Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (седми състав)

24 юни 2021 година*

„Преюдициално запитване — Социална политика — Директива 1999/70/ЕО — Рамково споразумение за срочната работа, сключено между Европейската конфедерация на профсъюзите (CES), Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE) и Европейския център на предприятията с държавно участие (CEEP) — Клауза 5 — Мерки за предотвратяване на злоупотребите, произтичащи от използването на последователни срочни трудови договори или правоотношения — Последователни срочни трудови договори в строителния сектор, наречени „fijos de obra“ — Понятие за обективни причини, които оправдават подновяването на такива договори — Директива 2001/23/ЕО — Член 1, параграф 1 — Прехвърляне на предприятие — Член 3, параграф 1 — Гарантиране на правата на работниците и служителите — Суброгация в трудовите договори вследствие на разпоредбите на колективен трудов договор — Колективен трудов договор, който свежда правата и задълженията на поетите работници до правата и задълженията, произтичащи от последния трудов договор, сключен с предишното предприятие изпълнител“

По дело C-550/19

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Juzgado de lo Social nº 14 de Мадрид (Съд по трудови спорове № 14, Мадрид, Испания) с акт от 4 юли 2019 г., постъпил в Съда на 17 юли 2019 г., в рамките на производство по дело

EV

срещу

Obras y Servicios Públicos SA,

Acciona Agua SA,

СЪДЪТ (седми състав),

състоящ се от: A. Kumin (докладчик), председател на състава, P. G. Xuereb и I. Ziemele, съдии,

генерален адвокат: Е. Танчев,

секретар: A. Calot Escobar,

предвид изложеното в писмената фаза на производството,

* Език на производството: испански.

като има предвид становищата, представени:

– за EV, от F. Luján de Frías, abogado,

– за Obras y Servicios Públicos SA, от F. J. Berriatua Horta, abogado,

– за Acciona Agua SA, от J. Revoiro Mingo, abogado,

– за испанското правителство, от J. Rodríguez de la Rúa Puig, в качеството на представител,

– за Европейската комисия, от M. van Beek, B.-R. Killmann и N. Ruiz García, в качеството на представители,

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

постанови настоящото

Решение

1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение относно срочната работа, сключено на 18 март 1999 г. (наричано по-нататък „Рамковото споразумение“), което се съдържа в приложението към Директива 1999/70/ЕО на Съвета от 28 юни 1999 година относно Рамково споразумение за срочната работа, сключено между Европейската конфедерация на профсъюзите (CES), Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE) и Европейския център на предприятията с държавно участие (CEEP) (ОВ L 75, 1999 г., стр. 43; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 129), както и на член 1, параграф 1 и член 3, параграф 1, първа алинея от Директива 2001/23/ЕО на Съвета от 12 март 2001 година относно сближаването на законодателствата на държавите членки във връзка с гарантирането на правата на работниците и служителите при прехвърляне на предприятия, стопански дейности или части от предприятия или стопански дейности (ОВ L 82, 2001 г., стр. 16; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 20).

2 Запитването е отправено в рамките на спор между EV и неговия бивш работодател, Obras y Servicios Públicos SA, и между EV и настоящия му работодател, Acciona Agua SA, по повод на признаването, от една страна, на трудовия му стаж за прослужени години и от друга страна, на безсрочния характер на трудовото му правоотношение.

Правна уредба

Правото на Съюза

Рамковото споразумение

3 Клауза 4 („Принцип на недискриминация“) от Рамковото споразумение предвижда в точка 1:

„По отношение на условията за наемане на работа, работниците на срочни трудови договори не се третират по по-неблагоприятен начин спрямо работници на постоянен трудов договор за сравнение, само защото имат срочен договор или правоотношение, освен ако различното третиране не е оправдано от обективни причини“.

4 Клауза 5 („Мерки за предотвратяване на злоупотребата“) от Рамковото споразумение предвижда в точка 1:

„За да предотвратят злоупотреба, която произтича от използването на последователни срочни трудови договори или правоотношения, държавите членки, след консултация със социалните партньори в съответствие с националното законодателство, колективните трудови договори или практика, и/или социалните партньори, когато няма еквивалентни правни мерки за предотвратяване на злоупотребата, въвеждат, по начин, който отчита специфичните сектори и/или категории работници, една или повече от следните мерки:

а) обективни причини, които оправдават подновяването на такива договори или правоотношения;

б) максималната обща продължителност на последователните срочни трудови договори или правоотношения;

в) броят на подновяванията на такива договори или правоотношения“.

Директива 2001/23/ЕО

5 Съображение 3 от Директива 2001/23 гласи, че е „[н]еобходимо […] да се осигури закрила на работниците и служителите при смяна на работодателя, в частност, за да се гарантират техните права“.

6 Текстът на член 1, параграф 1, букви а) и б) от посочената директива е следният:

„а) Настоящата директива се прилага към всички прехвърляния на предприятия, стопански дейности или обособени части от предприятия или стопански дейности на друг работодател в резултат на [договорно] прехвърляне или сливане.

б) Съгласно буква а) и следващите разпоредби на настоящия член по смисъла на настоящата директива прехвърляне е налице, когато има прехвърляне на стопански субект, който запазва своята идентичност, което означава организирано групиране на ресурси с цел извършване на стопанска дейност, независимо от това дали дейността е основна или спомагателна“.

7 Член 3, параграф 1, първа алинея от посочената директива предвижда:

„Правата и задълженията на прехвърлителя във връзка със съществуващите към датата на прехвърлянето трудови договори или трудови правоотношения се прехвърлят на приобретателя по силата на прехвърлителната сделка“.

Испанско право

Закон 32/2006

8 Третата допълнителна разпоредба от Ley 32/2006 reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción (Закон 32/2006 за подизпълнението в строителния сектор) от 18 октомври 2006 г. (BOE, бр. 250 от 19 октомври 2006 г., стр. 36317) предвижда:

„С цел да се подобри качеството на заетостта на работниците, участващи в строителните дейности, и по този начин да се подобри тяхното здраве и безопасност на работното място, колективното договаряне на национално равнище в строителния сектор може да приспособи договорните условия на трудовия договор за работа или услуга, конкретно определена като цяло, чрез формулировки, гарантиращи по-голяма стабилност на заетостта на работниците, по начин, аналогичен на действащата правна уредба в областта на договарянето“.

Статут на работниците

9 Трета допълнителна разпоредба от Estatuto de los Trabajadores (Статут на работниците) в редакцията му, одобрена с Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Кралски законодателен декрет 2/2015 за одобряване на преработения текст на Закона относно статута на работниците) от 23 октомври 2015 г. (BOE, бр. 255 от 24 октомври 2015 г., стр. 100224, наричан по-нататък „Статутът на работниците“), предвижда:

„Разпоредбите на член 15, параграф 1, буква а) и параграф 5, както и на член 49, параграф 1, буква c) не засягат установеното или това, което може да бъде установено при колективното договаряне, в съответствие с третата допълнителна разпоредба от [Закон 32/2006] по отношение на трудовия договор „fijo de obra“, включително обезщетението при прекратяване на трудовото правоотношение“.

10 Член 15 („Срок на трудовите договори“) от Статута на работниците предвижда в параграфи 1 и 5:

„1. Трудовият договор може да бъде сключен за неопределено време или за определен срок.

Срочен трудов договор може да се сключи в следните случаи:

а) Когато работникът е нает на работа за извършване на определена задача или услуга, която е самостоятелна и отделима от цялостната дейност на предприятието и изпълнението на която, макар и да е ограничено във времето, е по принцип с неопределена продължителност. Продължителността на тези договори не може да надхвърля три години, като тя може да бъде продължена с не повече от дванадесет месеца с национален отраслов колективен трудов договор или, при липса на такъв, с отраслов колективен трудов договор на по-ниско равнище. След изтичането на тези срокове работниците придобиват качеството на работници на постоянен трудов договор в съответното предприятие.

[…]

5. Без да се засягат разпоредбите на параграф 1, буква а) и параграфи 2 и 3 от настоящия член, работниците, наети на работа със или без прекъсване над 24 месеца за период от 30 месеца на една и съща или на различни длъжности в едно и също предприятие или група от предприятия в рамките на най-малко два срочни трудови договора било то пряко, или чрез предприятие, осигуряващо временна работа, и при еднакви или различни договорни условия за определен срок, придобиват качеството на работници на постоянен трудов договор.

Предходната алинея се прилага и в случаите на прехвърляне на предприятие или суброгация при поемане на персонал между предприятия по смисъла на закон или на колективен трудов договор.

[…]“.

Общ колективен трудов договор в строителния сектор

11 Convenio colectivo general del sector de la construción (Общ колективен трудов договор в строителния сектор), регистриран и публикуван с Resolución General de Empleo (Решение на Генералната дирекция по заетостта) от 21 септември 2017 г. (BOE, бр. 232 от 26 септември 2017 г., стр. 94090), в редакцията му, приложима към момента на настъпване на фактите по главното производство (наричан по-нататък „разглежданият колективен трудов договор“), предвижда в член 24 („Трудов договор за определен срок за изпълнение на конкретна работа в строителния сектор“):

„[…]

2. Поначало този договор се сключва само за един-единствен строителен обект, независимо от срока за този обект, и се прекратява, когато приключат строителните дейности, които трябва да бъдат извършени на посочения строителен обект и които попадат в професионалната област и категорията, към която принадлежи работникът. Този договор винаги се сключва в писмена форма.

При това положение разпоредбите на член 15, параграф 1, буква а), първа алинея [от Статута на работниците] не се прилагат, независимо от продължителността на трудовия договор, и работниците запазват качеството „fijo de obra“ както в случаите, посочени в тази разпоредба, така и при прехвърляне на предприятие по смисъла на член 44 [от Статута на работниците] или при поемане на персонал по член 27 от настоящия колективен трудов договор.

3. Въпреки това, тъй като трудовият договор продължава да бъде единен, работниците „fijos de obra“ могат, без да загубят статута си, да предоставят услуги на едно и също предприятие на различни места на работа в една и съща провинция, при условие че е било сключено изрично споразумение за всяко от различните места на работа за максимален период от 3 последователни години, освен ако строителните дейности, попадащи в обхвата на специалността им на последния строителен обект, продължат след изтичането на този срок, в който този случай те подписват за целта документ в съответствие със съдържащия се в приложение II образец и получават съответни компенсации за преместването си. В този случай разпоредбите на член 15, параграф 1, буква а), първа алинея и на член 15, параграф 5 от Статута на работниците също не се прилагат независимо от общата продължителност на работата и както е посочено, работниците запазват качеството „fijo de obra“.

[…]

5. Наемането на работа на различни длъжности със или без прекъсване посредством най-малко два трудови договора „fijos de obra“, сключени с едно и също предприятие или с една и съща група от предприятия за периода и продължителността, установена в член 15, параграф 5 [от Статута на работниците], не води до придобиването вследствие на това на качеството на работник на трудов договор за неопределено време, предвидено в тази разпоредба.

   […]

   Качеството на работник на трудов договор за неопределено време не се придобива и при прехвърляне на предприятие по смисъла на член 44 [от Статута на работниците] или на поемане на персонал по смисъла на член 27 от настоящия колективен трудов договор.

   […]“.

12 Член 27 („Поемане на персонал при обществени поръчки за поддръжка на пътища или железопътни линии, на водоснабдителни мрежи или за общинска концесия за поддръжка и ремонтиране на тротоари, паважни настилки, обществени пътища и канализационни мрежи“) от разглеждания колективен трудов договор предвижда в параграф 2:

„Във всички случаи на финализиране, загуба, прекратяване или прехвърляне на обществена поръчка, както и във всички останали случаи или положения, свързани със заместването на образувания или физически или юридически лица, извършващи дейността, за която се отнася трудовият договор, засегнатите от този трудов договор работници се поемат от новото предприятие или образувание, което трябва да упражнява съответната дейност, като последното е длъжно да зачита правата и задълженията, признати на работниците в предприятието, което замества.

Тъй като предвиденото в настоящия член поемане предполага усъвършенстване на действащото законодателство, изрично е предвидено, че тези права и задължения се свеждат

единствено до правата и задълженията, произтичащи от последния трудов договор, сключен от работника с предишното предприятие, изпълнител на обществената поръчка, а новото предприятие изпълнител не е обвързано с предишен трудов договор или споразумение, по-конкретно за целите на прослужените години, обезщетения при прекратяване на трудовия договор и всеки друг механизъм, отчитащ продължителността на предоставяне на услуги, освен ако на работника вече са признати такива права с предхождащ прехвърлянето съдебен акт със сила на пресъдено нещо и новото предприятие, изпълнител на обществената поръчка, е уведомено за тези права в срока и при условията, предвидени в настоящия член.

[…]“.

Спорът в главното производство и преюдициалните въпроси

13 На 8 януари 1996 г. ищецът в главното производство сключва с Obras y Servicios Públicos първи срочен трудов договор за изпълнение на конкретна работа в строителния сектор, наречен трудов договор „fijo de obra“, действието на който изтича на 16 януари 1997 г. Считано от 24 януари 1997 г., тези две страни сключват други пет трудови договора от същия вид, които следват един друг без прекъсване. Obras y Servicios Públicos признава на ищеца прослужено време, считано от 1 януари 2014 г., а именно от датата на сключване на последния от тези трудови договори, действието на който още не е било изтекло.

14 На 3 октомври 2017 г. Acciona Agua замества Obras y Servicios Públicos в качеството на работодател на ищеца в главното производство, след като му е възложена обществена поръчка, озаглавена „Спешни действия по обновяване и ремонтиране на водоснабдителната мрежа и съоръженията за рециклиране на водата на Canal de Isabel II Gestión SA (преписка № 148/2016, партида 2)“, която до тази дата е била изпълнявана от Obras y Servicios Públicos. В рамките на това заместване Acciona Agua поема съществена част, що се отнася до брой и компетентност, от работниците, наети на работа от Obras y Servicios Públicos за изпълнението на тази обществена поръчка.

15 Около месец преди заместването, а именно на 5 септември 2017 г., ищецът в главното производство предявява пред Juzgado de lo Social nº 14 de Madrid (Съд по трудови спорове № 14, Мадрид, Испания) иск срещу последните две дружества с цел да му бъдат признати права, а именно, от една страна, да му бъде признато прослужено време, считано от 8 януари 1996 г., тоест от датата на сключване на първия му трудов договор с Obras y Servicios Públicos, и от друга страна, да се установи, че трудовото му правоотношение е за неопределено време.

16 Според запитващата юрисдикция положение като разглежданото в главното производство, при което обществена поръчка е била последващо възложена на предприятие, което в рамките на последната е поело съществена част от персонала, който предишното предприятие, изпълнител на обществената поръчка, е било наело за изпълнението на същата обществена поръчка, попада в приложното поле на Директива 2001/23 по силата на член 1, параграф 1 от нея.

17 В това отношение посочената юрисдикция счита по-специално, че дейност като разглежданата в главното производство, която не изисква специфични материали, може да се счита за дейност, почиваща основно на работната сила. Следователно при липсата на други производствени фактори колектив от работници, трайно обединен от обща дейност по обновяване и ремонтиране, може да представлява стопански субект, който запазва

идентичността си по смисъла на член 1, параграф 1, първа алинея, буква б) от тази директива, при условие че приобретателят поеме съществена част от персонала на този субект, какъвто бил настоящият случай.

18 Освен това член 3, параграф 1, първа алинея от посочената директива трябвало да се тълкува в смисъл, че новото предприятие, изпълнител на обществената поръчка, е длъжно да вземе предвид не само последния трудов договор, сключен между поетите от него работници и предишното предприятие, изпълнител на обществената поръчка, но и всички прослужени от поетия персонал години, доколкото това задължение произтича от трудовото правоотношение между този персонал и последното предприятие.

19 Що се отнася до клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение, посочената юрисдикция поддържа по-специално в отговор на искането за предоставяне на информация, отправено ѝ от Съда на 7 октомври 2019 г., че работниците на срочен трудов договори, които придобиват качеството на работници на трудов договор за неопределено време със сключването на последователни срочни трудови договори с продължителност над три години за извършването на определена работа, се намират в сходно положение с работниците на срочен трудов договор, които, подобно на ищеца в главното производство, са сключили поредица от последователни трудови договори, наречени „fijos de obra“.

20 Запитващата юрисдикция посочва също, че разглежданият колективен трудов договор, който изключва прилагането на Статута на работниците, е приложим към спора в главното производство и уточнява, че няма обективна причина, която да оправдава неспазването на член 15, параграфи 1 и 5 от този статут.

21 В този контекст тази юрисдикция има съмнения относно съответствието на член 24, параграфи 2 и 5 и на член 27 от този колективен трудов договор с клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение и с член 3, параграф 1 от Директива 2001/23.

22 При тези обстоятелства Juzgado de lo Social nº 14 de Madrid (Съд по трудови спорове № 14, Мадрид) решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Трябва ли клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение […] и Директива 2001/23 да се тълкуват в смисъл, че няма обективна причина, която да оправдава обстоятелството, че [разглежданият] колективен трудов договор[, член 24, параграф 2 от който предвижда, че независимо от продължителността на (общо сключения) трудов договор за един-единствен строителен обект разпоредбите на член 15, параграф 1, буква а), първа алинея от (Статута на работниците) не се прилагат, като работниците запазват качеството „fijo de obra“ както в посочените в тази разпоредба случаи, така и в случай на прехвърляне на предприятие по член 44 от (този статут) или на поемане на персонал по член 27 от (този) колективен трудов договор], влиза в противоречие с испанското законодателство[, в което (посоченият статут) предвижда в член 15, параграф 1, буква а), че „[п]родължителността на тези договори не може да надхвърля три години, като тя може да бъде продължена с не повече от дванадесет месеца с национален отраслов колективен трудов договор или, при липса на такъв, с отраслов колективен трудов договор на по-ниско равнище. След изтичането на тези срокове работниците придобиват качеството на работници на постоянен трудов договор в съответното предприятие“?

2) Трябва ли клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение […] и Директива 2001/23 да се тълкуват в смисъл, че няма обективна причина, която да оправдава обстоятелството, че [разглежданият] колективен трудов договор[, член 24, параграф 5 от който предвижда, че наемането на работа на различни длъжности със или без прекъсване посредством най-малко два трудови договора „fijos de obra“, сключени с едно и също предприятие или с една и съща група от предприятия за периода и продължителността, установена в член 15, параграф 5 [от Статута на работниците], не води до придобиването на качеството на работник на трудов договор за неопределено време, предвидено в тази разпоредба,] влиза в противоречие с испанското законодателство[, в което (посоченият статут) предвижда в член 15, параграф 5, че „[б]ез да се засягат разпоредбите на параграф 1, буква а) и параграфи 2 и 3 от настоящия член, работниците, наети на работа със или без прекъсване над 24 месеца за период от 30 месеца на една и съща или на различни длъжности в едно и също предприятие или група от предприятия в рамките на най-малко два срочни трудови договора било то пряко, или чрез предприятие, осигуряващо временна работа, и при еднакви или различни договорни условия за определен срок, придобиват качеството на работници на постоянен трудов договор. Предходната алинея се прилага и в случаите на прехвърляне на предприятие или суброгация при поемане на персонал между предприятия по смисъла на закон или на колективен трудов договор.“]?

3) Трябва ли член 3, параграф 1 от Директива 2001/23 да се тълкува в смисъл, че не допуска възможност [разглежданият] колективен трудов договор […] да предвижда, че правата и задълженията, които трябва да зачита новото предприятие или субект, на което или на когото е възложено изпълнението на дейността, за която се отнася обществената поръчка, се свеждат единствено до произтичащите от последния трудов договор, сключен между работника и предишното предприятие, изпълнител на обществената поръчка, и в смисъл, че това не представлява обективна причина, която да оправдава обстоятелството, че този колективен трудов договор влиза в противоречие с испанското законодателство, в което (Статутът на работниците) предвижда в член 44, че новият работодател встъпва във всички права и задължения на предишния работодател, а не само в произтичащите от последния трудов договор?“.

По преюдициалните въпроси

Относно компетентността на Съда

23 Испанското правителство изразява съмнения относно компетентността на Съда да се произнесе по преюдициалното запитване, тъй като с въпросите си запитващата юрисдикция иска в действителност тълкуване на съществуващата връзка между различни разпоредби на националното право.

24 В това отношение следва да се припомни, че съгласно постоянната практика на Съда в преюдициалното производство той не може да тълкува национални законови или подзаконови разпоредби (решение от 30 септември 2020 г., CPAS de Liège, C-233/19, EU:C:2020:757, т. 23 и цитираната съдебна практика).

25 В случая обаче преюдициалното запитване трябва да се разбира в смисъл, че запитващата юрисдикция не иска от Съда тълкуване на съществуващата връзка между разглеждания колективен трудов договор и Статута на работниците, а поставя въпроса дали клауза 4,

точка 1 от Рамковото споразумение и член 3, параграф 1 от Директива 2001/23 трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална правна уредба като член 24, параграфи 2 и 5 и член 27, параграф 2 от този колективен трудов договор.

26 Освен това, за да се установи компетентността на Съда да отговори на поставените въпроси, следва да се провери дали главното производство има връзка с правото на Съюза (решение от 7 май 2020 г., Parking и Interplastics, C-267/19 и C-323/19, EU:C:2020:351, т. 27).

27 В това отношение е достатъчно да се констатира, че най-малкото Директива 2001/23 не е явно неприложима към спора в главното производство, така че е налице връзка с правото на Съюза, която обосновава компетентността на Съда да отговори на поставените от запитващата юрисдикция въпроси (вж. по аналогия решение от 7 май 2020 г., Parking и Interplastics, C-267/19 и C-323/19, EU:C:2020:351, т. 28).

28 От изложеното по-горе следва, че Съдът е компетентен да се произнесе по преюдициалното запитване.

По допустимостта на преюдициалните въпроси

29 Испанското правителство и Европейската комисия считат, че поставените въпроси са недопустими поради хипотетичния им характер, липсата на фактически обстоятелства, позволяващи на Съда да им даде отговор, както и поради непълнотата на описанието на националната правна уредба.

30 В това отношение следва да се припомни, че съгласно постоянната съдебна практика въпросите, които са свързани с тълкуването на правото на Съюза и са поставени от националния съд в нормативната и фактическата рамка, които той определя съгласно своите правомощия и проверката на чиято точност не е задача на Съда, се ползват с презумпция за релевантност. Съдът може да откаже да се произнесе по отправеното от национална юрисдикция запитване само ако е съвсем очевидно, че исканото тълкуване на правото на Съюза няма никаква връзка с действителността или с предмета на спора в главното производство, когато проблемът е от хипотетично естество или когато Съдът не разполага с необходимите данни от фактическа и правна страна, за да бъде полезен с отговора на поставените му въпроси (решение от 30 януари 2020 г., I.G.I., C-394/18, EU:C:2020:56, т. 56 и цитираната съдебна практика).

31 Също от постоянната съдебна практика следва, че необходимостта да се даде тълкуване на правото на Съюза, което да е от полза за националния съд, изисква последният да определи фактическата и правна обстановка, в която се вписват поставените от него въпроси, или най-малкото да обясни фактическите хипотези, на които те се основават. Актът за преюдициално запитване трябва да посочва и конкретните причини, поради които националният съд си задава въпроси относно тълкуването на правото на Съюза и приема за необходимо да отправи преюдициални въпроси към Съда (решение от 30 януари 2020 г., I.G.I., C-394/18, EU:C:2020:56, т. 57 и цитираната съдебна практика).

32 В случая запитващата юрисдикция излага в достатъчна степен в своето запитване, както и в отговора си на отправеното ѝ от Съда искане за предоставяне на информация, не само причините, поради които отправя въпроси до Съда относно начина, по който следва да се

тълкуват клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение и член 3, параграф 1 от Директива 2001/23, но и мотивите, поради които това тълкуване е необходимо за решаването на спора в главното производство.

33 Всъщност тази юрисдикция счита, че посочените разпоредби на правото на Съюза не допускат съответно разпоредби на националното право като член 24, параграфи 2 и 5 и член 27, параграф 2 от разглеждания колективен трудов договор, за които е видно, че са релевантни за решаването на спора в главното производство, тъй като ищецът в главното производство е сключил общо шест последователни трудови договора, наречени „fijos de obra“, последният от които е в сила от повече от седем години. Така, от една страна, според посочената юрисдикция в случая са приложими както параграф 2 от член 24 от този колективен трудов договор, съгласно който трудовият договор, наречен „fijo de obra“, е за неопределено време, така и параграф 5 от този член, който предвижда сключването на последователни договори от този вид. От друга страна, от акта за преюдициално запитване е видно, че в рамките на обществени поръчки за поддръжка на водоснабдителни мрежи е извършено поемане на персонал по смисъла на член 27 от посочения колективен трудов договор.

34 Следователно исканото тълкуване не е явно лишено от всякаква връзка с действителността или с предмета на спора в главното производство и повдигнатите проблеми нямат хипотетичен характер, а се отнасят до фактите, предмет на обсъждане между страните в главното производство, които запитващата юрисдикция следва да определи.

35 Освен това Съдът разполага с необходимите данни от фактическа и правна страна, за да бъде полезен с отговора на поставените от запитващата юрисдикция въпроси. Всъщност установено е, че ищецът в главното производство е сключил последователни трудови договори с Obras y Servicios Públicos, и от акта за преюдициално запитване е видно, че те са договори, наречени „fijos de obra“. Нещо повече, що се отнася до прилагането на релевантната национална правна уредба, Съдът трябва да се придържа към положението, което запитващата юрисдикция счита за установено (вж. в този смисъл решение от 8 юни 2016 г., Hünnebeck, C-479/14, EU:C:2016:412, т. 36 и цитираната съдебна практика).

36 С оглед на изложените по-горе съображения преюдициалните въпроси са допустими.

По същество

По първия и втория въпрос

37 В самото начало следва да се припомни, че съгласно постоянната практика на Съда в рамките на въведеното с член 267 ДФЕС производство за сътрудничество между националните юрисдикции и Съда задачата на последния е да даде на националния съд полезен отговор, който да му позволи да реши спора, с който е сезиран. С оглед на това при необходимост Съдът трябва да преформулира въпросите, които са му зададени. Формалното посочване от национална юрисдикция в преюдициален въпрос на някои разпоредби от правото на Съюза не е пречка Съдът да даде на тази юрисдикция всички насоки за тълкуване, които могат да бъдат полезни за решаване на делото, с което е сезирана, независимо дали ги е посочила във въпросите си. В това отношение Съдът е длъжен да изведе от цялата информация, предоставена от националния съд, и по-специално от мотивите на акта за преюдициално запитване, разпоредбите от правото на

Съюза, които изискват тълкуване предвид предмета на спора (решение от 23 април 2020 г., Land Niedersachsen (Предходен релевантен трудов стаж), C-710/18, EU:C:2020:299, т. 18 и цитираната съдебна практика).

38 С първия и втория си въпрос запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение и Директива 2001/23 трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална правна уредба, която като изключение от общия режим, предвиден в националното право, позволява да се сключват последователни срочни трудови договори, наречени „fijos de obra“, независимо от продължителността им.

39 На първо място, следва да се отбележи, че макар в първия и втория си въпрос посочената юрисдикция да се позовава на тази директива, в действителност мотивите, които излага в това отношение, се отнасят до третия въпрос, доколкото са свързани с член 27, параграф 2 от разглеждания колективен трудов договор, така че повдигнатите от същата юрисдикция въпроси относно посочената директива ще бъдат разгледани в рамките на този последен въпрос.

40 На второ място, противно на приетото от запитващата юрисдикция, клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение може да се приложи към положение като разглежданото в главното производство.

41 Всъщност тази юрисдикция изтъква, без обаче да анализира задълбочено условията, които биха позволили да се квалифицира релевантната референтна група, за да се извърши сравнението, което тя прави, че е налице дискриминация, на която били подложени работниците на срочни трудови договори в нарушение на тази клауза, които, подобно на ищеца в главното производство, са сключили поредица от последователни трудови договори, наречени „fijos de obra“, в сравнение с работниците на срочни трудови договори, които са сключили трудови договори за извършването на определена работа и които са придобили качеството на работник на трудов договор за неопределено време вследствие на сключването на поредица от такива договори, когато общата продължителност на последните надвишава три години. Тези два вида работници на срочен трудов договор се намирали в сходно положение по смисъла на посочената клауза.

42 От практиката на Съда обаче следва, че принципът на недопускане на дискриминация е приложен и конкретизиран с Рамковото споразумение единствено по отношение на различното третиране на работниците на срочен трудов договор спрямо работниците на трудов договор за неопределено време в сходно положение, така че закрепеният в това споразумение принцип на недопускане на дискриминация не се отнася до евентуалните различия в третирането между някои категории служители по срочни правоотношения (решение от 22 януари 2020 г., Baldonedo Martín, C-177/18, EU:C:2020:26, т. 52 и цитираната съдебна практика).

43 За разлика от това, както поддържа Комисията, проблемите, присъщи на спора в главното производство, се състоят в евентуалното неправомерно използване на срочните трудови договори, наречени „fijos de obra“. При тези обстоятелства и с оглед на предоставените от запитващата юрисдикция данни, за да ѝ се дадат полезни насоки за тълкуване, първият и вторият въпрос следва да се преформулират.

44 Всъщност от акта за преюдициално запитване е видно, че Juzgado de lo Social nº 14 de Madrid (Съд по трудови спорове № 14, Мадрид) иска да се установи дали клауза 5, точка 1 от Рамковото споразумение трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба като разглежданата в главното производство, съгласно която срочни трудови договори, наречени „fijos de obra“, могат да бъдат сключвани последователно, така че сключилите такива договори работници да запазват за неопределено време качеството си на работници на срочен трудов договор, или напротив, подновяването на тези договори може да се счита за оправдано от „обективни причини“ по смисъла на точка 1, буква а) от тази клауза с единствения мотив, че същата правна уредба предвижда, че поначало посочените договори се сключват само за един-единствен строителен обект, независимо от срока за този обект.

45 В това отношение следва да се припомни, че клауза 5 от Рамковото споразумение, която е насочена към постигането на една от преследваните от споразумението цели, а именно да се ограничи последователното използване на срочни трудови договори или правоотношения, в точка 1 задължава държавите членки да приемат ефективно и задължително най-малко една от изброените в нея мерки, когато вътрешното им право не предвижда еквивалентни правни мерки. Така изброените в точка 1, букви а)—в) от тази клауза мерки, три на брой, са свързани съответно с обективни причини, които оправдават подновяването на такива трудови договори или правоотношения, с максималната обща продължителност на тези последователни трудови договори или правоотношения и с максималния брой на подновяванията им (решение от 11 февруари 2021 г., M.V. и др. (Последователни срочни трудови договори в публичния сектор), C-760/18, EU:C:2021:113, т. 54 и цитираната съдебна практика).

46 В това отношение държавите членки разполагат със свобода на преценка, тъй като могат да избират дали да прибягнат до една или няколко от мерките, предвидени в клауза 5, точка 1, букви а)—в) от Рамковото споразумение, или да приложат съществуващи еквивалентни правни мерки, като същевременно отчитат нуждите на специфични сектори и/или на категории работници. По този начин клауза 5, точка 1 от Рамковото споразумение определя обща цел за държавите членки, изразяваща се в предотвратяване на подобни случаи на злоупотреба, като същевременно им предоставя свобода на избор по отношение на начините за нейното постигане, стига да не поставят под въпрос целта или полезното действие на Рамковото споразумение (решение от 11 февруари 2021 г., M.V. и др. (Последователни срочни трудови договори в публичния сектор), C-760/18, EU:C:2021:113, т. 55 и 56 и цитираната съдебна практика).

47 Клауза 5 от Рамковото споразумение не посочва конкретни санкции за констатирани злоупотреби. В такъв случай националните органи следва да приемат мерки, които трябва да бъдат не само пропорционални, но и достатъчно ефикасни и възпиращи, за да гарантират пълната ефикасност на нормите, приети в приложение на Рамковото споразумение (решение от 11 февруари 2021 г., M.V. и др. (Последователни срочни трудови договори в публичния сектор), C-760/18, EU:C:2021:113, т. 57 и цитираната съдебна практика).

48 Ето защо клауза 5 от Рамковото споразумение не съдържа общо задължение за държавите членки да предвидят преобразуването на срочните трудови договори в договори за неопределено време. Във вътрешния правен ред на съответната държава членка обаче трябва да има друга ефективна мярка, за да се избегне и евентуално да се санкционира

злоупотребата при използването на последователни срочни трудови договори (решение от 11 февруари 2021 г., M.V. и др. (Последователни срочни трудови договори в публичния сектор), C-760/18, EU:C:2021:113, т. 58 и цитираната съдебна практика).

49 Когато е налице злоупотреба при използването на последователни срочни трудови договори или правоотношения, за надлежно санкциониране на такава злоупотреба и за заличаване на последиците от нарушението на правото на Съюза трябва да може да се приложи мярка, предоставяща ефективни и равностойни гаранции за закрила на работниците. Всъщност според самия текст на член 2, първа алинея от Директива 1999/70 държавите членки трябва „да предприемат всички необходими мерки, които им позволяват да могат по всяко време да гарантират постигането на наложените от [тази] директива резултати“ (решение от 11 февруари 2021 г., M.V. и др. (Последователни срочни трудови договори в публичния сектор), C-760/18, EU:C:2021:113, т. 59 и цитираната съдебна практика).

50 Освен това трябва да се припомни, че Съдът не следва да се произнася по тълкуването на разпоредби от националното право, тъй като тази задача е поверена на компетентните национални юрисдикции, които трябва да определят дали изискванията на клауза 5 от Рамковото споразумение са изпълнени с разпоредбите на приложимата национална правна уредба (решение от 11 февруари 2021 г., M.V. и др. (Последователни срочни трудови договори в публичния сектор), C-760/18, EU:C:2021:113, т. 60 и цитираната съдебна практика).

51 Следователно в настоящия случай запитващата юрисдикция трябва да прецени доколко условията за прилагане, както и ефективното прилагане на релевантните разпоредби на вътрешното право ги превръщат в подходяща мярка за предотвратяване и евентуално санкциониране на злоупотребите при използването на последователни срочни трудови договори или правоотношения (вж. по аналогия решение от 11 февруари 2021 г., M.V. и др. (Последователни срочни трудови договори в публичния сектор), C-760/18, EU:C:2021:113, т. 61 и цитираната съдебна практика).

52 Все пак, когато се произнася по преюдициалното запитване, Съдът може да направи уточнения, от които да се ръководи посочената юрисдикция при осъществяваната от нея преценка (решение от 11 февруари 2021 г., M.V. и др. (Последователни срочни трудови договори в публичния сектор), C-760/18, EU:C:2021:113, т. 62 и цитираната съдебна практика).

53 В този контекст следва да се провери дали разглежданата в главното производство национална правна уредба, а именно член 24, параграфи 2 и 5 от разглеждания колективен трудов договор, която според запитващата юрисдикция позволява сключването на последователни срочни трудови договори в строителния сектор, наречени „fijos de obra“, може да представлява една от мерките, посочени в клауза 5, точка 1, букви а)—в) от Рамковото споразумение.

54 На първо място, видно е, че член 24, параграфи 2 и 5 от този колективен трудов договор не предвижда, що се отнася до договорите, наречени „fijos de obra“ „максимална обща продължителност на последователните срочни трудови договори или правоотношения“ по смисъла на точка 1, буква б) от тази клауза. Напротив, от член 24, параграф 2 от посочения колективен трудов договор изрично следва, че договори, наречени „fijos de obra“, се сключват независимо от продължителността им.

55 Въпреки това, макар запитващата юрисдикция да определя правната и фактическа рамка съгласно своите правомощия и макар да не е задача на Съда да проверява точността на тази рамка, както следва от цитираната в точки 30 и 35 от настоящото решение съдебна практика, трябва да се отбележи, че от писменото становище на испанското правителство е видно, че член 24, параграф 3 от разглеждания колективен трудов договор би могъл да представлява мярка, насочена към предотвратяване на злоупотребата при използването на последователни срочни трудови договори по смисъла на клауза 5, точка 1 от Рамковото споразумение, и по-специално към определянето на „максимална обща продължителност на последователните срочни трудови договори“ по смисъла на точка 1, буква б) от тази клауза, тъй като ограничавал до три последователни години предоставянето на услуги на едно и също предприятие на различни места на работа в една и съща провинция, освен при наличие на особени условия.

56 Следователно тази юрисдикция трябва да провери, в съответствие с цитираната в точка 51 от настоящото решение съдебна практика, дали в случая тази мярка представлява подходяща мярка за предотвратяване на злоупотребата при използването на последователни срочни трудови договори по смисъла на посочената клауза.

57 На второ място, освен ако проверките, които посочената юрисдикция трябва да извърши, покажат друго, за този вид договори няма национална мярка, определяща „максимален брой подновявания“ по смисъла на клауза 5, точка 1, буква в) от Рамковото споразумение.

58 На трето място, следва да се провери дали разглежданата в главното производство национална правна уредба предвижда мярка, която спада към „обективните причини, които оправдават подновяването“ на последователни срочни трудови договори или правоотношения по смисъла на клауза 5, точка 1, буква а) от Рамковото споразумение.

59 В това отношение от практиката на Съда следва, че понятието „обективни причини“ по смисъла на клауза 5, точка 1, буква а) от Рамковото споразумение трябва да се схваща като отнасящо се до точни и конкретни обстоятелства, които характеризират определена дейност и поради това могат да обосноват в този особен контекст използването на последователни срочни трудови договори. Тези обстоятелства могат да произтичат по-специално от особеното естество на задачите, за чието осъществяване са сключени такива договори, и от присъщите характеристики на задачите или евентуално от преследването на законна цел, свързана със социалната политика на държава членка (решение от 19 март 2020 г., Sánchez Ruiz и др., C-103/18 и C-429/18, EU:C:2020:219, т. 66 и цитираната съдебна практика).

60 За сметка на това национална разпоредба, която просто разрешава по общ и абстрактен начин чрез законови или подзаконови правни норми използването на последователни срочни трудови договори, не отговаря на изискванията, посочени в предходната точка от настоящото решение (решение от 19 март 2020 г., Sánchez Ruiz и др., C-103/18 и C-429/18, EU:C:2020:219, т. 67 и цитираната съдебна практика).

61 Всъщност такава разпоредба с чисто формален характер не позволява извеждането на обективни и прозрачни критерии, за да се провери дали подновяването на такива договори действително отговаря на реална потребност, дали може да постигне преследваната цел и дали е необходимо за постигането ѝ. Следователно такава разпоредба създава реална

опасност от злоупотреба с този вид договори и поради това не е съвместима с целта и полезното действие на Рамковото споразумение (решение от 19 март 2020 г., Sánchez Ruiz и др., C-103/18 и C-429/18, EU:C:2020:219, т. 68 и цитираната съдебна практика).

62 От друга страна, както Съдът се е произнасял многократно, подновяването на срочни трудови договори или правоотношения за задоволяване на нужди, които в действителност имат не временен, а постоянен и траен характер, не е оправдано по смисъла на клауза 5, точка 1, буква а) от Рамковото споразумение, доколкото такова използване на срочни трудови договори или правоотношения е в пряко противоречие с предпоставката, на която се основава това рамково споразумение, а именно че трудовите договори за неопределено време са общата форма на трудовите правоотношения, въпреки че срочните трудови договори са характерни за заетостта в някои отрасли, занятия и дейности (решение от 19 март 2020 г., Sánchez Ruiz и др., C-103/18 и C-429/18, EU:C:2020:219, т. 76 и цитираната съдебна практика).

63 Поради това спазването на клауза 5, точка 1, буква а) от Рамковото споразумение изисква да се провери конкретно дали последователното подновяване на срочни трудови договори или правоотношения цели да задоволи временни нужди и дали национална разпоредба като разглежданата в главното производство всъщност не се използва за задоволяване на свързани с персонала постоянни и трайни нужди на работодателя (решение от 19 март 2020 г., Sánchez Ruiz и др., C-103/18 и C-429/18, EU:C:2020:219, т. 77 и цитираната съдебна практика).

64 За целта следва да се разглеждат във всеки случай конкретните обстоятелства, като се отчита по-специално броят на последователните договори, сключени с едно и също лице или за извършването на една и съща работа, така че да не се допуска работодателите да злоупотребяват при използването на срочни трудови договори или правоотношения, дори сключени очевидно за задоволяване на нужда от заместващ персонал (решение от 26 ноември 2014 г., Mascolo и др., C-22/13, C-61/13—C-63/13 и C-418/13, EU:C:2014:2401, т. 102 и цитираната съдебна практика).

65 Що се отнася до делото по главното производство, както подчертава запитващата юрисдикция, от член 24, параграф 2 от разглеждания колективен трудов договор следва, че договорите, наречени „fijos de obra“, поначало се сключват само за един-единствен строителен обект, независимо от срока за този обект. Съгласно параграф 5 от този член „[н]аемането на работа на различни длъжности със или без прекъсване посредством най-малко два трудови договора „fijos de obra“, сключени с едно и също предприятие […] не води до […] придобиването на качеството на работник на трудов договор за неопределено време, предвидено в тази разпоредба“.

66 Така член 24 от този колективен трудов договор позволява сключването на последователни срочни трудови договори, наречени „fijos de obra“, като същевременно ограничава по принцип наемането на работа на съответния работник по всеки сключен договор само до един-единствен строителен обект. Според предоставената от запитващата юрисдикция информация това ограничаване на договорите до един-единствен строителен обект е единствената мярка, предвидена за този вид договори, която може да представлява „обективна причина“ по смисъла на клауза 5, точка 1, буква а) от Рамковото споразумение.

67 При тези обстоятелства следва да се вземат предвид становищата на Obras y Servicios Públicos, Acciona Agua и испанското правителство, според които третата допълнителна разпоредба от Закон 32/2006 и третата допълнителна разпоредба от Статута на работниците признават особеностите на строителния сектор и необходимостта да се установят по-подходящи специфични критерии, препращайки към колективното договаряне, чиято цел е да приспособи срочния трудов договор към работа или услуга, която е конкретно определена чрез формулировки, гарантиращи по-голяма стабилност на заетостта на работниците, както и по-голяма сигурност и по-добро здравословно състояние на работното място. С упражняването на тази компетентност разглежданият колективен трудов договор е въвел трудовия договор, наречен „fijo de obra“, в който при опасност от злоупотреба при използването на последователни трудови договори от този вид се посочвали критерии за предотвратяване на злоупотребата.

68 Въпреки това, макар предвид спецификите на строителния сектор фактът, че даден работник е нает на работа за „един-единствен строителен обект“, да може да представлява „точно и конкретно обстоятелство, което характеризира определена дейност“ по смисъла на цитираната в точка 59 от настоящото решение съдебна практика, следва да се отбележи — освен ако проверките, които посочената юрисдикция трябва да извърши, покажат друго — че не може да се приеме, че член 24 от разглеждания колективен трудов договор може да оправдае използването на последователни срочни трудови договори в смисъла на съдебната практика, цитирана в точки 60 и 61 от настоящото решение, доколкото този член създава реална опасност от злоупотреба с този вид договори.

69 Всъщност по силата на параграф 2 от посочения член сключването на трудов договор, наречен „fijo de obra“, е ограничено „поначало“ до един-единствен строителен обект, така че тази разпоредба не изключва възможността за сключване на такъв договор за няколко строителни обекта. Освен това параграф 5 от същия член позволява да се сключват няколко договора от този вид с едно и също предприятие за различни длъжности. От това е видно, че ако предвиденото в посочения параграф 2 ограничение на договора само до един-единствен строителен обект се прилага за всеки договор, наречен „fijo de obra“, разглеждан самостоятелно, по силата на този параграф 5 могат да бъдат сключени последователно няколко договора от този вид за различни строителни обекти.

70 Във всички случаи следва да се констатира, подобно на Комисията, че правна уредба като предвидената в член 24, параграфи 2 и 5 от този колективен трудов договор, по силата на която всяко индивидуално набиране на работници ограничава по принцип наемането на работа на съответния работник до един-единствен строителен обект, но позволява да се подновяват трудовите договори, наречени „fijos de obra“, за неопределено време в резултат от кумулативното действие на тези последователни договори и дори от сумирането им, показва, че в действителност този работник осъществя трайно и продължително задачи, които попадат в рамките на обичайната дейност на правния субект или предприятие, което го наема.

71 Разглежданото в главното производство положение онагледява много добре тази констатация, тъй като ищецът в главното производство е сключил шест последователни трудови договора, наречени „fijos de obra“, с Obras y Servicios Públicos за обща продължителност над 25 години.

72 Следователно съобразно със съдебната практика, цитирана в точки 62—64 от настоящото съдебно решение, национална правна уредба като разглежданата в главното производство, която позволява задоволяване на нужди, които имат не временен, а напротив, постоянен и траен характер, не е оправдана с оглед на клауза 5, точка 1, буква а) от Рамковото споразумение.

73 При тези обстоятелства, при условие че няма „еквивалентни правни мерки за предотвратяване на злоупотребата“ по смисъла на клауза 5, точка 1 от това рамково споразумение, които да ограничават трудовите договори, наречени „fijos de obra“, което запитващата юрисдикция следва да провери, такава правна уредба не може да предотврати по смисъла на клауза 5, точка 1 злоупотребата, която произтича от използването на последователни срочни трудови договори или правоотношения. При това разглеждане запитващата юрисдикция следва по-специално да провери дали, както поддържат Obras y Servicios Públicos и Acciona Agua, на работниците на срочни трудови договори, наети на работа по силата на трудов договор, наречен „fijo de obra“, се предоставя обезщетение при прекратяване на трудовото правоотношение и евентуално дали такова обезщетение е подходящо за предотвратяване и при необходимост за санкциониране на такава злоупотреба и може да се квалифицира като „еквивалентна правна мярка“ по смисъла на посочената клауза 5, точка 1.

74 В това отношение следва да се припомни, че Съдът се е произнесъл, че за да представлява „еквивалентна правна мярка“ по смисъла на клауза 5 от Рамковото споразумение, предоставянето на обезщетение трябва специално да има за цел да компенсира последиците от злоупотребата при използването на последователни срочни трудови договори или правоотношения. Освен това предоставеното обезщетение трябва да бъде не само пропорционално, но и достатъчно ефективно и възпиращо, за да се гарантира пълната ефикасност на тази клауза (вж. решение от 19 март 2020 г., Sánchez Ruiz и др., C-103/18 и C-429/18, EU:C:2020:219, т. 103 и 104 и цитираната съдебна практика).

75 Освен това следва да се припомни, че клауза 5, точка 1 от Рамковото споразумение не е безусловна и достатъчно точна по своето съдържание, за да може частноправните субекти да се позоват на нея пред национален съд. Такава разпоредба от правото на Съюза, лишена от директен ефект, обаче не може в това си качество да бъде изтъквана в спор, попадащ в обхвата на правото на Съюза, с цел да не се приложи евентуално противоречаща ѝ разпоредба от националното право. При това положение националните юрисдикции не са длъжни да оставят без приложение разпоредба от националното си право, която противоречи на тази клауза (решение от 19 март 2020 г., Sánchez Ruiz и др., C-103/18 и C-429/18, EU:C:2020:219, т. 118—120 и цитираната съдебна практика).

76 След това уточнение следва да се припомни, че от националните юрисдикции се изисква при прилагане на вътрешното право да го тълкуват, доколкото е възможно, в светлината на текста и целите на съответната директива, за да постигнат предвидения от последната резултат и следователно да спазят член 288, трета алинея ДФЕС (решение от 19 март 2020 г., Sánchez Ruiz и др., C-103/18 и C-429/18, EU:C:2020:219, т. 121 и цитираната съдебна практика).

77 Наистина, задължението на националния съд да се позове на съдържанието на директива, когато тълкува или прилага релевантните норми на вътрешното право, се ограничава от общите принципи на правото, и по-специално от принципите на правна сигурност и на

забрана за обратно действие, и не може да служи за основа на тълкуване contra legem на националното право (решение от 19 март 2020 г., Sánchez Ruiz и др., C-103/18 и C-429/18, EU:C:2020:219, т. 123 и цитираната съдебна практика).

78 Принципът за съответстващо тълкуване изисква обаче националните юрисдикции да използват всички свои правомощия, като вземат предвид цялото вътрешно право и като приложат признатите от последното методи за тълкуване, за да гарантират пълната ефективност на съответната директива и да стигнат до разрешение, което съответства на преследваната от нея цел (решение от 19 март 2020 г., Sánchez Ruiz и др., C-103/18 и C-429/18, EU:C:2020:219, т. 124 и цитираната съдебна практика).

79 Така запитващата юрисдикция следва да провери по-специално дали практиката на Tribunal Supremo (Върховен съд, Испания) позволява такова тълкуване на разглежданите национални разпоредби. Всъщност според Комисията последната юрисдикция прилага сроковете, предвидени в член 15, параграф 5 от Статута на работниците, към договорите, наречени „fijos de obra“, уредени с разглеждания колективен трудов договор, така че когато работник е сключил най-малко два договора от този вид и предвиденият в тази разпоредба законоустановен срок е изтекъл, той придобива качеството на работник на трудов договор за неопределено време.

80 С оглед на изложените по-горе съображения на първия и втория въпрос следва да се отговори, че клауза 5, точка 1 от Рамковото споразумение трябва да се тълкува в смисъл, че националната юрисдикция трябва да прецени с оглед на всички приложими правила от националното право дали ограничаването до три последователни години, освен при наличие на особени условия, на срочното наемане на работа на работници по силата на трудови договори, наречени „fijos de obra“, от едно и също предприятие на различни обекти в една и съща провинция и предоставянето на тези работници на обезщетение при прекратяване на трудовото правоотношение, ако се приеме, че тази национална юрисдикция констатира, че тези мерки са взети ефективно по отношение на посочените работници, представляват подходящи мерки за предотвратяване и евентуално за санкциониране на злоупотребите, произтичащи от използването на последователни срочни трудови договори или правоотношения, или представляват „еквивалентни правни мерки“ по смисъла на тази клауза 5, точка 1. Във всички случаи такова национално законодателство не може да се приложи от органите на съответната държава членка по такъв начин, че подновяването на последователни трудови договори, наречени „fijos de obra“, да се счита за оправдано от „обективни причини“ по смисъла на клауза 5, точка 1, буква а) от това рамково споразумение с единствения мотив, че всеки от тези договори е сключен поначало за един-единствен строителен обект, независимо от срока за този обект, при положение че това законодателство на практика не възпрепятства съответния работодател да отговори посредством подобно подновяване на постоянни и трайни нужди от персонал.

По третия въпрос

81 С третия си въпрос запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали член 3, параграф 1, първа алинея от Директива 2001/23 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба, съгласно която при поемане на персонал в рамките на обществени поръчки правата и задълженията на поетия работник, които новото

предприятие, изпълнител на обществената поръчка, е длъжно да зачита, се свеждат единствено до произтичащите от последния трудов договор, който този работник е сключил с предишното предприятие, изпълнител на обществената поръчка.

82 На първо място, съгласно член 1, параграф 1, буква а) от Директива 2001/23 тя е приложима към всички прехвърляния на предприятия, стопански дейности или обособени части от предприятия или стопански дейности на друг работодател в резултат на юридическо прехвърляне или сливане.

83 Всъщност по силата на постоянната практика на Съда приложното поле на Директива 2001/23 обхваща всички случаи на промяна в рамките на договорни отношения на физическото или юридическото лице, отговорно за дейността на предприятието, което поема задълженията на работодател спрямо заетите в предприятието лица. Ето защо, за да се приложи Директива 2001/23, не е необходимо да съществуват преки договорни правоотношения между прехвърлителя и приобретателя, тъй като прехвърлянето може да се осъществи посредством участието на трето лице (решение от 11 юли 2018 г., Somoza Hermo и Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, т. 27 и цитираната съдебна практика).

84 В този контекст следва да се отбележи, че противно на твърденията по същество на Acciona Agua и испанското правителство, обстоятелството, че в случая става въпрос за поемане на персонал вследствие на последващо възлагане на обществена поръчка, в рамките на което новото предприятие, изпълнител на обществената поръчка, е поело съществена част от персонала, който предишното предприятие, изпълнител на обществената поръчка, е било наело за изпълнението на същата обществена поръчка, не изключва прилагането на Директива 2001/23.

85 Всъщност, най-напред, Съдът се е произнесъл, че обстоятелството, че прехвърлянето е резултат от едностранни решения на публичноправните органи, а не от съгласуване на волеизявления, не изключва прилагането на Директива 2001/23 (решение от 20 юли 2017 г., Piscarreta Ricardo, C-416/16, EU:C:2017:574, т. 38 и цитираната съдебна практика).

86 По-нататък, липсата на договорно правоотношение между двете предприятия, на които последователно е възложена обществената поръчка, не се отразява на отговора на въпроса дали Директива 2001/23 се прилага или не към случай като разглеждания в главното производство (решение от 11 юли 2018 г., Somoza Hermo и Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, т. 28).

87 Накрая, въпреки че поемането на персонала е било наложено на Acciona Agua с колективен трудов договор, подобно обстоятелство при всички случаи е без значение за факта, че предмет на прехвърлянето е стопански субект (вж. по аналогия решение от 11 юли 2018 г., Somoza Hermo и Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, т. 38).

88 На второ място, съгласно член 1, параграф 1, буква б) от Директива 2001/23 прехвърляне е налице, когато има прехвърляне на стопански субект, който запазва своята идентичност, което означава организирано групиране на ресурси с цел извършване на стопанска дейност, независимо от това дали дейността е основна, или спомагателна. Така понятието за стопански субект препраща към организирано групиране на хора и средства, което позволява упражняването на стопанска дейност с определена цел (решение от 27 февруари 2020 г., Grafe и Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, т. 22).

89 От практиката на Съда следва, че за да се определи дали е налице такова прехвърляне, определящ критерий е дали стопанският субект запазва своята идентичност, като това по-специално е видно от действителното продължаване на дейността или от поемането ѝ (решение от 27 февруари 2020 г., Grafe и Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, т. 23 и цитираната съдебна практика).

90 За да се прецени дали това условие е изпълнено, трябва да се вземе предвид съвкупността от фактически обстоятелства, характеризиращи съответната сделка, сред които фигурират по-специално видът на съответното предприятие или стопанска дейност, наличието на прехвърляне на материални активи като сгради и движимо имущество, стойността на нематериалните активи към момента на прехвърлянето, поемането на съществена част от заетите лица от новия работодател, наличието на прехвърляне на клиенти, както и степента на сходство между дейностите, упражнявани преди и след прехвърлянето, и продължителността на евентуалното преустановяване на тези дейности. Тези елементи обаче са само отделни аспекти от задължителната цялостна оценка и поради това не могат да се преценяват поотделно (решение от 27 февруари 2020 г., Grafe и Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, т. 24 и цитираната съдебна практика).

91 Съдът е приел в частност, че при преценката на фактическите обстоятелства, характеризиращи съответната сделка, националният съд трябва по-специално да вземе предвид вида на съответното предприятие или стопанска дейност. Оттук следва, че значението, което съответно следва да се придаде на различните критерии за преценка на наличието на прехвърляне по смисъла на Директива 2001/23, неминуемо варира в зависимост от извършваната дейност и дори от производствените или оперативните методи, използвани във въпросното предприятие, стопанска дейност или част от стопанска дейност (решение от 11 юли 2018 г., Somoza Hermo и Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, т. 31 и 32 и цитираната съдебна практика).

92 Преди това Съдът е посочил, че в някои сектори стопанските субекти могат да функционират без значителни материални или нематериални активи, така че запазването на идентичността на такъв субект след сделката, на която е предмет, хипотетично не може да зависи от прехвърлянето на тези активи (решение от 11 юли 2018 г., Somoza Hermo и Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, т. 33 и цитираната съдебна практика).

93 Така Съдът е постановил, че доколкото в някои сектори, в които дейността зависи основно от работната сила, какъвто именно е случаят, при който за съответната дейност не са необходими специални материални средства, когато колектив от работници, трайно обединен от дадена обща дейност, може да съответства на стопански субект, такъв субект може да запази идентичността си след прехвърлянето му, когато новият работодател не се задоволява да продължи разглежданата дейност, а като бройка и компетенции поема и съществена част от персонала, който неговият предшественик е назначил специално за изпълнението на тази задача. В тази хипотеза новият работодател всъщност поема организирана съвкупност от активи, което му позволява да продължи трайно дейността или определени дейности на предприятието прехвърлител (решение от 11 юли 2018 г., Somoza Hermo и Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, т. 34 и 35 и цитираната съдебна практика).

94 От изложеното по-горе следва, че квалификацията прехвърляне предполага определен брой фактически констатации, като този въпрос трябва да се прецени конкретно от националната юрисдикция в светлината на изведените от Съда критерии, както и на

целите, преследвани с Директива 2001/23, както са посочени по-специално в съображение 3 (решение от 27 февруари 2020 г., Grafe и Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, т. 27 и цитираната съдебна практика).

95 Следователно запитващата юрисдикция трябва да прецени с оглед на изложените по-горе съображения и като вземе предвид всички фактически обстоятелства, характеризиращи разглежданата в главното производство сделка, дали последната трябва да се разглежда като прехвърляне на предприятие по смисъла на Директива 2001/23.

96 За тази цел тя трябва да провери по-специално дали, както посочва в акта за преюдициално запитване, разглежданата в главното производство дейност не изисква специфични материали и поради това зависи основно от работната сила, или, напротив, както твърдят Obras y Servicios Públicos и Acciona Agua, тази дейност не може да се квалифицира като зависеща основно от работната сила дейност, тъй като последната представлява очевидно акцесорен елемент по отношение на материални елементи, изисквани за изпълнението на съответната обществена поръчка и че последните не са били прехвърлени.

97 С оглед на тези обстоятелства следва да се уточни, първо, че освен случая, посочен в цитираната в точка 93 от настоящото решение съдебна практика, в който дейността зависи основно от работната сила, при положение, при което материалните активи като сгради и движимо имущество не са абсолютно необходими за правилното функциониране на съответния субект или дори работната сила и тези материални активи са от еднакво значение за доброто функциониране на този субект, и дейността на предишното предприятие, изпълнител на обществената поръчка, е продължена от новото предприятие, изпълнител на обществената поръчка, и съществена част от персонала е поета от последното, непрехвърлянето на материални активи не е пречка да се приеме, че идентичността на стопанския субект може да бъде запазена след това прехвърляне, така че би следвало да се приеме, че е налице „прехвърляне на предприятие“ по смисъла на член 1, параграф 1 от Директива 2001/23.

98 Всъщност това разрешение се вписва не само в логиката на преследваните с тази директива цели, посочени по-специално в съображение 3 от нея, а именно закрилата на работниците и служителите при смяна на работодателя, за да се гарантират техните права, но и е в съответствие със съдебната практика, цитирана в точка 92 от настоящото решение, съгласно която запазването на идентичността на стопански субект, който може да функционира без значителни материални или нематериални активи, след сделката, на която е предмет, не може да зависи от прехвърлянето на тези активи.

99 Второ, необходимо е да се припомни практиката на Съда, съгласно която непрехвърлянето в значителен обем на такива активи, които са необходими за доброто функциониране на съответния субект, от предишния на новия изпълнител на обществената поръчка, трябва да доведе до извода, че последният не е запазил своята идентичност (вж. в този смисъл решение от 25 януари 2001 г., Liikenne, C-172/99, EU:C:2001:59, т. 42).

100 От тази съдебна практика обаче не може да се направи извод, че прехвърлянето на материалните активи трябва да се счита in abstracto за единствения определящ фактор за прехвърляне на предприятие, чиято дейност се отнася до сектор, в който материалният актив (материалните активи) е (са) от съществено значение за упражняването на тази дейност. Следователно, за да определи дали непрехвърлянето на средствата за осъществяване на дейността е пречка за квалификацията прехвърляне на предприятие,

запитващата юрисдикция трябва да вземе предвид обстоятелствата, присъщи за делото, с което е сезирана (вж. в този смисъл решение от 27 февруари 2020 г., Grafe и Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, т. 30 и 31).

101 На трето място, член 3, параграф 1, първа алинея от Директива 2001/23 прогласява принципа, че правата и задълженията на прехвърлителя във връзка със съществуващите към датата на прехвърлянето трудови договори или трудови правоотношения се прехвърлят на приобретателя.

102 В тази връзка следва да се припомни преди всичко, че Директива 2001/23 цели да гарантира правата на работниците и служителите в случай на промяна на собственика на предприятието, като им дава възможност да продължат работа при новия работодател при същите условия като уговорените с прехвърлителя. Целта на тази директива е да гарантира, доколкото е възможно, продължаването при приобретателя на трудовите договори и правоотношения без промяна, за да не се допусне съответните работници и служители да бъдат поставени в по-малко благоприятно положение единствено заради прехвърлянето. При все това не би могло да има надлежно позоваване на тази директива с цел подобряване на условията на възнаграждение или други условия на труд по повод на прехвърляне на предприятие (решение от 26 март 2020 г., ISS Facility Services, C-344/18, EU:C:2020:239, т. 25 и цитираната съдебна практика).

103 Освен това трябва да се уточни, че макар съобразно целта, преследвана с Директива 2001/23, да е необходимо да се защитят интересите на засегнатите от прехвърлянето работници и служители, не трябва все пак да се забравят и интересите на приобретателя, който трябва да бъде в състояние да направи корекциите и промените, които са необходими, за да продължи своята дейност. Тази директива е насочена не само към запазване на интересите на работниците и служителите при прехвърляне на предприятие, но и към осигуряване на справедливо равновесие между интересите на последните, от една страна, и тези на приобретателя, от друга страна (решение от 26 март 2020 г., ISS Facility Services, C-344/18, EU:C:2020:239, т. 26 и цитираната съдебна практика).

104 В случая от член 27, параграф 2, първа алинея от разглеждания колективен трудов договор следва, че новото предприятие, изпълнител на обществената поръчка, е длъжно да зачита правата и задълженията, признати на поетите работници в рамките на трудовото правоотношение с предишното предприятие, изпълнител на обществената поръчка. Освен това съгласно член 27, параграф 2, втора алинея от този колективен трудов договор тези права и задължения се свеждат единствено до правата и задълженията, произтичащи от последния трудов договор, сключен от работника с предишното предприятие, изпълнител на обществената поръчка, а новото предприятие изпълнител не е обвързано с предишен трудов договор или споразумение, по-конкретно за целите на прослужените години, освен ако на работника вече са признати такива права с предхождащ прехвърлянето съдебен акт със сила на пресъдено нещо и новото предприятие, изпълнител на обществената поръчка, е уведомено за тези права в срока и при условията, предвидени в член 27 от посочения колективен трудов договор.

105 В този контекст запитващата юрисдикция изразява съмнения относно съвместимостта на член 27, параграф 2, втора алинея от същия колективен трудов договор с член 3, параграф 1, първа алинея от Директива 2001/23.

106 При тези обстоятелства следва да се констатира, че да се сведе признаването на правата на работник в рамките на трудовото му правоотношение с новото предприятие, изпълнител на обществената поръчка, до правата, произтичащи от последния трудов договор, сключен от работника с предишното предприятие, изпълнител на обществената поръчка, води именно до гарантиране на правата на работниците в случай на промяна на собственика на предприятието, като им дава възможност да продължат работа при новия работодател при същите условия като уговорените с прехвърлителя. Освен това посочената разпоредба свежда не само правата, но и задълженията на поетия работник или служител до произтичащите от последния договор, който е сключил с предишното предприятие, изпълнител на обществената поръчка.

107 Що се отнася по-специално до прослуженото време, следва да се припомни, че Съдът е приел, че при изчисляването на имуществени права, каквито са обезщетенията при прекратяване на договора или увеличаването на заплатата, приобретателят е длъжен да отчита всички прослужени години на поетия персонал, доколкото това задължение е резултат от трудовото правоотношение между този персонал и прехвърлителя и е в съответствие с условията и реда, договорени в рамките на това правоотношение (решение от 6 април 2017 г., Unionen, C-336/15, EU:C:2017:276, т. 22 и цитираната съдебна практика).

108 В случая обаче е достатъчно да се констатира на това основание, че от акта за преюдициално запитване не следва, че прослуженото време, признато по силата на член 27, параграф 2 от разглеждания колективен трудов договор от новото предприятие, изпълнител на обществената поръчка, на работниците, които са обект на поемане на персонал по смисъла на тази разпоредба, е по-неблагоприятно за тези работници от прослуженото време, признато им от предишното предприятие, изпълнител на обществената поръчка, преди това поемане на персонал.

109 Напротив, от посоченото решение е видно, че Obras y Servicios Públicos е признало на ищеца в главното производство прослужено време, считано от 1 януари 2014 г., което съответства на прослуженото време, произтичащо от последния договор, сключен от него с това дружество. Следователно, доколкото втората алинея от посочената разпоредба свежда прослуженото време, което Acciona Agua е длъжно да признае на ищеца в главното производство, до произтичащото от последния договор, който той е сключил с Obras y Servicios Públicos, прилагането на тази разпоредба води до гарантиране на признатото му от това дружество прослужено време в рамките на неговото поемане.

110 За разлика от това признаването на права на този работник по повод на поемането на персонал, по-специално на право на прослужено време, от които права той не се е ползвал преди това поемане, би представлявало подобряване на условията му на труд, без това да е предвидено в Директива 2001/23, както следва от цитираната в точка 102 от настоящото решение съдебна практика.

111 Освен това член 27, параграф 2, втора алинея от разглеждания колективен трудов договор се вписва в тази логика, тъй като предвижда изключение от ограничаването на правата на поетия работник до произтичащите от последния договор, който е сключил с предишното предприятие, изпълнител на обществената поръчка, когато на работника вече са признати такива права с предхождащ прехвърлянето съдебен акт със сила на пресъдено нещо и новото предприятие, изпълнител на обществената поръчка, е уведомено за тези права в срока и при условията, предвидени в член 27 от посочения колективен трудов договор.

Всъщност това изключение позволява да се гарантира на поетия работник запазването на правата, които са му били признати в рамките на трудовото правоотношение с предишното предприятие, изпълнител на обществената поръчка.

112 В този контекст за запитващата юрисдикция възниква само въпросът какви са правата, от които ищецът в главното производство се е ползвал при Obras y Servicios Públicos преди поемането му, и по-специално дали е бил жертва на злоупотреба с последователни срочни трудови договори по смисъла по смисъла на клауза 5, точка 1 от Рамковото споразумение, което е предмет на първите два въпроса, и дали поради това е трябвало да придобие качеството на работник на трудов договор за неопределено време преди поемането му, в която хипотеза той е трябвало съответно да продължи да се ползва от това качество в рамките на посоченото поемане.

113 В това отношение следва да се припомни, че Съдът се е произнесъл, че приложимостта на Директива 2001/23, не предопределя защитата, от която може да се ползва даден работник срещу злоупотребата при използването на последователни срочни трудови договори, съгласно други разпоредби на правото на Съюза, и по-специално Рамковото споразумение, нито тълкуването, което Съдът трябва да даде на последните разпоредби (определение от 15 септември 2010 г., Briot, C-386/09, EU:C:2010:526, т. 36).

114 Предвид изложените по-горе съображения на третия въпрос следва да се отговори, че член 3, параграф 1, първа алинея от Директива 2001/23 трябва да се тълкува в смисъл, че допуска национална правна уредба, съгласно която при поемане на персонал в рамките на обществени поръчки правата и задълженията на поетия работник, които новото предприятие, изпълнител на обществената поръчка, е длъжно да зачита, се свеждат единствено до произтичащите от последния трудов договор, който този работник е сключил с предишното предприятие, изпълнител на обществената поръчка, при условие че прилагането на тази правна уредба не води до поставяне на посочения работник в по-неблагоприятно положение със самия факт на поемането, което запитващата юрисдикция следва да провери.

По съдебните разноски

115 С оглед на обстоятелството, че за страните в главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред запитващата 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 (седми състав) реши:

1) **Клауза 5, точка 1 от Рамковото споразумение относно срочната работа, сключено на 18 март 1999 г., което се съдържа в приложението към Директива 1999/70/ЕО на Съвета от 28 юни 1999 година относно Рамково споразумение за срочната работа, сключено между Европейската конфедерация на профсъюзите (CES), Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE) и Европейския център на предприятията с държавно участие (CEEP), трябва да се тълкува в смисъл, че националната юрисдикция трябва да прецени с оглед на всички приложими правила от националното право дали ограничаването до три последователни**

години, освен при наличие на особени условия, на срочното наемане на работа на работници по силата на трудови договори, наречени „fijos de obra“, от едно и също предприятие на различни обекти в една и съща провинция и предоставянето на тези работници на обезщетение при прекратяване на трудовото правоотношение, ако се приеме, че тази национална юрисдикция констатира, че тези мерки са взети ефективно по отношение на посочените работници, представляват подходящи мерки за предотвратяване и евентуално за санкциониране на злоупотребите, произтичащи от използването на последователни срочни трудови договори или правоотношения, или представляват „еквивалентни правни мерки“ по смисъла на тази клауза 5, точка 1. Във всички случаи такова национално законодателство не може да се приложи от органите на съответната държава членка по такъв начин, че подновяването на последователни трудови договори, наречени „fijos de obra“, да се счита за оправдано от „обективни причини“ по смисъла на клауза 5, точка 1, буква а) от това рамково споразумение с единствения мотив, че всеки от тези договори е сключен поначало за един-единствен строителен обект, независимо от срока за този обект, при положение че това законодателство на практика не възпрепятства съответния работодател да отговори посредством подобно подновяване на постоянни и трайни нужди от персонал.

2) **Член 3, параграф 1, първа алинея от Директива 2001/23/ЕО на Съвета от 12 март 2001 година относно сближаването на законодателствата на държавите членки във връзка с гарантирането на правата на работниците и служителите при прехвърляне на предприятия, стопански дейности или части от предприятия или стопански дейности трябва да се тълкува в смисъл, че допуска национална правна уредба, съгласно която при поемане на персонал в рамките на обществени поръчки правата и задълженията на поетия работник, които новото предприятие, изпълнител на обществената поръчка, е длъжно да зачита, се свеждат единствено до произтичащите от последния трудов договор, който този работник е сключил с предишното предприятие, изпълнител на обществената поръчка, при условие че прилагането на тази правна уредба не води до поставяне на посочения работник в по-неблагоприятно положение със самия факт на поемането, което запитващата юрисдикция следва да провери.**

Подписи