ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ГЕНЕРАЛНИЯ АДВОКАТ
Г-Н D. RUIZ-JARABO COLOMER
представено на 19 юни 2008 година [1]

I — Въведение

1. Højesteret (Върховен съд) на Дания отправя към Съда запитване относно тълкуването на член 8 от Директива 91/533/ЕИО [2] в рамките на производство по трудовоправен спор, в което ищецът Ruben Andersen твърди, че бил неприложим транспониращ Директивата колективен трудов договор, който го увреждал, тъй като за разлика от националния закон позволявал на работодателя, след като бъдел уведомен с оглед на това, да отстрани недостатъците на неточен документ за назначаване.

2. В този контекст препращащата юрисдикция иска да разбере дали, за да се разпростре приложното поле на транспониращ Директивата колективен трудов договор по отношение на даден работник или служител, е задължително той да е член на синдикат. Първите два поставени преюдициални въпроса се отнасят до този аспект.

3. Г-н Andersen се позовава също така на „временния“ характер на своето трудово правоотношение, който го освобождавал от предвиденото в Директивата задължение да уведоми работодателя. Препращащият съд изпитва съмнения относно значението на израза „[временен] трудов договор или трудово правоотношение“, използван в член 8, параграф 2, втора алинея от Директивата, тъй като нито една общностна норма не е използвала преди това тази терминология, и на трето място, пита дали се имат предвид всички правоотношения с определен срок или само тези, чийто срок е кратък.

II — Правна уредба

A — *Общностна правна уредба*

4. Директива 91/533, която развива точки 9 и 17 от Хартата на Общността за

1 — Език на оригиналния текст: испански.

2 — Директива на Съвета относно задължението на работодателя да информира работниците или служителите за условията на трудовия договор или на трудовото правоотношение (ОВ L 288, стр. 32; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 2, стр. 174).

основните социални права [3], е приета за уеднаквяване в контекста на Европейския съюз на вече наложеното от някои държави членки задължение за прилагане на определени формални изисквания към трудовите правоотношения, за да се предостави на работниците и служителите закрила срещу евентуално нарушаване на техните права (второ и шесто съображение). Целта ѝ по-точно е да се премахнат различията между националните законодателства в областта на информирането за основните аспекти на трудовия договор или на трудовото правоотношение.

5. Според нейния член 1 Директивата се прилага по отношение на „всеки един работник или служител, който има трудов договор или трудово правоотношение“ (параграф 1), въпреки че държавите членки могат да изключат прилагането ѝ: а) когато общата продължителност е не повече от един месец и/или когато продължителността на работната седмица е не повече от осем часа, или б) при договори със случаен характер, когато съществуват обективни причини, които оправдават неприлагането.

6. Член 2 изисква от работодателя да доведе до знанието на работника или служителя „основните положения на трудовия договор или на трудовото правоотношение“ (параграф 1), едно от които е предвидената му продължителност в случай на временен трудов договор или трудово правоотношение (параграф 2, буква д). Предоставянето на информация се прави писмено в някоя формите, предвидени в член 3 от Директивата.

7. Член 8, върху който се съсредоточават повдигнатите преюдициални въпроси, урежда защитата на предоставените с Директивата права и задължава държавите членки да гарантират упражняването по съдебен ред на правата на частноправните субекти (параграф 1). Параграф 2 от разпоредбата разпорежда, че тези средства влизат в действие, след като изтекат петнадесет дни без реакция от страна на работодателя по повод на уведомлението, направено от работника или служителя. Не се изисква обаче това обстоятелство да е налице за работещите зад граница работници и служители, за тези, които имат „[временен] трудов договор или [...] [временно] трудово правоотношение“, и за тези, които са обхванати от колективен трудов договор.

8. Съгласно член 9 от Директивата държавите членки трябва да приемат необходимите законови, подзаконови и административни разпоредби, за да се съобразят с нея, най-късно до 30 юни 1993 г. или да осигурят „най-късно до тази дата“ социалните партньори да въведат необходимите разпоредби „със споразумение“, като държавите членки предприемат всички необходими мерки, които да им позволят да гарантират по всяко време постигането на резултатите, търсени от Директивата.

Б — *Датска правна уредба*

9. В датския правен ред е избрана следната двояка стратегия за съобразяване с член 9 от Директива 91/533: от една страна, приет

3 — Приета от Европейския съвет от Страсбург на 9 декември 1989 г.

е закон за задължението на работодателя да информира работника или служителя за условията на трудовото правоотношение [4], и от друга страна, сключени са колективни трудови договори в различни сектори.

а) Датският закон за трудовата книжка

10. Датският закон за трудовата книжка позволява на работника или служителя да се обърне направо към съда, без да уведомява предварително работодателя.

11. Член 1, параграф 3 от закона признава, че той има само субсидиарен характер, като с предимство се прилага всеки колективен трудов договор, задължаващ работодателя да информира работника или служителя относно трудовото правоотношение, при условие че съдържа разпоредби, съответстващи на Директива 91/533.

б) Колективният трудов договор KTO

12. Сред колективните трудови договори, с които датското право е приведено в съответствие посредством посочената директива, е договорът, сключен на 9 юни 1993 г. между Amtsråtsforeningen (федерация на областните съвети), Kommunernes Landsforening (национално сдружение на общини), общините на Копенхаген и Frederiksberg и Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (синдикат на общинските длъжностни лица и договорно наети служители, наричан по-нататък „колективният трудов договор KTO“). Според Højesteret датските общини разпростират приложното поле на този договор по отношение на всички свои служители, независимо дали са членове на синдикална организация [5].

13. Според колективния трудов договор KTO местно образувание, което не е връчило навреме изискваното удостоверение за назначаване или е предоставило непълен или страдащ от недостатъци документ, има петнадесетдневен срок от уведомяването му от работника или служителя, за да изготви нов документ. Ако не го направи, работникът или служителят може да се обърне към съд, за да упражни правата си.

4 — Кодифициран текст, одобрен със Закон № 385 от 11 май 1994 г. „Antsættelsesbevislov“, наричан по-нататък „датският Закон за трудовата книжка“.

5 — Това е потвърдено в съдебното заседание от представителите на датското правителство и от Kommunernes Landsforening.

III — Спорът по главното производство и преюдициалните въпроси

14. Ruben Andersen участва в продължение на пет периода в програми за индивидуална професионална реинтеграция на Skælskør Kommune (общински орган в Skælskør), като получава социални помощи под формата на плащания в брой. Съответните пет договора са сключени за периоди, вариращи между един и дванадесет месеца, но нито един не продължава повече от един месец поради повтарящите се отсъствия на заинтересованото лице.

15. За всяка от тези работи г-н Andersen получава документ за назначаване, който не отговаря на изискванията на член 2, параграф 2 от Директива 91/533. След като уведомява за това общината, той получава нови, надлежно поправени документи, преди да са изтекли петнадесет дни.

16. Г-н Andersen обаче счита, че по отношение на него не се прилага колективният трудов договор КТО [6], поради което — като се позовава на датския Закон за трудовата книжка — направо предявява иск за обезщетение. Предвиденото от колективния трудов договор КТО предварително уведомяване на работодателя не се изисква от закона, поради което според ищеца е недействителна поправката, извършена от органа в Skælskør.

17. След като искът му пред първата инстанция е отхвърлен, г-н Andersen подава жалба пред Højesteret, който счита, че разрешаването на спора зависи от тълкуването на Директива 91/533, и отправя към Съда три преюдициални въпроса на основание член 234 ЕО:

„1) Трябва ли член 8, параграф 1 от Директива 91/533/ЕИО да се тълкува в смисъл, че колективен трудов договор, целящ транспонирането на нейните разпоредби, не се прилага по отношение на лице, което не е член на нито една от синдикалните организации, участвали в изготвянето на договора?

2) Ако на първия въпрос се даде отрицателен отговор, трябва ли изразът „работниците или служителите, които не са обхванати от един или от няколко колективни трудови договора, свързани с трудовото правоотношение“, в член 8, параграф 2 от Директивата да се тълкува в смисъл, че клаузите на колективен трудов договор, предвиждащ предварително уведомяване на работодателя, не се прилагат към работник или служител,

6 — В съдебното заседание адвокатът на г-н Andersen не поставя под съмнение възможността приложното поле на договора да се разпростре по отношение на работници или служители, които не са членове на синдикат, въпреки че добавя, че в неговия случай посоченият договор не трябва да се прилага, тъй като не съдържа санкционни разпоредби. Той заявява също, че не счита за неправилно извършеното с колективния трудов договор КТО транспониране на Директивата.

който не е член на нито една от синдикалните организации, подписали посочения договор?

3) Отнасят ли се изразите „[временен] трудов договор“ или „[временно] трудово правоотношение“ в член 8, параграф 2 от Директивата до краткосрочните трудови правоотношения или до всички форми на трудови правоотношения с ограничена продължителност? В първия случай кои са критериите, въз основа на които трябва да се реши, че едно трудово правоотношение е временно (краткосрочно)?“

IV — Производството пред Съда

18. Преюдициалното запитване е заведено в регистъра на секретариата на Съда на 3 юли 2007 г.

19. Писмени становища представят страните в главното производство, Комисията и правителствата на Италия и Швеция.

20. В проведеното на 15 май 2008 г. съдебно заседание се явяват, за да изложат устно твърденията си, представителите на г-н Andersen, на Kommunernes Landsforening, на Кралство Дания и на Комисията.

V — Анализ на преюдициалните въпроси

A — *По първия въпрос*

21. С първия преюдициален въпрос Højesteret иска да се установи дали според член 8, параграф 1 от Директива 91/533 колективен трудов договор, с който националното право е приведено в съответствие с този общностен нормативен акт, се прилага само по отношение на работниците и служителите, които са членове на някоя от синдикалните организации, сключили договора.

22. Всички, които са представили становища в настоящото преюдициално производство, предлагат отрицателен отговор. Параграф 1 от посочения член изисква от държавите членки да въведат във вътрешния си правен ред подходящи мерки, за да могат заинтересованите лица да упражняват правата си по съдебен ред. За общностния нормативен акт е без значение с какъв правен инструмент ще се постигне тази цел.

23. Следвайки насоките на член 137, параграф 3 ЕО, Директива 91/533 предоставя на държавите членки избора на начина, по който ще извършат нейното транспониране, като им позволява да го направят пряко, като приемат необходимите законови, подзаконови и административни разпоредби, или да оставят на социалните партньори сключването на договори [7].

24. Тази възможност въвеждането на общностните предписания да се „делегира“ на представителите на работниците и служителите и на работодателите е разглеждана многократно в съдебната практика [8]. В частност Съдът подчертава, че държавите членки не са освободени от задължението да осигурят посредством подходящите законови, подзаконови или административни мерки ползване от работниците и служителите на пълната закрила на Директивата, като уточнява, че когато транспонирането е извършено едновременно със закон и с един или повече колективни трудови договори, „държавната гаранция“ трябва да покрие всички случаи, в които няма друга ефективна защита, независимо от причината за нейната липса.

25. Следователно нищо не се противопоставя на въвеждането на Директивата посредством колективен трудов договор, стига държавата членка да се задължи, че всички адресати на Директивата ще могат да се позовават на произтичащите от нейните разпоредби предимства посредством колективен трудов договор или национални разпоредби със субсидиарен характер.

26. Освен това Директивата не ограничава съответното приложно поле ratione personae на евентуалните колективни трудови договори или на националните разпоредби за транспониране, нито забранява приложното поле на колективен трудов договор от този вид да бъде разпростряно по отношение на лицата, които не членуват в синдикатите, сключили договора.

27. От съдебната практика не следва и че общностният правен ред забранява достъпа на лицата, които не членуват в синдикат, до предоставената от колективен трудов договор закрила. Несъмнено в посочените по-горе решения се споменават конкретно различни случаи, в които е трябвало да се използва „държавната гаранция“ (предоставена от закона за транспониране): *„когато работниците или служителите не са членове на синдикат,* когато съответният сектор не е уреден от колективен трудов договор или когато този договор не гарантира принципа за равно заплащане“.

28. Изхождайки от тези предпоставки, Съдът напомня, че в крайна сметка всяка държава членка трябва да гарантира, че никоя група няма да остане извън обхвата на Директивата, като изброява като примери някои случаи, в които работникът и служителят не разполагат с друга защита

7 — Същото предвижда последното съображение от Директивата.

8 — Решение от 30 януари 1985 г. по дело Комисия/Дания (143/83, Recueil, стр. 427), Решение от 28 март 1985 г. по дело Комисия/Белгия (215/83, Recueil, стр. 1039), Решение от 10 юли 1986 г. по дело Комисия/Италия (235/84, Recueil, стр. 2291); и Решение от 28 октомври 1999 г. по дело Комисия/Гърция (C-187/98, Recueil, стр. I-7713).

освен законовата. Това е така, когато няма колективен трудов договор, когато съществуващият колективен трудов договор не включва всички права, посочени в Директивата, или когато договорът не се прилага за определена категория работници и служители от сектора, като тези, които не членуват в синдикат.

29. Може да се обобщи, че всеки правен ред трябва да определи обвързващата сила на колективните трудови договори и присъщия им обхват. Общностният законодател решава това, придържайки се към правилата на логиката, тъй като поради едновременното съществуване в рамките на Съюза на твърде различни представи за колективното договаряне е извънредно трудно да се даде отговор, който не се основава на чисто вътрешното право [9].

30. Като се изключи добре известният случай на Обединеното кралство, където се отрича всякаква нормативна и дори договорна сила на колективния трудов договор [10], в по-голямата част от страните от Европейския съюз продължава да важи определението, с което стана известен Carnelutti: „колективният трудов договор е хибрид с душа на закон и тяло на договор“ [11].

31. По-големи различия се установяват във връзка с ефективността на тези договори и по-конкретно във връзка с възможността тяхното действие да се разпростре извън договарящите страни (например по отношение на лицата, които не са се присъединили към подписалите договорите синдикати, или по отношение на лицата, принадлежащи към организации, които не са участвали в сключването на договорите). Някои държави членки забраняват напълно това разширяване, докато други предвиждат разнообразни механизми за неговото извършване (с решение на административен орган или съд, с присъединяване или автоматично поради високата степен на представителност на страните по договора) [12].

32. Ако — какъвто е случаят в някои държави членки — работниците и служителите, които не са синдикални членове, не могат да се позоват на колективния трудов договор, влиза в действие приетата за тази цел държавна уредба; в противен случай законът за транспониране има само субсидиарно действие. Изглежда, че такъв е случаят в спора, породил настоящото преюдициално запитване [13], въпреки че

9 — Както сполучливо сочи Díez-Picazo, произходът на нормите или на източниците на правото отразява разпределението на властта във всяко общество, „от една страна, проблем, който е във висша степен политически, и от друга страна, въпрос от социологическо естество“ (Díez-Picazo y Ponce de León, L.M., *Experiencias jurídicas y teoría del Derecho,* 3 ed.., Ed. Ariel, 1993, p. 136).

10 — В този смисъл Deakin и Morris твърдят, че основата на нормативното действие на колективен трудов договор се намира на нивото на индивидуалния трудов договор, а първият няма „регулаторното действие“, което му придават други системи (Deakin, S. and Morris, G., *Labour Law,* 2 ed.., Butterworths, 1998, p. 261). Следвайки същата линия на разсъждение, Pitt добавя, че тази особеност на британските трудовоправни отношения е почти уникална в европейския контекст, което понякога създава проблеми при транспонирането на директиви (Pitt, G., *Employment Law,* 5 ed., Thomson — Sweet & Maxwell, 2004, p. 120).

11 — Carnelutti, F., *Teoria del regolamento collettivo dei rapporti di lavoro,* Padua, 1927, p. 108.

12 — Сравнителен анализ на правния статут и на възможността за разширяване на приложното поле на колективните трудови договори в двадесет и седемте държави членки е направен в изследването на Комисията *Industrial Relations in Europe 2006* (*Table 2.1: Normative function of collective bargaining: legal status and extensión procedures as examples*), представено от ищеца в главното производство.

13 — Член 1, параграф 3 от датския Закон за трудовата книжка признава, че той е субсидиарен по отношение на колективните трудови договори за транспониране на Директива 91/533; според Højesteret така нареченият колективен трудов договор KTO се прилага за всички общински служители, независимо от това дали членуват в синдикат.

националната юрисдикция трябва да изясни този въпрос.

33. Следователно член 8, параграф 1 от Директива 91/533 оставя на държавите членки свобода да разширят приложното поле на колективен трудов договор, предназначен да транспонира Директивата в националното право, по отношение на лице, което не е член на някоя от сключилите договора синдикални организации. Ако по отношение на работник или служител — независимо от това дали е член на синдикат — се прилага колективен трудов договор, надлежно транспониращ Директивата, позоваването на този договор по принцип изключва националния закон, който има субсидиарен характер.

Б — *По втория въпрос*

34. Член 8, параграф 2 от Директивата предоставя на държавите членки възможността да поставят като условие за съдебната защита на признатите от него права предварителното изпълнение на формално изискване, състоящо се в даване на допълнителен петнадесетдневен срок на работодателя, за да предприеме действия в отговор на уведомяването от засегнатия работник или служител. Втората алинея от същия параграф 2 обаче въвежда три изключения, тъй като не се изисква уведомяване за работниците и служителите, работещи зад граница, за тези с „[временен] трудов договор или [временно] трудово правоотношение“ и за тези, „които не са обхванати от един или от няколко колективни трудови договора, свързани с трудовото правоотношение“. Националната юрисдикция иска да ѝ бъдат разяснени обхватът и смисълът на тези изключения.

35. Вторият преюдициален въпрос е свързан с разсъжденията по предходния. С него Højesteret пита дали изразът „работниците или служителите, които не са обхванати от един или от няколко колективни трудови договора, свързани с трудовото правоотношение“, използван в член 8, параграф 2, втора алинея от Директива 91/533, освобождава от задължението за уведомяване лицата, които не са членове на синдикалните организации, участвали в сключването на колективния трудов договор.

36. Считам, че отговорът трябва да бъде отрицателен, тъй като и в член 8, параграф 2 от Директивата членуването в синдикат не се разглежда като определящ фактор за това работник или служител да бъде защитен от колективен трудов договор, транспониращ общностния нормативен акт.

37. Буквалното съдържание на разпоредбата е ясно. Използвани са следните думи: „работниците или служителите, които не са обхванати от един или от няколко колективни трудови договора, свързани с трудовото правоотношение“ [14]. По съображенията, изложени в дял V, буква А от настоящото заключение, не следва да се разбира, че в това изречение се имат

14 — В същия смисъл са текстовете на френски („non couverts par“), английски („not covered by“) и немски език („Regelung unterliegt“).

предвид само работниците и служителите, принадлежащи към синдикат. Директивата не определя конкретно приложното поле ratione personae на колективните трудови договори, които я транспонират, като оставя това на националните законодатели; ето защо член 8, параграф 2 не изключва прилагането по отношение на нечленуващите в синдикат лица на клаузите на колективен трудов договор, включително и на тези, които налагат уведомяването на работодателя като условие за достъп до защита по съдебен ред.

38. Остава да се реши въпросът дали това схващане е съвместимо с целта, която Директивата преследва, като предвижда предварителното уведомяване.

39. Подготвителните обсъждания не хвърлят светлина по този въпрос, тъй като посоченото изискване е добавено в края на законодателния процес, поради което този аспект не е разгледан в становищата на Икономическия и социален комитет [15] и на Европейския парламент [16]. Въпреки това, както уместно предлага Комисията в писменото си становище, не е трудно да се предположи, че с тази мярка се цели да се избегнат съдебни спорове чрез разрешаване на конфликтите в други производства, които не са така скъпи и сложни като съдебните. Тази обща цел за процесуална икономия обаче отстъпва пред по-висшата цел на Директивата да защити интересите на работниците и служителите, поради което с член 8, параграф 2 е направен опит да се избегне превръщането на поканата до работодателя в прекомерно изискване, което на практика да възпрепятства защитата на работниците и служителите в по-неблагоприятно положение.

15 — ОВ C 159, 1991 г., стр. 32.
16 — ОВ C 240, 1991 г., стр. 21.

40. Предвид изложеното изглежда разумно да не се изисква от работник или служител, който не е обхванат от колективния трудов договор за сектора, да предупреждава предприятието, преди да предяви иск. Обстоятелството, че не се ползва от разпоредбите на колективния трудов договор, го поставя в по-слаба позиция, която би се влошила, ако на работодателя трябва да се предостави втора възможност, за да поправи грешките си.

41. Следователно, за да се реши дали трябва да се изисква предварително уведомяване, от съществено значение е не да се установи дали работникът или служителят членува в синдикат, а дали колективният трудов договор се прилага по отношение на него, което — както пространно обяснявам в дял V, буква A от настоящото заключение — не зависи от това членство. Работник или служител, за когото се прилага колективният трудов договор, се ползва, независимо от това дали членува в синдикат, от достатъчна закрила, която не се нарушава с предоставянето на петнадесет допълнителни дни на работодателя: в този случай изключението е напълно безсмислено. Напротив, на лице, което не е обхванато от колективния трудов договор (тъй като не е станало член на синдикат или поради други обстоятелства), трябва да се предостави възможност за пряк достъп до съд за защита на неговите права.

42. Граматическото и телеологичното тълкуване на спорната разпоредба водят

до разбирането, че за да се изключи уведомяването, не е от значение лицето да е член на синдикат, а то да е обхванато от колективен трудов договор с гарантираното от този акт по-високо равнище на закрила.

В — *По третия въпрос*

43. Третият въпрос на Højesteret е насочен към уточняване на обхвата на друго изключение от задължението за уведомяване по член 8, параграф 2 от Директива 91/533.

44. Съмнението се поражда от използването на израза „[временен] трудов договор или [временно] трудово правоотношение“, който не е използван до момента в общностното право. Националната юрисдикция се интересува дали с това Директивата има предвид всички срочни трудови правоотношения или само краткосрочните.

1. Член 8, параграф 2, втора алинея не включва всички „срочни трудови договори или правоотношения“.

45. Правната категория „срочно трудово правоотношение“ съществува в много национални правни системи и е въведена в общностното право с Директива 75/129/ЕИО [17], Директива 91/383/ЕИО [18] и Директива 1999/70/ЕО [19].

46. Съпоставени с договорите за неопределено време, които са най-разпространеният вид връзка между работодатели и работници и служители, договорите, които се сключват за конкретен срок, са в известна степен изключение, тъй като задоволяват реалните нужди на работодателя или на пазара. Въпреки съществуващата понастоящем тенденция на социалното право да се придаде „гъвкавост“ [20], трудовото законодателство на много държави членки се вдъхновява от принципа за стабилност на заетостта, който ограничава прибягването до срочния договор. В испанския Estatuto de los Trabajadores [Статут на работниците] [21], например, сключването на такъв договор е разрешено само за случаите по член 15 от от него. В член L-1242-1 от френския *Code du travail* се обяснява, че срочният договор

17 — Директива 75/129/ЕИО на Съвета от 17 февруари 1975 година за сближаване на законодателствата на държавите членки в областта на колективните уволнения (ОВ L 48, стр. 29).

18 — 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).

19 — 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 (CEEP) (ОВ L 175, стр. 43; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 129).

20 — Според Alonso Olea един от най-откроващите се аспекти във връзка с това е широкото допускане на срочните договори, тъй като „по този начин работодателят се освобождава частично от риска, произтичащ от равнището на икономическа активност, като приспособява броя на персонала си към промените в това равнище — по принцип и не в конкретни случаи“. Alonso Olea все пак признава, че отстъплението от принципа на стабилност понастоящем се възпира посредством помощи за договорите за неопределено време (Alonso Olea, M. и Casas Baamonde, M. E., *Derecho del Trabajo,* 19 ed., Civitas, Madrid, 2001, p. 251).

21 — Консолидиран текст на Закона за статута на работниците, одобрен със Законодателен кралски декрет 1/1995 от 24 март 1995 г. (BOE от 29 март 1995 г.).

не може да се използва за назначаване за продължително време на длъжности, свързани с нормалната и постоянна дейност на предприятието, и ограничава неговото прилагане до случаите, изброени в член L-1242-2, за осъществяване на „определена и временна задача“ и при специалните обстоятелства, предвидени в член 1242-3.

47. Това защитно измерение изравнява правата на тъй наречените „работници на постоянен трудов договор“ и тези на срочен договор. Общностното право без колебания възприема тази философия в Рамковото споразумение относно срочната работа от 18 март 1999 г. [22]. Преамбюлът му свидетелства за волята на социалните партньори да „създадат обща рамка за осигуряване на равно третиране на работниците на срочен трудов договор, като ги закриля срещу дискриминацията“. Това правило за приравняване е възприето например в член 15, параграф 6 от испанския Статут на работниците, в член L-1242-14 от френския *Code du travail*, в британското право във *Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002* и в Общинското рамково споразумение относно срочната работа, с което Директива 1999/70 е транспонирана в датското право [23].

48. Както посочих в дял V, буква Б от настоящото заключение, с включването в член 8, параграф 2, втора алинея от Директива 91/533 на изключения от предварителното уведомяване се цели следването на предварителни спрямо иска по съдебен ред процедури да не възпрепятства закрилата на най-онеправданите работници и служители. Поради това не би било обосновано да се изключат от посоченото изискване всички работници със срочни трудови договори, тъй като — ако се ползват от същите права — за тях също така трябва да се прилагат същите формални изисквания.

49. Това се изисква от вътрешната съгласуваност на общностното право. Както вече посочих, Директива 75/129, Директива 91/383 и Директива 1999/70 в различен контекст съдържат понятието „срочен“. Директива 91/383, която предхожда само с няколко месеца разглежданата в настоящото производство, провежда разграничение между „срочните“ трудови правоотношения и трудовите правоотношения с „временни предприятия“, определяйки първите като произтичащи от договор, чието изтичане е определено с обективни условия, като определена дата, определена задача или определен случай (член 1) [24]. От тази разпоредба следва, че ако в спорната директива беше искал да обхване всички срочни договори, общностният законодател щеше да го направи, като използва същите думи, които е използвал преди това в Директива 91/383 и в Директива 75/129 [25] и които ще използва години по-късно в Директива 1999/70. По тази причина

22 — Посредством горепосочената Директива 1999/70.

23 — Според предоставените в преюдициалното запитване сведения в Дания единствената разлика между условията, приложими към срочен договор и към такъв за неопределено време, е в съществуването на дата на прекратяване; при уволнение се изисква същият срок на предизвестие и защитата срещу незаконно уволнение е еднаква. Въпреки това Højesteret добавя, че при така наречените многогодишни договори, които обикновено се сключват с лица, които ще заемат ръководни длъжности за пет години, служителят получава специална годишна надбавка, което увеличава възнаграждението му с между 15 % и 25 % в сравнение с това на друго лице, което заема еквивалентна длъжност за неопределено време.

24 — Много сходно е съдържанието на член 3 от горепосоченото 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).

25 — Чийто член 1, параграф 2, буква а) се отнася до „трудови договори, сключени за определен срок или за извършване на конкретни задачи“.

ответникът в главното производство основателно отбелязва, че използването на новия израз „временна работа“ не е следствие от просто езиково развитие, а задължително указва терминологично разграничение.

50. Определени съмнения поражда Директива 91/533 на немски език, тъй като подобно на Директива 75/129 Директива 1999/70 и Директива 91/383 прибягва до израза „mit einem befristeten Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis“, който съответства на общата категория на „срочните договори“. Става въпрос обаче за явно изключение сред текстовете на акта на различни езици, тъй като както на френски („contrat ou relation de travail temporaire“), така и на английски („temporary contract or employment relationship“), на италиански („contratto o rapporto di lavoro“), на португалски („contrato ou relação de trabalho temporários“) или на финландски език („tilapäinen työsopimus“) се прибягва до изрази, подобни на испанския „contrato temporal“, от което следва изводът, че германският превод вероятно е свободен и не съответства на останалите.

2. Разпоредбата има предвид „краткосрочните трудови правоотношения“

51. Ако обаче под „временен договор“ не се разбира който и да е договор, сключен за предварително определен период от време, трябва да се определят трудовите правоотношения, спадащи към тази категория, неизползвана до момента в общностния правен контекст.

52. Самата препращаща юрисдикция предлага като алтернатива „краткосрочните трудови правоотношения“, като се позовава на това, че в тези случаи заинтересованото лице е в по-неблагоприятно положение.

53. Проблемът се корени в това, че тази категория не съществува във всички правни системи на държавите членки и че те понякога дори използват като еквивалентни изразите „временен договор“ и „срочен договор“. За разлика от тези правни системиq датското законодателство урежда трудови правоотношения с определен срок, които Højesteret квалифицира в своя акт за преюдициално запитване като „временни трудови правоотношения“, посочвайки като техни характеристики това, че са кратки, че често възнаграждението е почасово и — което е най-важно — че обикновено за тях се прилагат по-неблагоприятни условия от приложимите за останалите работници и служители.

54. Доколкото ми е известно, в европейското социално право, като се изключи спорната директива, прилагателното „временен“ не се свързва с нито една самостоятелна категория договори освен с правоотношенията, произтичащи от така наречените „временни предприятия“ (дефинирани в член 1 от Директива 91/383). Една от особеностите на това специфично трудово правоотношение се

състои (ако не правно, то фактически) в нетрайния характер на работата [26]. Това обстоятелство наред с други ме навежда на мисълта, че целта на член 8, параграф 2, втора алинея от Директива 91/533 е наетите за кратък срок да имат пряк, по-прост достъп до съд поради по принцип по-незащитеното си положение.

55. Повтарящите се опити на общностния законодател и на самите държави членки да избегнат прекомерното прибягване до нетрайните договори, и по-специално да изкоренят натрупването на последователни временни договори за заемане на дадена длъжност за неопределено време, представлява добро доказателство за това, че независимо от възвишените принципни декларации работникът или служителят с краткосрочен договор е в много по-голяма степен изложен и незащитен от този с дългосрочно правоотношение.

56. Считам следователно, че по-ниското равнище на закрила на заетите лица с краткосрочни договори е съществен критерий, за да се приеме, че това са трудовите правоотношения, които член 8, параграф 2 от Директивата изключва от обхвата на задължението за предварително уведомяване.

57. Понятието „трудов договор или трудово правоотношение“ се среща и в член 2, параграф 2, буква д) от Директива 91/533. При изброяване на сведенията, които работодателят трябва като минимум да предостави на работника или служителя, разпоредбата сочи „предвидената [...] продължителност“, когато става въпрос за „[временен] трудов договор или трудово правоотношение“. Не изглежда странно, че тук също посредством Директивата е направен опит закрилата да се ограничи до работниците и служителите с договори, които се отличават със своята краткост и при които се оказва по-полезно работникът или служителят да разбере ясно още от първия момент предвидената дата на изтичане на договора. Националният законодател може обаче да разшири приложното поле на това изискване за информиране по отношение на всички срочни договори.

58. Независимо от всичко, към фактора за по-голямата или по-малка степен на стабилност на заетостта се прибавя и друг строго хронологичен фактор, тъй като изглежда разумно работник или служител, чийто трудов договор изтича в кратък срок, да не бъде каран да чака допълнителни петнадесет дни, за да се обърне към съд за защита на правата си. Може да се обобщи, че е направен опит да

26 — Както сочат Alonso Olea и Casas Baamonde, недодялаността на тези „триъгълни“ отношения е „данъкът, който правото плаща, за да прикрива това, че допуска частните агенции за заетост“ (Alonso Olea, M и Casas Baamonde, M. E., цит. съч., стр. 527).

се попречи на това посочената формалност да породи порочния ефект на заетото лице да се даде възможност да предяви съответния иск, след като договорът му вече е изтекъл [27].

3. Критерии за квалифициране на трудово правоотношение като временно (краткосрочно)

61. Изразът „краткосрочен договор“ обаче не е по-ясен от израза „временен договор“, поради което е крайно необходимо, както загатва *in fine* поставеният преюдициален въпрос, да се потърсят определени насоки за по-конкретното му обясняване.

59. Следователно изразът „[временен] трудов договор или правоотношение“, използван в Директива 91/533, не включва всички видове срочни трудови правоотношения, а само краткосрочните.

62. Не считам за изцяло задоволителен нито един от отговорите, които дават във връзка с това представилите становища в настоящото преюдициално производство.

60. Тази последица не изглежда в противоречие с практиката на Съда, който в един случай вече е възприел изразите „временна работа“ и „краткосрочна дейност като заето лице“, за да обозначи работа, извършвана в продължение на два месеца и половина [28]. Този терминологичен избор може би е бил обусловен от формулировката на преюдициалния въпрос, но при всяко положение прецедентът разкрива, че предложеното тълкуване запазва определена вътрешна логика.

63. Ответникът в националното производство счита, че в съответствие с текста на Директивата на датски език временен работник или служител е всеки, който е нает за кратък срок при условия, чувствително по-неблагоприятни от условията, от които се ползва лице със срочен договор. Това разрешение отговаря на посочените по-горе тълкувателни фактори, но според мен поражда нов проблем при тълкуването, тъй като би трябвало във всеки случай да се преценява дали уговорените условия на труд са достатъчно благоприятни, за да се изисква предварително уведомяване.

27 — На същата цел отговаря член 3, параграф 3 от Директивата, който задължава информацията да се предостави на работника или служителя най-късно при изтичане на двумесечен срок от началото на неговата работа, когато трудовото правоотношение се прекратява преди изтичането на посочения срок.

28 — Решение от 6 ноември 2003 г. по дело Ninni-Orasche (C-413/01, Recueil, стр. I-13187), точки 18 и 25. Генералният адвокат Geelhoed в заключението си от 27 февруари 2003 г. по същото дело използва и „временно трудово правоотношение“ (точка 52).

64. Италианското правителство предлага спорното изречение да се разбира в светлината на член 1, параграф 2 от Директива 91/533, който позволява на държавите членки да не я прилагат по отношение на трудови договори или правоотношения: а) с обща продължителност не повече от един месец и/или с продължителност на работната седмица не повече от осем часа; или б) които имат случаен характер, при условие че съществуват обективни причини, които оправдават неприлагането. Не изглежда това тълкуване да зачита особено волята на авторите на общностния нормативен акт, които са пожелали да предоставят на държавите членки възможността да изключат определени трудови правоотношения от обхвата на Директивата (случаите, предвидени в член 1, параграф 2, посочен по-горе) и да освободят от всякакво формално изискване друг вид договори, наречени временни (освен тези на работещите зад граница и на необхванатите от колективен трудов договор). Би било напълно лишено от логика заето лице, работещо по-малко от осем часа седмично, макар и по договор за дълъг период (или дори за неопределено време), да не бъде задължено да се обърне към работодателя, преди да сезира съда.

65. Алтернативно разрешение е да се определи каква може да е максималната продължителност на договор, за да бъде „временен“ за целите на член 8, параграф 2, втора алинея от Директивата, като се посочи число в съответствие с доводите, изложени в дял V, буква В от моето заключение. Би било уместно като граница да се определи например една година, за да се счита, че трудовото правоотношение има „временен“ характер, в смисъл че работник или служител, който е нает за по-кратко време, е изложен на опасността да не може да се обърне към съд по време на съществуването на договора си, ако при настъпване на обстоятелства, поради които се нуждае от съдебна защита, от него се изисква да предостави на работодателя „гратисен период“ за поправяне на грешки. Също така лицето, което работи за по-малко от дванадесет месеца, обикновено е в по-несигурно положение от лицето, сключило договор, *rebus sic stantibus,* за по-дълъг престой в предприятието.

66. Въпреки това считам, че не Съдът е този, който трябва запълни тази празнота в правото. На практика е рядко Съдът да сочи императивно срок, замествайки самия законодател. Такъв е случаят с Решение по дело Grundig Italiana [29], което критикувам в заключението си, представено на 11 декември 2003 г. по дело Recheio — Cash & Carry [30], тъй като Съдът трябва да тълкува общностното право, предоставяйки на националните съдилища точни насоки за прилагането му, но по никакъв не е овластен „да участва в последното правно действие, защото в противен случай би нарушил основните положения на това сътрудничество между съдебни органи, което налага точно съблюдаване на сферите на действие на всеки от тях. Всъщност, произнасяйки се по този начин, Съдът действа по същия начин както при пряко сезиране с иск или жалба, присвоявайки си в разрез с правилата на Договора правомощия на пълна юрисдикция, които сериозно засягат суверенната компетентност на националния съд да разреши спора по главното производство“ (точка 35).

29 — Решение от 24 септември 2002 г. (C-255/00, Recueil, стр. I-8003).

30 — Решение от 17 юни 2004 г. (C-30/02, Recueil, стр. I-6051).

67. Следователно, изправени пред мълчанието на общностния законодател, националните органи трябва да определят тази граница при всеки случай, съобразявайки се с обичайните срокове в съответния сектор на дейност и с характеристиките на договора.

68. В писменото си становище г-н Andersen напомня, че спорните договори са сключени в рамките на програма за подпомагане на безработните, предвидена в Lov om aktiv socialpolitik (Закон за активните мерки на социална политика). Според този закон договорите за професионална реинтеграция обхващат само задачи, които не могат да се изпълняват в рамките на нормален трудов договор. Въз основа на тази различна същност ищецът в главното производство прави извода, че по естеството си договорът за професионална реинтеграция е временен. В разглеждания случай Højesteret трябва да претегли особеностите на трудовото правоотношение между г-н Andersen и общинските власти на Skælskør, но Съдът не може да направи нищо повече, освен да подчертае това обстоятелство.

69. При преценката на фактите по делото, което разглежда, запитващата юрисдикция трябва да вземе предвид различни съдебни решения, отнасящи се до понятието за работник или служител в общностен смисъл. Всички те са постановени в контекста на свободното движение на хора, но са много полезни при тълкуване на европейското социално право.

70. От една страна, трябва да се имат предвид Решение по дело Lawrie-Blum и Решение по дело Bernini [31], които признават качеството работник на лице, което полага стаж в рамките на професионално обучение, ако задачите, изпълнявани като от зает лице, са реални и ефективни, като този извод не се опровергава поради това, че производителността на заинтересованото лице е слаба, че то е зает само през намален брой часове седмично или че получава само ограничено възнаграждение. Изисква се все пак заинтересованото лице да е работило достатъчно часове, за да навлезе в работата.

71. От друга страна, трябва да се посочи Решение по дело Bettray (макар фактите в основата на това дело да не съвпадат изцяло с тези в разглеждания случай) [32]. Във връзка с особения режим за наемане на работа, предвиден от нидерландския Закон за социалната заетост, Съдът приема, че дейностите в рамките на посочения закон не са реални и ефективни икономически дейности, тъй като са само средство за рехабилитация или реинтеграция на лицата, които ги извършват, и тъй като трудът срещу заплащане, съобразен с физическите и умствени способности на всяко от заинтересованите лица, има за цел да им позволи след по-дълъг или по-кратък срок да могат отново да извършват обикновена работа или да им осигури достъп до начин на живот, близък до нормалния.

31 — Решение от 3 юли 1986 г. по дело Lawrie-Blum (66/85, Recueil, стр. 2121) и Решение от 26 февруари 1992 г. по дело Bernini (C-3/90, Recueil, стр. I-1071).

32 — Решение от 31 май 1989 г. (344/87, Recueil, стр. 1621).

VI — Заключение

72. В съответствие с изложените разсъждения предлагам на Съда да отговори на преюдициалните въпроси на Højesteret, като обяви, че:

„1) Член 8, параграф 1 от Директива 91/533/ЕИО на Съвета относно задължението на работодателя да информира работниците или служителите за условията на трудовия договор или на трудовото правоотношение оставя на държавите членки свобода, за да разширят приложното поле на колективен трудов договор, предназначен да транспонира Директивата в националното право, по отношение на лице, което не е член на някоя от сключилите договора синдикални организации.

2) Изразът „работниците или служителите, които не са обхванати от един или от няколко колективни трудови договора, свързани с трудовото правоотношение“, използван в член 8, параграф 2 от посочената директива, не трябва да се схваща в смисъл, че разпоредбите от колективен трудов договор относно предварителното уведомяване на работодателя не могат да се прилагат за лице, което не е член на някой от сключилите договора синдикати.

3) Изразите „[временен] трудов договор“ и „[временно] трудово правоотношение“, използвани в член 8, параграф 2 от посочената директива, не включват всички видове срочни трудови правоотношения, а само краткосрочните. За да се приеме, че дадено трудово правоотношение е временно, трябва да се преценят сроковете, за които обичайно се сключват договорите в съответната сфера на дейност, както и характеристиките и естеството на договора.“