РЕШЕНИЕ НА СЪДА (първи състав)

18 декември 2008 година *

По дело C-306/07

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 234 ЕО от Højesteret (Дания) с акт от 29 юни 2007 г., постъпил в Съда на 3 юли 2007 г., в рамките на производство по дело

Ruben Andersen

срещу

Kommunernes Landsforening, действащо като пълномощник на Община Slagelse (преди Община Skælskør),

СЪДЪТ (първи състав),

състоящ се от: г-н P. Jann, председател на състав, г-н M. Ilešič, г-н A. Borg Barthet, г-н E. Levits и г-н J.-J. Kasel (докладчик), съдии,

* Език на производството: датски.

генерален адвокат: г-н D. Ruiz-Jarabo Colomer,
секретар: г-жа C. Strömholm, администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 15 май 2008 г.,

като има предвид становищата, представени:

— за г-н Andersen, от адв. H. Nielsen и адв. P. Olsen, advokater,

— за Kommunernes Landsforening, действащо като пълномощник на Община Slagelse (бивша Община Skælskør), от адв. J. Mosbek и адв. J. Vinding, advokater,

— за датското правителство, от г-н J. Bering Liisberg, в качеството на представител,

— за италианското правителство, от г-н I. M. Braguglia, в качеството на представител, подпомаган от г-жа W. Ferrante, avvocato dello Stato,

— за шведското правителство, от г-жа A. Falk, в качеството на представител,

— за Комисията на Европейските общности, от г-н J. Enegren и г-н S. Schønberg, в качеството на представители,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 19 юни 2008 г.,

постанови настоящото

Решение

1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на член 8, параграфи 1 и 2 от Директива 91/533/ЕИО на Съвета от 14 октомври 1991 година 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).

2 Запитването е отправено в рамките на спор между г-н Andersen и Kommunernes Landsforening (Национално сдружение на датските общини), действащо като

пълномощник на Община Slagelse (преди Община Skælskør) (Дания), която е била работодател на г-н Andersen, относно това дали по отношение на него може да се приложи колективен трудов договор, уреждащ трудовите правоотношения в датските общини.

Правна уредба

Общностна правна уредба

3 Във второ съображение от Директива 91/533 се уточнява:

„като има предвид, че [...] някои държавни членки счетоха за необходимо да въведат някои формални изисквания по отношение на трудовите правоотношения; като има предвид, че тези разпоредби са предназначени да осигурят една по-добра закрила на работниците или служителите срещу евентуалното нарушаване на техните права и да създадат една по-голяма прозрачност на пазара на труда.“

4 Съгласно седмо съображение от посочената директива:

„като има предвид, че следва да се установи на общностно равнище Европейска общност едно общо изискване всеки един работник или служител да получи документ, съдържащ информация за основните положения на трудовия договор или на трудовото правоотношение.“

5 Единадесето, дванадесето и тринадесето съображение от същата директива гласят следното:

„като има предвид, че с оглед защитата на интересите на работниците или служителите [да се чете: „с оглед защитата на интереса на работниците или служителите от получаването на документ“], всички промени в основните положения на трудовия договор или на трудовото правоотношение трябва да им бъдат съобщавани в писмена форма;

като има предвид, че е необходимо държавите членки да гарантират на работниците или служителите възможността им да отстояват правата си, произтичащи от настоящата директива;

като има предвид, че държавите членки следва да приемат необходимите законови, подзаконови и административни разпоредби, за да се съобразят с настоящата директива или да се уверят в това, че социалните партньори регламентират необходимите разпоредби чрез споразумение, като държавите членки са задължени да приемат всички необходими мерки, които да им дадат възможност да гарантират по всяко едно време постигането на резултатите, наложени от настоящата директива.“

6 Член 1 от Директива 91/533, озаглавен „Приложно поле“, предвижда:

„1. Настоящата директива се прилага по отношение на всеки един работник или служител, който има трудов договор или трудово правоотношение, определени от действащия закон в държавата членка, и/или попадащи под действието на действащия закон в държавата членка.

2. Държавите членки могат да предвидят настоящата директива да не се прилага по отношение на работниците или служителите на трудов договор или на трудово правоотношение:

а) — с обща продължителност не повече от един месец и/или

— с продължителност на работната седмица не повече от осем часа,

или

б) което има случаен или особен характер, при условие че в тези случаи съществуват обективни причини, които оправдават това неприлагане.“

7 Съгласно член 2 от посочената директива, озаглавен „Задължение за предоставяне на информация“:

„1. Работодателят се задължава да доведе до знанието на работника или служителя, по отношение на когото се прилага настоящата директива, наричан по-долу „работник или служител“, основните положения на трудовия договор или на трудовото правоотношение.

2. Информацията, цитирана в параграф 1, обхваща най-малкото следните елементи:

[…]

г) началната дата на трудовия договор или на трудовото правоотношение;

д) в случай на срочен [да се чете: „временен“] трудов договор или трудово правоотношение, предвидената му продължителност;

е) продължителността на платения отпуск, на който работникът или служителят има право или, когато това не може да бъде посочено в момента на предоставяне на информацията — реда и условията за ползване и определяне на този отпуск;

ж) срокът за предизвестие, който следва да се спазва от работодателя и от работника или служителя, в случай на прекратяване на трудовия договор или на трудовото правоотношение или, когато това не може да бъде посочено в момента на предоставяне на информацията — начина за определяне на този срок за предизвестие;

[…]

3. Информацията за елементите, цитирани в параграф 2, букви е), ж), з) и и) може, ако това е уместно, да бъде предоставена във формата на позоваване на законовите, подзаконовите, и административните или уставните разпоредби, или на колективните трудови договори, регулиращи цитираните области.“

8 Член 3, параграф 1 от същата директива гласи:

„Информацията, посочена в член 2, параграф 2 [от Директива 91/533], може да бъде предоставена на работника или служителя най-късно до два месеца след началото на трудовото правоотношение, под формата на:

а) писмен трудов договор

и/или

б) документ за назначаване,

и/или

в) един или повече други писмени документи, когато поне един от тези документи съдържа цялата информация, посочена в член 2, параграф 2, букви а), б), в), г), з) и и).“

9 Член 3, параграфи 2 и 3 от Директива 91/533 предвижда:

„2. Когато нито един от документите, цитирани в параграф 1, не е предоставен на работника или служителя, в рамките на предвидения за целта срок, работодателят е задължен да даде на работника или служителя, най-късно до два месеца след началото на неговата работа, писмена декларация, която да е подписана от работодателя и да съдържа минимум информацията, цитирани в член 2, параграф 2.

В случаите, когато документът или документите, цитирани в параграф 1 съдържа/т само част от изискващата се информация, то тогава останалата част от информацията се включва в писмената декларация, предвидена в първата алинея на настоящия параграф.

3. В случаите, когато трудовият договор изтича или трудовото правоотношение се прекратява преди изтичането на двумесечния срок от началото на неговата работа, информацията, предвидена в член 2 и в настоящия член, трябва да се предостави на работника или служителя най-късно при изтичането на този срок."

10 Член 8 от посочената директива, озаглавен „Защита на правата", гласи следното:

„1. Държавите членки въвеждат в националните си законодателства необходимите мерки, които да позволят на всички работници или служители, които смятат, че са ощетени поради неизпълнението на задълженията, произтичащи от настоящата директива да потърсят правата си по съдебен ред, след евентуално сезиране на други компетентни органи.

2. Държавите членки могат да предвидят прибягването до защитните средства, цитирани в параграф 1, да става след уведомяване на работодателя от страна на работника или служителя и при липсата на отговор от страна на работодателя в петнадесетдневен срок след неговото уведомяване.

Изискването за предварително уведомяване, обаче, в никакъв случай не може да бъде прилагано по отношение на случаите [на работещи зад граница работници или служители], нито по отношение на работниците на срочен [да се чете: „временен"] трудов договор или на срочно [да се чете: „временно"] трудово правоотношение, нито по отношение на работниците или служителите, които не са обхванати от един или от няколко колективни трудови договора, свързани с трудовото правоотношение."

11 Съгласно член 9, параграф 1 от Директива 91/533 държавите членки трябва най-късно до 30 юни 1993 г. да приемат необходимите законови, подзаконови и административни разпоредби, за да се съобразят с нея, или най-късно до тази дата да осигурят въвеждането на необходимите разпоредби със споразумение на

социалните партньори, като са длъжни да приемат всички необходими мерки, позволяващи им по всяко време да гарантират, че ще бъдат постигнати резултатите, наложени от тази директива.

Национална правна уредба

12 Директива 91/533 е транспонирана в датското право, от една страна, с кодифицирания Закон № 385 от 11 май 1994 г. за задължението на работодателя да информира работника или служителя за условията на трудовото правоотношение (наричан по-нататък „Закона за трудовата книжка“), а от друга — с колективни трудови договори, включително с колективния трудов договор за задължението на работодателя да информира работника или служителя за условията на трудовото правоотношение (документ за назначаване) от 9 юни 1993 г., сключен между Федерацията на областните съвети (Amtsråtsforeningen), Националното сдружение на общините (Kommunernes Landsforening), Община Копенхаген и Община Frederiksberg, както и синдиката на общинските длъжностни лица и договорно наети служители (Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte) (наричан по-нататък „колективния трудов договор KTO“).

Законът за трудовата книжка

13 Съгласно член 1, параграф 3 от Закона за трудовата книжка, той „не се прилага, ако задължението на работодателя да информира работника или служителя за условията на трудовото правоотношение е предвидено в колективен трудов договор и този договор съдържа клаузи, които съответстват поне на разпоредбите на Директива 91/533“.

14 От акта за препращане следва, че според Закона за трудовата книжка за упражняване на признатото на работника или служителя право на съдебна защита при неспазване от страна на работодателя на задълженията му във връзка с информирането на работниците или служителите не се изисква работодателят да е бил уведомен от работника или служителя с оглед на това да му предостави в петнадесетдневен срок документ за назначаване, съобразен с изискванията на Директива 91/533.

Колективният трудов договор КТО

15 Както следва от акта за препращане, датските общини прилагат разпоредбите на колективния трудов договор КТО по отношение на всички свои работници или служители, независимо от това дали те членуват в синдикат.

16 Съгласно колективния трудов договор КТО, ако не е изготвила документ за назначаване или ако този документ съдържа грешки, общината може да състави или поправи документа в петнадесетдневен срок от уведомяването ѝ от работника или служителя за пропуска или за грешките. Ако в този срок работодателят не отговори, работникът или служителят може да сезира правосъдието, за да се възползва от признатите му права. Правото да се сезира правосъдието въз основа на колективния трудов договор КТО е признато както на работниците или служителите, членуващи в синдикати, така и на тези, които не членуват в синдикати, и може и в двата случая да бъде упражнено от синдикалните организации.

Спорът по главното производство и преюдициалните въпроси

17 През периода 1999—2001 г. г-н Andersen сключва с Община Skælskør пет договора за професионална реинтеграция съгласно датското законодателство в областта на социалната политика. Тези договори са мерки за социално подпомагане и се отнасят до задачи, които не могат да бъдат изпълнени в рамките на обикновен трудов договор. По отношение на лицата, сключили такива договори, се прилага законодателството, приложимо за работниците и служителите, с изключение на разпоредбите относно платения отпуск, дневните обезщетения при болест или раждане и възстановяването от работодателя на разходите за обучение.

18 Посочените договори са сключени за срок между един и дванадесет месеца. Поради отсъствията на г-н Andersen обаче срокът на тези договори в действителност не надхвърля един месец.

19 За всеки от договорите г-н Andersen получава документ за назначаване, който не отговаря на изискванията, предвидени в член 2, параграф 2 от Директива 91/533. От преписката по делото е видно, че в петнадесетдневния срок, след като г-н Andersen е уведомил своя работодател за това обстоятелство, последният му е изпратил нови документи за назначаване, които напълно отговарят на посочените изисквания.

20 Като счита, че разпоредбите на колективния трудов договор KTO не се прилагат по отношение на него, тъй като не е член на нито един синдикат, г-н Andersen предявява пред националната юрисдикция иск за обезщетение на основание Закона за трудовата книжка, който определя обезщетението на работниците и служителите в случай на неспазване от страна на работодателя на задълженията му за информиране на работниците и служителите. Юрисдикцията, която разглежда този иск като първа инстанция, го отхвърля, поради което г-н Andersen обжалва нейното решение пред препращащата юрисдикция.

21 Като счита, че решаването на спора в главното производство зависи от тълкуването на член 8, параграфи 1 и 2 от Директива 91/533, и тъй като не е сигурен как точно следва да се тълкуват тези разпоредби, Højesteret решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Следва ли от член 8, параграф 1 от Директива 91/533 [...], че колективен трудов договор, целящ транспонирането на нейните разпоредби, не се прилага по отношение на работник или служител, който не е член на една от синдикалните организации, подписали съответния договор?

2) Ако на първия въпрос се даде отрицателен отговор, означава 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 [втора алинея] от тази директива, че клаузите на колективен трудов договор, предвиждащ предварително уведомяване на работодателя, не се прилагат към работник или служител, който не е член на една от синдикалните организации, подписали съответния договор?

3) Отнасят ли се изразите „[временен] трудов договор“ или „[временно] трудово правоотношение“ в член 8, параграф 2 [втора алинея] от директивата до краткосрочните трудови правоотношения или до всички форми на трудови правоотношения, ограничени във времето? В първия случай кои са критериите, според които едно трудово правоотношение трябва да бъде разглеждано като временно (краткосрочно)?“

По преюдициалните въпроси

По първия въпрос

22 С първия си въпрос препращащата юрисдикция иска по същество да се установи дали член 8, параграф 1 от Директива 91/533 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба, предвиждаща, че колективен трудов договор, който осигурява транспонирането на тази директива в националното право, се прилага по отношение на работник или служител дори когато той не е член на нито една от синдикалните организации, подписали посочения колективен трудов договор.

23 Още от самото начало трябва да се установи, че текстът на член 8, параграф 1 от Директива 91/533 не позволява да се даде полезен отговор на този въпрос.

24 От друга страна, от член 9, параграф 1 от Директива 91/533, разглеждан в светлината на тринадесето съображение от нея, недвусмислено следва, че държавите членки могат да възложат на социалните партньори приемането на разпоредбите, необходими за транспониране на посочената директива, като се има предвид, че държавите членки трябва да могат по всяко време да гарантират постигането на резултатите, наложени от директивата.

25 Следва да се добави, че признатата по този начин с посочената директива възможност за държавите членки е съобразена с практиката на Съда, според която на държавите членки се позволява да възложат на първо място на социалните партньори постигането на целите на социалната политика, предвидени в приета в тази област директива (вж. по-специално Решение от 30 януари

1985 г. по дело Комисия/Дания, 143/83, Recueil, стр. 427, точка 8, Решение от 10 юли 1986 г. по дело Комисия/Италия, 235/84, Recueil, стр. 2291, точка 20 и Решение от 28 октомври 1999 г. по дело Комисия/Гърция, C-187/98, Recueil, стр. I-7713, точка 46).

26 В това отношение е важно все пак да се уточни, че посочената възможност не освобождава държавите членки от задължението с подходящи законови, подзаконови и административни мерки да осигурят на всички работници и служители възможността да се ползват от пълната закрила, предоставена им с Директива 91/533, като държавата трябва да се намеси като гарант във всички случаи, когато не е предоставена закрила по друг начин, и по-специално когато липсата на закрила се дължи на обстоятелството, че съответните работници или служители не членуват в синдикат.

27 От това следва, че Директива 91/533 като такава допуска национална правна уредба, предвиждаща, че работник или служител, който не е член на синдикална организация, подписала колективен трудов договор, прилагащ разпоредбите на тази директива, не е лишен само по тази причина от възможността да се ползва въз основа на колективния трудов договор от пълния обем на закрилата, предвидена с посочената директива.

28 В главното производство не се спори относно това, че датската правна уредба признава на всички работници или служители, по отношение на които се прилага колективният трудов договор КТО, независимо дали са членове на синдикална организация, правото да се позовават пред националните юрисдикции на защитните разпоредби на този колективен трудов договор, така че всички работници или служители да се ползват от една и съща закрила.

29 Все пак препращащата юрисдикция трябва да прецени дали тази констатация отговаря на действителността и да се увери, че колективният трудов договор КТО може да гарантира на работниците или служителите, до които се отнася, ефективна закрила на правата, предоставени им с Директива 91/533.

30 Предвид тези съображения на първия въпрос следва да се отговори, че член 8, параграф 1 от Директива 91/533 трябва да се тълкува в смисъл, че допуска национална правна уредба, която предвижда, че колективен трудов договор, осигуряващ транспонирането на тази директива в националното право, се прилага по отношение на работник или служител дори когато той не е член на нито една от синдикалните организации, подписали такъв колективен трудов договор.

По втория въпрос

31 С втория си въпрос препращащата юрисдикция иска по същество да се установи дали член 8, параграф 2, втора алинея от Директива 91/533 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска възможността работник или служител, който не е член на синдикална организация, подписала уреждащия неговото трудово правоотношение колективен трудов договор, да се счита за „обхванат“ от този колективен трудов договор по смисъла на посочената разпоредба.

32 В това отношение следва да се установи, че използваният в член 8, параграф 2, втора алинея от Директива 91/533 израз „които не са обхванати от един или от няколко колективни трудови договора“ позволява да се предположи, че общностният законодател е имал предвид случаи, в които съответните работници или служители не се ползват от правната закрила, която се предполага, че колективният трудов договор предоставя на работниците и служителите, по отношение на които се прилага.

33 Така, както Комисията на Европейските общности правилно отбелязва, тази констатация се потвърждава от съпоставянето на текстовете на Директива 91/533 на различните езици.

34 След като е възможно категорията лица, които могат да бъдат обхванати от колективен трудов договор, изобщо да не зависи от това дали те имат качеството на членове на синдикална организация, подписала този колективен трудов договор, какъвто е по-специално случаят при колективен трудов договор, за който е прието, че има общо приложение, обстоятелството, че дадено лице не е член на такава синдикална организация, само по себе си не води до изключване на това лице от правната закрила, предоставена от въпросния колективен трудов договор.

35 Следва да се добави, че посоченото по-горе тълкуване съответства на волята на общностния законодател, който, както следва от точка 24 от настоящото решение, разрешава на държавите членки да възложат на социалните партньори приемането, по-специално посредством колективни трудови договори, на разпоредбите, необходими за постигане на целите на Директива 91/533.

36 Впрочем това тълкуване позволява да се постигне главната цел на посочената директива, която, както следва от второ, пето и седмо съображение от нея, е да се подобри закрилата на работниците и служителите, като те бъдат информирани за основните условия на техния трудов договор или трудово правоотношение, доколкото всички работници и служители, по отношение на които се прилага колективен трудов договор, надлежно транспониращ тази директива в националното право, могат съгласно националните разпоредби да се позоват на него, независимо дали са членове на синдикална организация, подписала този договор.

37 В главното производство препращащата юрисдикция трябва, от една страна, да провери дали, както се сочи в представените пред съда становища, работник или служител като г-н Andersen е обхванат от колективния трудов договор КТО, а от друга — да прецени дали разпоредбите на този колективен трудов договор могат да осигурят ефективна закрила на правата, предоставени на работниците и служителите с Директива 91/533.

38 Предвид гореизложеното на втория въпрос следва да се отговори, че член 8, параграф 2, втора алинея от Директива 91/533 трябва да се тълкува в смисъл, че допуска възможността работник или служител, който не е член на синдикална организация, подписала колективния трудов договор, уреждащ неговото трудово правоотношение, да се счита за „обхванат“ от този договор по смисъла на посочената разпоредба.

По третия въпрос

39 С третия си въпрос препращащата юрисдикция иска по същество да се установи дали понятията „срочен [да се чете: „временен“] трудов договор или […] срочно [да се чете: „временно“] трудово правоотношение“, използвани в член 8, параграф 2, втора алинея от Директива 91/533, трябва да се тълкуват в смисъл, че се отнасят до всички трудови договори и трудови правоотношения, които са ограничени във времето, или само до краткосрочните.

40 Според постоянната съдебна практика при тълкуването на разпоредба на общностното право трябва да се взема предвид не само нейното съдържание, но и нейният контекст и целите на правната уредба, от която тя е част (вж. по-специално Решение от 17 ноември 1983 г. по дело Merck, 292/82, Recueil, стр. 3781, точка 12 и Решение от 3 април 2008 г. по дело Zweckverband zur Trinkwasserversorgung und Abwasserbeseitigung Torgau-Westelbien, C-442/05, Сборник, стр. I-01817, точка 30).

41 Що се отнася, на първо място, до текста на член 8, параграф 2, втора алинея от Директива 91/533, следва да се посочи, че тази директива не съдържа дефиниция на използваните в тази разпоредба понятия „срочен [да се чете: „временен“] трудов договор или […] срочно [да се чете: „временно“] трудово правоотношение“, и изглежда, че те не се използват в нито една друга разпоредба от вторичното общностно право.

42 За сметка на това общностният законодател многократно се позовава на „срочни“ трудови договори и трудови правоотношения. Това той прави по-специално в 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), приета само четири месеца преди Директива 91/533, и в 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).

43 Въз основа на това трябва да се заключи, че като е използвал в член 8, параграф 2, втора алинея от Директива 91/533 думата „временен“ вместо думата „срочен“, както е направил преди това в Директива 91/383 и след това в Директива 1999/70, намерението на общностния законодател е било да не обхване всички срочни договори.

44 Такова тълкуване на волята на общностния законодател отговаря на необходимостта от тълкуване на общностното право, доколкото е възможно, в смисъл, който зачита и осигурява вътрешната му съгласуваност.

45 Това тълкуване не се опровергава от обстоятелството, че понятията „срочен [да се чете: „временен“] трудов договор или трудово правоотношение“ са използвани в член 2, параграф 2 от Директива 91/533, където се изброяват съществените елементи на трудовия договор или трудовото правоотношение, които трябва да бъдат доведени до знанието на работника или служителя, един от които е „предвидената […] продължителност“ на този трудов договор или трудово правоотношение, посочена в буква д). Действително изразът „предвидена продължителност“ предполага неопределеност от гледна точка на времето, която се отличава от точните понятия, използвани в клауза 3, точка 1 от Рамковото споразумение относно срочната работа, съставляващо приложение към Директива 1999/70, за обозначаване на характерния за срочния договор елемент, а именно на обстоятелството, че прекратяването на такъв договор е обусловено от „обективни условия, такива като достигане на определена дата, завършване на специфична задача или настъпване на определен случай“. Такава терминологична разлика позволява да се предположи, че съществува концептуална разлика.

46 Що се отнася, на второ място, до контекста, в който се вписва член 8, параграф 2, втора алинея от Директива 91/533, следва да се посочи, както прави Комисията в представеното пред Съда становище, че според първа алинея от посочения параграф 2 държавите членки имат възможност да предвидят, че работникът или служителят ще може да прибегне до средствата за защита срещу работодателя, който не изпълнява задълженията си, само след предварително уведомяване на последния.

47 Както сочи генералният адвокат в точка 39 от заключението си, следва да се приеме, че предоставената на държавите членки с член 8, параграф 2, първа алинея от Директива 91/533 възможност да предвидят такова формално изискване, което трябва да се спази предварително, отговаря на необходимостта от процесуална икономия и цели избягване на съдебни спорове чрез разрешаване на противоречията посредством способи, не така скъпи и сложни като съдебните.

48 Все пак член 8, параграф 2, втора алинея от Директива 91/553 изброява три категории работници и служители, по отношение на които това формално изискване не може да бъде наложено, а именно работещите зад граница работници и служители, тези, чието трудово правоотношение не е обхванато от колективен трудов договор, и работниците и служителите с временен трудов договор или временно трудово правоотношение. Следва да се приеме, както предлага генералният адвокат в точка 39 от заключението си, че така предвиденото от общностния законодател изключение отговаря на необходимостта да се избегне възможността прибягването до уведомяване да се превърне в прекомерно формално изискване, което на практика да затруднява и дори да прави невъзможен достъпа до правосъдие на съответния работник или служител.

49 Що се отнася до обхвата на това изключение, от изброяването на категориите работници и служители, които са освободени от формалното изискване за предварително уведомяване, следва, че намерението на общностния законодател е било да защити категориите, които по фактически или юридически причини са му изглеждали най-уязвими от гледна точка на изпълнението на формалното изискване, като например работещите зад граница работници и служители, които могат да се сблъскат с трудности, свързани с географската им изолация, и работниците и служителите, чието трудово правоотношение не е обхванато от колективния трудов договор, които са в положение на правна изолация.

50 Няма особена причина, поради която с посочването на работниците и служителите с временен трудов договор или временно трудово правоотношение общностният законодател да е имал предвид всички работници и служители със срочни договори, без разлика и независимо от срока на трудовото им правоотношение. Напротив, логично и обосновано е той да е имал предвид работниците и служителите с краткосрочни договори, тъй като именно краткият срок на договорите би могъл на практика да бъде пречка за ефективния им достъп до правосъдие.

51 Що се отнася, на трето място, до преследваната с член 8 от Директива 91/533 цел, от дванадесето съображение от нея следва, че тази разпоредба отразява желанието на общностния законодател да гарантира на работниците и служителите възможността да предявяват правата си, произтичащи от тази директива. Такова желание потвърждава направеното в предходната точка тълкуване, според което с посочването на работниците и служителите „на срочен [да се чете: „временен“] трудов договор или на срочно [да се чете: „временно“] правоотношение“ общностният законодател е имал предвид работниците и служителите, чиито договори са толкова краткосрочни, че задължението за уведомяване, преди да сезират съда, може да попречи на ефективния достъп до правосъдие.

52 При липса на указания в Директива 91/533 относно начина, по който този срок може да се определи с по-голяма точност, той по принцип трябва да бъде установен от държавите членки. В случай че правната уредба на държава членка не предвижда такъв срок, националните юрисдикции трябва да го определят за всеки конкретен случай и в зависимост от особеностите на дадени сектори, занятия или дейности, както предлага генералният адвокат в точка 67 от заключението си.

53 Важно е обаче да се уточни, че посоченият срок трябва да се определи по такъв начин, че да не засяга полезното действие на член 8, параграф 2, втора алинея от Директива 91/533, чиято цел, както следва от точка 51 от настоящото решение, е да позволи на работниците и служителите, които се намират в ситуация с временен характер, да предявяват директно по съдебен ред правата, които са им предоставени с посочената директива.

54 Предвид тези съображения на третия въпрос следва да се отговори, че използваните в член 8, параграф 2, втора алинея от Директива 91/533 понятия „срочен [да се чете: „временен“] трудов договор или […] срочно [да се чете: „временно“] трудово правоотношение“ трябва да се тълкуват в смисъл, че се отнасят до краткосрочните трудови договори и правоотношения. При липсата на норма, приета за тази цел в законодателството на държава членка, националните юрисдикции трябва да определят този срок за всеки отделен случай и в зависимост от особеностите на определени сектори или на определени занятия и дейности. Посоченият срок обаче трябва да се определи по начин, осигуряващ ефективна закрила на правата, които работниците и служителите притежават по силата на посочената директива.

По съдебните разноски

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

По изложените съображения Съдът (първи състав) реши:

1) **Член 8, параграф 1 от Директива 91/533/ЕИО на Съвета от 14 октомври 1991 година относно задължението на работодателя да информира работниците или служителите за условията на трудовия договор или на трудовото правоотношение трябва да се тълкува в смисъл, че допуска национална правна уредба, която предвижда, че колективен трудов договор, осигуряващ транспонирането на тази директива в националното право, се прилага по отношение на работник или служител дори когато той не е член на нито една от синдикалните организации, подписали такъв колективен трудов договор.**

2) **Член 8, параграф 2, втора алинея от Директива 91/533 трябва да се тълкува в смисъл, че допуска възможността работник или служител, който не е член на синдикална организация, подписала колективния трудов договор, уреждащ неговото трудово правоотношение, да се счита за „обхванат“ от този договор по смисъла на посочената разпоредба.**

3) **Използваните в член 8, параграф 2, втора алинея от Директива 91/533 понятия „срочен [да се чете: „временен“] трудов договор или [...] срочно [да се чете: „временно“] трудово правоотношение“ трябва да се тълкуват в смисъл, че се отнасят до краткосрочните трудови договори и правоотношения. При липсата на норма, приета за тази цел в законодателството на държава членка, националните юрисдикции трябва да определят този срок за всеки отделен случай и в зависимост от особеностите на определени сектори или на определени занятия и дейности. Посоченият срок обаче трябва да се определи по начин, осигуряващ ефективна закрила на правата, които работниците и служителите притежават по силата на посочената директива.**

Подписи