 in 53).

- 36 Prav tako pa je iz četrtega odstavka preambule okvirnega sporazuma izrecno razvidno, da se ta ne uporablja za delavce, zaposlene za določen čas, ki jih podjetje za zagotavljanje dela napoti k podjetju uporabniku, saj so imele stranke tega okvirnega sporazuma namen skleniti podoben sporazum v zvezi z začasnim delom prek zaposlitvene agencije. To je prav cilj Direktive 2008/104, ki jo je – kot je razvidno iz njenih uvodnih izjav 5 in 7 – zakonodajalec Unije sprejel po neuspešnih pogajanjih med socialnimi partnerji v zvezi s sklenitvijo takega sporazuma.
- 37 V zvezi s tem je treba navesti, da izključitev iz navedene preambule okvirnega sporazuma zadeva napotenega delavca samega, in ne njegovo eno ali drugo delovno razmerje, tako da ne njegovo delovno razmerje s podjetjem za zagotavljanje dela ne tisto s podjetjem uporabnikom ne spadata na področje uporabe okvirnega sporazuma.
- 38 Gotovo v skladu s sodno prakso Sodišča preambula akta Unije nima pravno zavezujoče veljave in se nanjo ni mogoče učinkovito sklicevati niti za to, da bi se odstopilo od določb zadevnega akta, niti za to, da bi se te določbe razlagale v smislu, ki je očitno v nasprotju z njihovim besedilom (glej zlasti sodbe z dne 25. novembra 1998 v zadevi Manfredi, C-308/97, Recueil, str. I-7685, točka 30; z dne 24. novembra 2005 v zadevi Deutsches Milch-Kontor, C-136/04, ZOdl., str. I-10095, točka 32; z dne 2. aprila 2009 v zadevi Tyson Parketthandel, C-134/08, ZOdl., str. I-2875, točka 16, in z dne 28. junija 2012 v zadevi Caronna, C-7/11, točka 40).
- 39 Vendar je treba v obravnavanem primeru ugotoviti, da je izključitev iz preambule okvirnega sporazuma prenesena v določbo 3, točka 1, tega sporazuma, v skladu s katero se ta okvirni sporazum uporablja samo za delovna razmerja, sklenjena „neposredno“ z delodajalcem.
- 40 Poleg tega je zagotavljanje dela napotениh delavcev zapleten in specifičen konstrukt delovnega prava, ki zajema, kot je razvidno iz točk 32 in 37 te sodbe, dvojno delovno razmerje med podjetjem za zagotavljanje dela in napotениm delavcem na eni strani ter med tem delavcem in podjetjem uporabnikom na drugi strani, poleg tega pa še posredniško razmerje med podjetjem za zagotavljanje dela in podjetjem uporabnikom. Okvirni sporazum ne vsebuje nobene določbe v zvezi s temi posebnimi vidiki.
- 41 Treba pa je, nasprotno, ugotoviti, da člen 1(3)(c) Direktive Evropskega parlamenta in Sveta 96/71/ES z dne 16. decembra 1996 o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 2, str. 431) izrecno določa, da se ta direktiva uporablja, ko podjetje za začasno zaposlovanje posreduje delo delavca podjetju uporabniku, pod pogojem, da v času napotitve obstaja delovno razmerje med podjetjem za začasno zaposlovanje in napotениm delavcem. Tudi člen 1, točka 2, Direktive Sveta z dne 25. junija 1991 s katero se dopolnjujejo ukrepi za spodbujanje izboljšav glede varnosti in zdravja pri delu za delavce z delovnim razmerjem za določen čas ali z začasnim delovnim razmerjem (91/383/EGS) (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 1, str. 418) izrecno določa, da se ta direktiva uporablja za začasna delovna razmerja med podjetjem za začasno zaposlovanje in delavcem.
- 42 Iz tega izhaja, da delovno razmerje napotenega delavca za določen čas, ki ga podjetje za zagotavljanje dela napoti k podjetju uporabniku, ne spada na področje uporabe okvirnega sporazuma in torej niti na področje uporabe Direktive 1999/70.
- 43 Ta ugotovitev nikakor ni v nasprotju s tem, kar je Sodišče odločilo v zgoraj navedenem sklepu Briot. V tej zadevi je namreč Sodišče, potem ko je ugotovilo, da z neobnovitvijo pogodbe napotenega delavca o zaposlitvi za določen čas, ki se je iztekla pred dnevom prenosa dejavnosti, v zvezi s katero je bil delavec zaposlen, ni kršena prepoved iz Direktive Sveta 2001/23/ES z dne 12. marca 2001 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 98), v točki 36 navedenega sklepa samo pojasnilo, da ta rešitev ne vpliva na zaščito – do katere bi

bil lahko v tem primeru upravičen začasni delavec – pred zlorabo zaradi veriženja pogodb o zaposlitvi za določen čas v skladu z drugimi določbami prava Unije, zlasti Direktive 1999/70, in razlago teh določb s strani Sodišča.

- 44 Iz razlage Direktive 1999/70 in okvirnega sporazuma, kot izhaja iz točk od 34 do 42 te sodbe, pa je ravno razvidno, da delovno razmerje napotnega delavca za določen čas, ki ga podjetje za zagotavljanje dela napoti k podjetju uporabniku, ne spada na področje uporabe te direktive in okvirnega sporazuma.
- 45 Zato je treba na prvo vprašanje odgovoriti, da je treba Direktivo 1999/70 in okvirni sporazum razlagati tako, da se ne uporabljata ne za delovno razmerje za določen čas med napotnim delavcem in podjetjem za zagotavljanje dela ne za delovno razmerje za določen čas med takim delavcem in podjetjem uporabnikom.

Drugo in tretje vprašanje

- 46 Ob upoštevanju odgovora na prvo vprašanje ni treba odgovoriti na drugo in tretje vprašanje.

Stroški

- 47 Ker je ta postopek za stranki v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški, priglašeni za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (osmi senat) razsodilo:

Direktivo Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP in Okvirni sporazum o delu za določen čas, sklenjen 18. marca 1999, ki je priloga k tej direktivi, je treba razlagati tako, da se ne uporabljata ne za delovno razmerje za določen čas med napotnim delavcem in podjetjem za zagotavljanje dela ne za delovno razmerje za določen čas med takim delavcem in podjetjem uporabnikom.

Podpisi