Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (трети състав)

12 декември 2013 година*

„Социална политика — Директива 1999/70/ЕО — Рамково споразумение относно срочната работа — Принцип на недопускане на дискриминация — Понятие „условия за наемане на работа“ — Национална правна уредба, която предвижда различни режими на обезщетяване при незаконосъобразно определяне на срок на трудов договор и при незаконосъобразно прекратяване на трудов договор за неопределено време“

По дело C-361/12

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Tribunale di Napoli (Италия) с акт от 13 юни 2012 г., постъпил в Съда на 31 юли 2012 г., в рамките на производство по дело

Carmela Carratù

срещу

Poste Italiane SpA,

СЪДЪТ (трети състав),

състоящ се от: M. Ilešič, председател на състав, C. G. Fernlund, A. Ó Caoimh, C. Toader (докладчик) и E. Jarašiūnas, съдии,

генерален адвокат: N. Wahl,

секретар: L. Hewlett, главен администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 5 юни 2013 г.,

като има предвид становищата, представени:

— за г-жа Carratù, от A. Cinquegrana и V. De Michele, avvocati,

— за Poste Italiane SpA, от R. Pessi, A. Maresca, L. Fiorillo и G. Proia, avvocati,

— за италианското правителство, от G. Palmieri, в качеството на представител, подпомагана от C. Gerardis, avvocatessa dello Stato,

— за полското правителство, от B. Majczyna и M. Szpunar, в качеството на представители,

* Език на производството: италиански.

— за Европейската комисия, от C. Cattabriga и M. Van Beek, в качеството на представители,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 26 септември 2013 г.,

постанови настоящото

Решение

1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на клауза 4 от Рамковото споразумение относно срочната работа, сключено на 18 март 1999 г. (наричано по-нататък „Рамковото споразумение“) и приложено 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 175, стр. 43; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 129) (наричана по-нататък „Директива 1999/70“), на принципа на ефективна съдебна защита, дефиниран в член 6 ДЕС, във връзка с член 47, член 52, параграф 3 от Хартата на основните права на Европейския съюз (наричана по-нататък „Хартата“) и член 6 от Европейската конвенция за защита на правата на човека и основните свободи, подписана в Рим на 4 ноември 1950 г. (наричана по-нататък „ЕКПЧ“), както и на общи принципи на правото на Съюза като принципа на правна сигурност, принципа на равностойност и принципа на защита на оправданите правни очаквания.

2 Запитването е отправено в рамките на спор между г-жа Carratù и Poste Italiane SpA (наричано по-нататък „Poste Italiane“) относно определянето на срок на трудовия ѝ договор с това дружество.

Правна уредба

Правна уредба на Съюза

3 Клаузи 1, 4, 5 и 8 от Рамковото споразумение гласят:

„Цел (клауза 1)

Целта на настоящото рамково споразумение е:

а) да подобри качеството на срочната работа чрез гарантиране прилагането на принципа на недискриминация;

б) да създаде рамка за предотвратяване на злоупотребата, която произтича от използването на последователни срочни трудови договори или правоотношения.

[…]

Принцип на недискриминация (клауза 4)

1. По отношение на условията за наемане на работа, работниците на срочни трудови договори не се третират по по-неблагоприятен начин спрямо работници на […] трудов договор [за неопределено време, които се намират в сходно положение,] само защото имат срочен договор или правоотношение, освен ако различното третиране не е оправдано от обективни причини.

2. Където е уместно, се прилага принципът на pro rata temporis.

3. Редът и условията за прилагането на настоящата клауза се определят от държавите членки след консултация със социалните партньори и/или социалните партньори, като имат предвид правото на Общността и националното законодателство, колективните трудови договори и практика.

4. Критериите за прослужено време, свързани с определени условия за наемане на работа, са същите за работниците на срочни трудови договори, както и за работниците на постоянни трудови договори, освен когато различните критерии за прослужено време са оправдани по обективни причини.

Мерки за предотвратяване на злоупотребата (клауза 5)

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.

2. Държавите членки след консултация със социалните партньори и/или социалните партньори, когато е подходящо, определят при какви условия срочните трудови договори или правоотношения:

   а) се приемат за „последователни“;

   б) се приемат за договори или правоотношения с неопределена продължителност.

[…]

Разпоредби относно приложението (клауза 8)

1. Държавите членки и/или социалните партньори могат да поддържат или въведат по-благоприятни разпоредби за работниците от предвидените в настоящото споразумение.

[…]“.

Италианското право

4 Озаглавеният „Погасяване на права и разпоредби относно срочните трудови договори“ член 32 от Закон № 183 от 4 ноември 2010 г. (редовна притурка към GURI № 262 от 9 ноември 2010 г., наричан по-нататък „Закон № 183/2010“) предвижда:

„1. Член 6, първа и втора алинея от Закон № 604 от 15 юли 1966 г. [за индивидуалните уволнения, GURI № 195 от 6 август 1966 г., наричан по-нататък „Закон № 604/1966“] се заменя със следния текст: уволнението може да бъде оспорено в срок от 60 дни от получаването на писмено уведомление за него или на писмено уведомление за основанията, ако същите не са съобщени с първото, като след изтичането на този срок правото на оспорване се погасява. Оспорването се извършва с акт в свободна писмена форма, който може да е и извънсъдебен, удостоверяващ волята на работника, в това число и чрез посредничеството на синдикална организация. Оспорването не произвежда действие, ако до 270 дни след него не бъде подадена искова молба в секретариата на съд по трудови спорове или не бъде съобщено на насрещната страна намерение за помиряване или арбитраж, като при това възможността за представяне на нови документи, изготвени след предявяването на иска, се запазва. При отказ от помиряване или арбитраж, както и при непостигане на съгласие между страните по провеждането им, исковата молба трябва да се подаде в срок от 60 дни, считано от отказа или непостигането на съгласие, като след изтичането на този срок правото на иск се погасява.

2. Разпоредбите на член 6 от [Закон № 604/1966], изменени с параграф 1 на настоящия член, се прилагат и по отношение на всички случаи на недействително уволнение.

3. Разпоредбите на член 6 от [Закон № 604/1966, изменени с параграф 1 на настоящия член, се прилагат освен това: a) по отношение на уволнения, при които трябва да се разрешат въпроси, свързани с квалификацията на трудовото правоотношение или законосъобразността на определения за него срок; […] d) по отношение на искове за обявяване на нищожност на клаузата за срок на действие на договор по силата на членове 1, 2 и 4 от Законодателен декрет № 368 [за прилагане на Директива 1999/70 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)] от 6 септември 2001 г. [GURI № 235 от 9 октомври 2001 г.], изменен [наричан по-нататък „Законодателен декрет № 368/2001“], като сроковете започват да текат от изтичането на срока на правоотношението.

4. Разпоредбите на член 6 от Закон № 604/1966, изменени с параграф 1 от настоящия член, се прилагат също: a) по отношение на срочни трудови договори, сключени по смисъла на членове 1, 2 и 4 от [Законодателен декрет № 368/2001], които се изпълняват към момента на влизане в сила на настоящия закон, като сроковете започват да текат от изтичането на срока на действие на договора; b) по отношение на срочни трудови договори, които са сключени в приложение на законови разпоредби, действащи преди влизането в сила на [Законодателен декрет № 368/2001], преди влизане в сила на настоящия закон, като сроковете започват да текат от датата на влизането му в сила; […]

5. При преобразуване на срочен трудов договор съдът осъжда работодателя да заплати на работника общо обезщетение от 2,5 до 12 последни месечни брутни трудови възнаграждения в зависимост от критериите, определени в член 8 от [Закон № 604/1966].

[…]

7. Разпоредбите на параграфи 5 и 6 се прилагат по отношение на всички спорове, включително и на такива, които към момента на влизане в сила на настоящия закон са висящи. Когато се налага и единствено за целите на определяне на обезщетението по параграфи 5 и 6, по тях

съдът определя срок за евентуално подаване на молба и представяне на възражения по нея, като упражнява правомощията си по събиране на доказателства по член 421 от Гражданскопроцесуалния кодекс“.

5 Видно от акта за преюдициално запитване, Директива 1999/70 е въведена в действие в Италия със Законодателен декрет № 368/2001. Съгласно член 1 от този декрет срочен трудов договор може да се сключи само поради технически, производствени или организационни причини или с цел заместване, като такъв договор е недействителен, ако пряко или косвено не е основан на писмен документ, в който тези причини да са конкретно посочени. Работодателят е длъжен да предостави на работника копие от този писмен документ в срок от пет работни дни от датата на започване на работа.

6 Член 18 от Закон № 300 от 20 май 1970 г. за статута на работниците (GURI №°131 от 27 май 1970 г.) гласи:

„[…] В решението, с което обявява уволнението за недействително по смисъла на член 2 от [Закон № 604/1966], отменя го, освен при тежко или договорно нарушение, или го обявява за нищожно по силата на самия закон, съдът разпорежда възстановяване на работника на предишната му работа от работодателя, независимо дали същият е предприемач, ако във всяко седалище, място на стопанска дейност, дъщерно дружество, представителство или самостоятелен отдел, където е извършено уволнението, има наети на работа повече от 15 работници или, в случай на селскостопанско предприятие — повече от 5 работници. […]

С решението […] съдът осъжда работодателя да заплати обезщетение на работника за вредите, причинени му с уволнението, чиято нищожност или недействителност обявява, в размер на брутното трудово възнаграждение от датата на уволнението до датата на действителното му възстановяване, както и съответните осигурителни вноски за същия период, като обезщетението в никакъв случай не може да бъде по-малко от 5 месечни брутни трудови възнаграждения.

Без да се засяга правото му на обезщетение, […] работникът има право да поиска от работодателя да замени възстановяването му на работа с обезщетение в размер на 15 месечни брутни трудови възнаграждения. Ако в срок от 30 дни след получаването на покана от работодателя работникът не се върне на работа или ако в срок от 30 дни след връчването му на решение за плащане на обезщетението по настоящата алинея същият не поиска изплащането му, след изтичането на посочените срокове трудовото правоотношение се счита за прекратено.

Постановеното решение […] подлежи на предварително изпълнение“.

7 Закон № 604/1966 урежда индивидуалните уволнения при срочни трудови договори. Член 8 от този закон гласи:

„Когато се установи, че липсват условия за законосъобразно или обосновано уволнение, работодателят е длъжен в срок от 3 дни да възстанови работника на предишната му работа или, ако не направи това, да му заплати обезщетение в размер от минимум 2,5 до максимум 6 последни месечни брутни трудови възнаграждения, като се вземат предвид броят на наетите работници, размерът на предприятието, прослуженото време от работника и действията и състоянието на страните. Максималният размер на обезщетението може да достигне 10 месечни брутни трудови възнаграждения за работници с прослужено време от над 10 години и до 14 месечни брутни трудови възнаграждения за работници с прослужено време от над 20 години, ако работодателят им има наети на работа повече от 15 работници“.

Спорът по главното производство и преюдициалните въпроси

8 Г-жа Carratù е наета на работа от Poste Italiane в централната пощенска разпределителна станция на Кампания като „младши служител в центъра за пощенска механизация“ със срочен трудов договор за периода 4 юни—15 септември 2004 г. Договорът, подписан само от нея на 4 юни 2004 г., ѝ е върнат с подпис за Poste Italiane на 15 юни 2004 г.

9 Определянето на срок на договора е обосновано с член 1 от Законодателен декрет № 368/2001 предвид необходимостта от заместване на отсъстващ по време на летните отпуски член на персонала.

10 На 21 септември 2004 г. с препоръчано писмо г-жа Carratù заявява, че има готовност да продължи да работи за Poste Italiane. Тя счита, че наемането ѝ на работа за определен срок е незаконосъобразно и недействително, тъй като договорът ѝ е подписан и предоставен от Poste Italiane едва на 15 юни 2004 г., и поради това, след като без успех се опитва да разреши спора чрез помирително производство, предявява иск пред компетентния по трудови спорове съд — Tribunale di Napoli. Г-жа Carratù оспорва сключването на срочен трудов договор, тъй като не била налице нито една от хипотезите, предвидени в Законодателен декрет № 368/2001, и по-специално в договора не били посочени данните за самоличност на работниците, които следвало да бъдат заместени, нито продължителността на отсъствието им и точните причини за него. Поради това тя иска срочният ѝ трудов договор да бъде превърнат в трудов договор за неопределено време, вследствие на което тя да бъде възстановена на работа и да ѝ бъде платено трудовото възнаграждение за междувременно изминалия период.

11 Poste Italiane поддържа, че сключването на срочен трудов договор за наемане на работа на г-жа Carratù е обосновано предвид действително наложилите го съображения, свързани с необходимостта от заместване. Във всички случаи Poste Italiane оспорва правото на ищцата в главното производство да ѝ бъде платено трудово възнаграждение за периода до предявяването на иска ѝ пред запитващата юрисдикция, като счита, че заинтересованото лице има право само на обезщетение.

12 С междинно решение от 25 януари 2012 г. запитващата юрисдикция установява, че считано от 4 юни 2004 г., ищцата и Poste Italiane са обвързани с трудов договор за неопределено време. Tribunale di Napoli обаче все още не се е произнесъл по последиците, които обявяването на срочния трудов договор за недействителен поражда по отношение на трудовото възнаграждение, и не е определил размера на обезщетението в полза на работника поради незаконното му наемане на работа за определен срок.

13 В това отношение запитващата юрисдикция отбелязва известно противоречие между, от една страна, режима на обезщетяване, предвиден в Закон № 183/2010, и от друга страна, общия режим на обезщетяване, приложим във всички останали области на гражданското право. Всъщност член 32, параграф 5 от този закон определя в полза на работника, незаконно нает на работа за определен срок, обезщетение от 2,5 до 12 последни месечни брутни трудови възнаграждения в зависимост от критериите, определени в член 8 от Закон № 604/1966.

14 Според запитващата юрисдикция такъв режим на обезщетяване е много неблагоприятен за работника, нает на работа за определен срок, тъй като независимо от продължителността на съдебното производство и момента на възстановяването му на работа, той не би могъл да получи обезщетение, по-голямо от максимум 12 месечни трудови възнаграждения. В това отношение защитата на работник, незаконно нает на работа за определен срок, била по-слаба от защитата съгласно принципите на гражданското право и от защитата на нает на работа за неопределено време и незаконно уволнен работник, който в случаите по член 18 от Закон № 300 от 20 май 1970 г. имал право да получи обезщетение, пропорционално на целия изминал период от незаконното уволнение до действителното му възстановяване на работа.

15 При това положение запитващата юрисдикция иска да установи дали посоченото тълкуване на член 32, параграф 5 от Закон № 183/2010 е съвместимо с принципите на ефективност и равностойност на защитата, която се гарантира на работник, нает на работа за определен срок, които принципи държавите членки са задължени съгласно Директива 1999/70 да спазват, както и с основното право на ефективна съдебна защита, уредено в член 47 от Хартата и в член 6 от ЕКПЧ.

16 При тези обстоятелства Tribunale di Napoli решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Допуска ли принципът на равностойност национално законодателство, което в приложение на Директива 1999/70/ЕО предвижда при незаконосъобразно спиране на действието на трудов договор, съдържащ нищожна клауза за срок, различни и значително по-малки по размер икономически последици, отколкото при незаконосъобразно спиране на действието на гражданскоправен договор, съдържащ нищожна клауза за срок?

2) В съответствие ли е с правото на Съюза, че при конкретното ѝ прилагане предвидената санкция облагодетелства неизправния работодател за сметка на засегнатия от нарушението работник, като продължителността на производството, макар и необходима, пряко увреждa работника в полза на работодателя и мярката, предназначена за възстановяване на предишното положение, намалява ефикасността си с увеличаването на продължителността на производството до почти пълното ѝ отпадане накрая?

3) Когато се прилага правото на Съюза по смисъла на член 51 от Хартата, допускат ли член 47 от Хартата и член 6 от ЕКПЧ продължителността на производство, макар и необходима, да причинява пряка вреда на работник, като облагодетелства работодателя, както и мярка, предназначена за възстановяване на предишното положение, да намалява ефикасността си с увеличаването на продължителността на производството до почти пълното ѝ отпадане накрая?

4) С оглед на уточненията, дадени в член 3, параграф 1, буква в) от Директива 2000/78/ЕО [на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите (ОВ L 303, стр. 16; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 7)] и в член 14, параграф 1, буква в) от Директива 2006/54/ЕО [на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 година за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (ОВ L 204, стр. 23; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 8, стр. 262)], обхваща ли понятието за условия за наемане на работа в клауза 4 от [Рамковото споразумение] и последиците от незаконно прекратяване на трудовото правоотношение?

5) При утвърдителен отговор на предходния въпрос, може ли разликата в последиците, които националното законодателство предвижда за незаконното прекратяване на трудово правоотношение в зависимост от това дали то е за неопределено време, или е срочно, да бъде обоснована с оглед на клауза 4?

6) Общите принципи на правото на Съюза на правна сигурност, защита на оправданите правни очаквания, равни процесуални възможности, ефективна съдебна защита, право на независим съд и като цяло на справедлив процес, гарантирани с член [6, параграф 2 ЕС] (който е изменен с член 1, параграф 8 от Договора от Лисабон и към който препраща член 46 ЕС — във връзка с член 6 от [ЕКПЧ] и с член 46, член 47 и член 52, параграф 3 от [Хартата] — трябва ли да се тълкуват в смисъл, че не допускат приемането от италианската държава след значителен период от време (девет години) на нормативна разпоредба като член 32, параграф 7 от Закон 183/2010, променяща последиците от висящите производства и

причиняваща пряка вреда на работниците в полза на работодателите, както и че не допускат мярката, предназначена за възстановяване на предишното положение, да намалява ефикасността си с увеличаването на продължителността на производството до почти пълното ѝ отпадане накрая?

7) В случай че Съдът не признае посочените принципи като основни принципи на правото на Съюза за целите на общото им хоризонтално прилагане от страните и поради това приеме, че разпоредба като член 32, параграфи 5—7 от Закон 183/2010 противоречи единствено на задълженията, предвидени в Директива 1999/70/ЕО и в [Хартата], трябва ли дружество като ответника в главното производство да се счита за държавен орган за целите на прякото вертикално прилагане на правото на Съюза, и по-конкретно на клауза 4 от [Рамковото споразумение] и на [Хартата]?“.

По исканията, предявени от г-жа Carratù след приключване на устната фаза на производството

17 С молба от 14 октомври 2013 г., постъпила в секретариата на Съда на 6 ноември 2013 г., след като на 26 септември 2013 г. генералният адвокат вече се е произнесъл със заключение, г-жа Carratù предявява, като главно искане, възобновяване на устната фаза на производството на основание член 83 от Процедурния правилник на Съда, позовавайки се на възможността делото да не е напълно изяснено за Съда, на настъпването на нови факти и на вероятността делото да се реши въз основа на доводи, които не са били обсъдени от страните. При условията на евентуалност, на основание на член 101, параграф 1 от Процедурния правилник г-жа Carratù моли Съда да поиска разяснения от запитващата юрисдикция. Накрая, при условията на евентуалност спрямо предходното, г-жа Carratù иска да се позволи на страните по дело D’Aniello и др. (C-89/13), което е висящо пред Съда, да представят становища по настоящото дело.

18 Следва да се напомни, на първо място, че Съдът може — служебно или по предложение на генералния адвокат, както и по искане на страните — да разпореди възобновяване на устната фаза на производството съгласно член 83 от Процедурния правилник, ако счита, че делото не е достатъчно изяснено или че трябва да се реши въз основа на довод, който страните не са разисквали (Решение от 11 април 2013 г. по дело Novartis Pharma, C-535/11, точка 30 и цитираната съдебна практика).

19 На второ място, по силата на член 252, втора алинея ДФЕС генералният адвокат има ролята да представя публично, при пълна безпристрастност и независимост, мотивирани заключения по делата, за които съгласно Статута на Съда на Европейския съюз се изисква неговото произнасяне. При изпълнението на тази задача той може, ако е необходимо, да анализира преюдициалното запитване, като го постави в контекст, по-широк от контекста, строго определен от запитващата юрисдикция или от страните в главното производство. Като се има предвид, че Съдът не е обвързан нито от заключението на генералния адвокат, нито от мотивите, въз основа на които той прави това заключение, не е необходимо да се възобновява устната фаза на производството съгласно член 83 от Процедурния правилник всеки път когато генералният адвокат повдигне правен въпрос, по който страните не са разменили становища (Решение по дело Novartis Pharma, посочено по-горе, точка 31 и цитираната съдебна практика).

20 В случая, от една страна, по никакъв начин не се налага отговорът на преюдициалното запитване да бъде основан на доводи, които страните не са обсъдили. От друга страна, интерес от уважаването на искането на г-жа Carratù липсва, тъй като запитващата юрисдикция надлежно е изложила националната правна уредба, което обстоятелство въобще не се оспорва в представените на Съда становища. Накрая, тъй като дело C-361/12 и дело C-89/13 не са

съединени, Статутът на Съда и Процедурният му правилник не предвиждат възможност при разглеждане на едно дело да бъдат изслушани страните по друго дело. Ето защо Съдът счита, че делото е достатъчно изяснено, за да може да се произнесе по него.

21 Предвид изложеното и след изслушване на генералния адвокат исканията на г-жа Carratù, напомнени в точка 17 от настоящото решение, не следва да бъдат уважени.

По допустимостта на преюдициалното запитване

22 Poste Italiane счита, че поставените от запитващата юрисдикция въпроси са недопустими, от една страна, поради това че последната не посочила критериите, на които Съдът да основе преценката си, и от друга страна, поради това че разглежданата в главното производство национална разпоредба, а именно член 32, параграфи 5—7 от Закон № 183/2010, се отнасяла до режима на санкциите, приложими в случай на незаконосъобразно определяне на срок на трудов договор, и не попадала в приложното поле на Директива 1999/70. Всъщност тази директива била транспонирана в италианското право със Законодателен декрет № 368/2001, докато спорната разпоредба, която била влязла в сила едва на 24 ноември 2010 г., не била приета с цел прилагането ѝ, а за установяването на режим на санкции при незаконосъобразно определяне на срок на договор за наемане на работа на работник, който аспект директивата въобще не уреждала.

23 Най-напред, следва да се напомни, че съгласно постоянната си практика Съдът отказва да се произнесе по поставен от национална юрисдикция преюдициален въпрос, когато 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 фактически и правни елементи, за да бъде полезен с отговора на поставените му въпроси (Решение от 12 юни 2008 г. по дело Gourmet Classic, C-458/06, Сборник, стр. I-4207, точка 25 и цитираната съдебна практика).

24 В настоящия случай няма никакво съмнение, че поисканото от запитващата юрисдикция тълкуване на правото на Съюза действително отговаря на обективна потребност, свързана с разрешаването на висящ пред нея спор. Всъщност, на първо място, трудовият договор, щом като е срочен, попада в материалното приложно поле на Рамковото споразумение и на второ място, висящият пред запитващата юрисдикция спор се отнася до това дали правното положение на работник, нает на работа за определен срок, е сходно с това на работниците, наети на работа за неопределено време.

25 Важно е освен това да се отбележи, както посочва и генералният адвокат в точка 33 от заключението си, че въпросът дали Закон 183/2010 е приет с цел прилагане на Директива 1999/70, е без значение за допустимостта на преюдициалното запитване.

26 При тези обстоятелства преюдициалното запитване трябва да се обяви за допустимо.

По преюдициалните въпроси

По седмия въпрос

27 Със седмия си въпрос, който следва да се разгледа на първо място, запитващата юрисдикция по същество иска да установи дали клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение трябва да се тълкува в смисъл, че на нея може да се направи пряко позоваване срещу държавно образувание като ответника в главното производство.

28 Следва да се уточни, че Съдът вече е имал повод да приеме, че предвид съдържанието си клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение изглежда безусловна и достатъчно точна, за да могат частноправните субекти да се позоват на нея пред национален съд (вж. Решение от 15 април 2008 г. по дело Impact, C-268/06, Сборник, стр. I-2483, точка 68).

29 Следва също да се напомни, че съгласно постоянната практика на Съда образувание, на което независимо от правната форма е възложено предоставянето на услуги в обществен интерес по силата на акт на публичен орган и под неговия надзор и което по тази причина разполага с изключителни правомощия в сравнение с тези, които произтичат от правните норми, приложими към отношенията между частни лица, спада към правните субекти, на които могат да бъдат противопоставени разпоредбите на директива с непосредствено действие (вж. Решение от 12 септември 2013 г. по дело Kuso, C-614/11, точка 32 и цитираната съдебна практика).

30 В настоящия случай от акта за преюдициално запитване и от представените на Съда становища следва, както отбелязва генералният адвокат в точка 106 и сл. от заключението си, че Poste Italiane е изцяло собственост на италианската държава чрез неговия единствен акционер — министъра на икономиката и финансите. Освен това дружеството е под контрола на Corte Dei Conti (Сметната палата), един от членовете на която е в съвета на директорите на Poste Italiane.

31 Поради това на седмия въпрос следва да се отговори, че клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение трябва да се тълкува в смисъл, че на нея може да се прави пряко позоваване срещу държавно образувание като Poste Italiane.

По четвъртия въпрос

32 С четвъртия си въпрос запитващата юрисдикция по същество иска да установи дали клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение трябва да се тълкува в смисъл, че понятието „условия за наемане на работа“ обхваща обезщетението, което работодателят дължи на работника при незаконосъобразното определяне на срок на трудовия му договор.

33 Следва да се напомни, че с оглед преследваните с Рамковото споразумение цели клауза 4 от същото следва да се разбира като изразяваща принцип на социалното право на Съюза, който не може да се тълкува стеснително (Решение от 22 декември 2010 г. по дело Gavieiro Gavieiro и Iglesias Torres, C-444/09 и C-456/09, Сборник, стр. I-14031, точка 49 и цитираната съдебна практика).

34 Макар, както посочва генералният адвокат в точка 37 от заключението си, разпоредбите на Рамковото споразумение да не дават изрично определение на понятието „условия за наемане на работа“, Съдът вече е тълкувал понятието „условия за наемане на работа“ по смисъла на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време, приложено към Директива 97/81/ЕО на Съвета от 15 декември 1997 година относно Рамково споразумение за работа при непълно работно време, сключено между Съюза на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (CEEP) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП) (ОВ L 14, 1998 г., стр. 9; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 38), текстът на която е формулиран почти по същия начин като този на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение.

35 В това отношение Съдът е приел, че за да се определи дали дадена мярка спада към „условията за наемане на работа“ по смисъла на клауза 4 от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време, решаващ е именно критерият за наемане на работа, и по-специално за трудово

правоотношение, установено между работника и неговия работодател (вж. в този смисъл Решение от 10 юни 2010 г. по дело Bruno и др., C-395/08 и C-396/08, Сборник, стр. I-5119, точка 46).

36 При Рамковото споразумение този извод може да се отнесе към обезщетението за вреди, причинени поради незаконосъобразно сключване на срочен договор.

37 Всъщност няма съмнение, че посоченото обезщетение се предоставя на работника поради трудовото правоотношение, което го обвързва с неговия работодател. След като се плаща поради наемането на работа, то се обхваща от понятието „условия за наемане на работа“.

38 Ето защо на четвъртия въпрос следва да се отговори, че клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение трябва да се тълкува в смисъл, че понятието „условия за наемане на работа“ обхваща обезщетението, което работодателят дължи на работника при незаконосъобразно определяне на срок на трудовия му договор.

По петия въпрос

39 С петия си въпрос запитващата юрисдикция по същество иска да установи дали клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение трябва да се тълкува в смисъл, че налага еднакво третиране на обезщетението при незаконосъобразно определяне на срок на трудов договор и на това при незаконосъобразно прекратяване на договор за неопределено време.

40 В самото начало следва да се напомни, че по смисъла на клауза 1, буква а) от Рамковото споразумение една от целите на същото е да подобри качеството на срочната работа, като гарантира спазването на принципа на недискриминация. В трета алинея от преамбюла на Рамковото споразумение също се уточнява, че то „илюстрира желанието на социалните партньори да създадат обща рамка за осигуряване на равно третиране на работниците на срочен трудов договор, като ги закриля срещу дискриминация“. Съображение 14 от Директива 1999/70 посочва в това отношение, че целта на Рамковото споразумение по-специално е да се подобри качеството на срочната работа, като се определят минимални изисквания, така че да се гарантира прилагането на принципа на недопускане на дискриминация (Решение по дело Gavieiro Gavieiro и Iglesias Torres, посочено по-горе, точка 47).

41 Рамковото споразумение, и по-специално клауза 4, има за цел да приложи принципа на недопускане на дискриминация спрямо работниците на срочен трудов договор, за да се попречи на работодател да се възползва от подобно трудово правоотношение и да лиши тези работници от правата, признати на работниците на трудов договор за неопределено време (Решение от 13 септември 2007 г. по дело Del Cerro Alonso, C-307/05, Сборник, стр. I-7109, точка 37).

42 Както следва обаче от самия текст на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение, ако не са в сходно положение, работниците на срочен трудов договор и работниците на договор за неопределено време не подлежат на равно третиране.

43 Поради това, за да се прецени дали обезщетението при незаконосъобразно определяне на срок на трудов договор и това при незаконосъобразно прекратяване на трудов договор за неопределено време трябва да бъдат уредени по един и същи начин, най-напред следва да се установи дали може да се счита, че заинтересованите лица се намират в сходно положение (вж. по аналогия Решение от 18 октомври 2012 г. по дело Valenza и др., C-302/11—C-305/11, точка 42 и цитираната съдебна практика).

44 Следва да се констатира обаче, че основанието за плащане на едното обезщетение чувствително се различава от това на другото. Всъщност първото се отнася за работници с незаконосъобразно изготвен договор, а второто — за уволнени работници.

45 Следователно предвиденото в клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение изискване за равно третиране на работниците на срочни договори и на работниците на договори за неопределено време, които се намират в сходно положение, не е приложимо при спор като този в главното производство.

46 Следва обаче да се уточни, че клауза 8, точка 1 от Рамковото споразумение предвижда, че „[д]ържавите членки и/или социалните партньори могат да поддържат или въведат по-благоприятни разпоредби за работниците от предвидените в настоящото споразумение“.

47 По-специално, макар текстът на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение да не позволява да се приеме, че обезщетението за незаконосъобразно определяне на срок на трудов договор и това за прекратяване на трудов договор за неопределено време се отнасят до работници, които се намират в сходно положение, от клауза 4, точка 1 във връзка с клауза 8, точка 1 следва, че държавите членки имат право да въведат по-благоприятни разпоредби за работниците на срочни трудови договори и следователно в хипотеза като разглежданата в главното производство да приравнят финансовите последици от незаконосъобразното сключване на срочен трудов договор с тези от незаконосъобразно прекратяване на трудов договор за неопределено време.

48 Поради това на петия въпрос следва да се отговори, че макар Рамковото споразумение да допуска държавите членки да въведат по-благоприятно третиране от това, което то предвижда за работниците на срочни трудови договори, клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение трябва да се тълкува в смисъл, че тя не налага еднакво третиране на обезщетението при незаконосъобразно определяне на срок на трудов договор и на това при незаконосъобразно прекратяване на договор за неопределено време.

По първия, втория, третия и шестия въпрос

49 Като се имат предвид отговорите на четвъртия и петия въпрос, на първия, втория, третия и шестия въпрос не следва да се отговаря.

По съдебните разноски

50 С оглед на обстоятелството, че за страните по 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 (трети състав) реши:

1) **Клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение относно срочната работа, приложено 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 на нея може да се прави пряко позоваване срещу държавно образувание като Poste Italiane SpA.**

2) Клауза 4, точка 1 от същото рамково споразумение относно срочната работа трябва да се тълкува в смисъл, че понятието „условия за наемане на работа“ обхваща обезщетението, което работодателят дължи на работника при незаконосъобразно определяне на срок на трудовия му договор.

3) Макар споменатото рамково споразумение да допуска държавите членки да въведат по-благоприятно третиране от това, което то предвижда за работниците на срочни трудови договори, клауза 4, точка 1 от това рамково споразумение трябва да се тълкува в смисъл, че тя не налага еднакво третиране на обезщетението при незаконосъобразно определяне на срок на трудов договор и на това при незаконосъобразно прекратяване на договор за неопределено време.

Подписи