Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (втори състав)

26 януари 2012 година*

„Социална политика — Директива 1999/70/ЕО — Клауза 5, точка 1, буква а) от Рамковото споразумение относно срочната работа — Последователни срочни трудови договори — Обективни причини, които могат да оправдаят подновяването на такива договори — Национална правна уредба, която оправдава използването на срочни трудови договори в случай на временно заместване — Постоянна или честа нужда от заместващ персонал — Отчитане на всички обстоятелства, свързани с подновяването на последователни срочни трудови договори“

По дело C-586/10

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Bundesarbeitsgericht (Германия) с акт от 17 ноември 2010 г., постъпил в Съда на 15 декември 2010 г., в рамките на производство по дело

Bianca Kücük

срещу

Land Nordrhein-Westfalen,

СЪДЪТ (втори състав),

състоящ се от: г-н J. N. Cunha Rodrigues, председател на състав, г-н U. Lõhmus, г-н A. Rosas, г-н A. Ó Caoimh (докладчик) и г-н Ал. Арабаджиев, съдии,

генерален адвокат: г-н N. Jääskinen,

секретар: г-жа A. Impellizzeri, администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 9 ноември 2011 г.,

като има предвид становищата, представени:

— за г-жа Kücük, от H Rust и B. Jaeger, Rechtsanwälte,

— за Land Nordrhein-Westfalen, от T. Kade, Rechtsanwalt,

— за германското правителство, от г-н T. Henze и г-н N. Graf Vitzthum, в качеството на представители,

— за полското правителство, от г-н M. Szpunar, в качеството на представител,

* Език на производството: немски.

— за Европейската комисия, от г-н M. van Beek и г-н V. Kreuschitz, 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 5, точка 1, буква а) от Рамковото споразумение относно срочната работа, сключено на 18 март 1999 година (наричано по-нататък „Рамковото споразумение за СТД“), съдържащо се 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 175, стр. 43; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 129).

2 Запитването е отправено в рамките на спор между г-жа Kücük и нейния работодател, Land Nordrhein-Westfalen (наричана по-нататък „Land“) относно действителността на последния от поредица последователни срочни трудови договори, сключени между заинтересованото лице и Land.

Правна уредба

Правна уредба на Съюза

3 Директива 1999/70 се основава на член 139, параграф 2 ЕО и съгласно член 1 от нея има за цел „да въведе в действие рамковото споразумение [за СТД], сключено […] между общите междуотраслови организации (CES, UNICE и CEEP), приложено по-долу“.

4 Съгласно клауза 1, буква б) от Рамковото споразумение за СТД то има за цел по-специално „да създаде рамка за предотвратяване на злоупотребата, която произтича от използването на последователни срочни трудови договори или правоотношения“.

5 Клауза 5 от Рамковото споразумение за СТД, озаглавена „Мерки за предотвратяване на злоупотребата“, посочва:

„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 [нуждите на] 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“.

6 Директива 92/85/ЕИО на Съвета от 19 октомври 1992 година за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки (Десета специална директива по смисъла на член 16, параграф 1 от Директива 89/391/ЕИО) (ОВ L 348, стр. 1; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 3, стр. 3) въвежда някои минимални изисквания в областта на защитата на последните.

7 Що се отнася до отпуска по майчинство, Директива 92/85 гарантира в член 8 правото на непрекъснат отпуск по майчинство от най-малко четиринадесет седмици, съдържащ задължителен период от най-малко две седмици.

8 Рамковото споразумение за родителския отпуск, сключено на 14 декември 1995 г. (наричано по-нататък „Рамковото споразумение за родителския отпуск“), съдържащо се в приложението към Директива 96/34/ЕО на Съвета от 3 юни 1996 година относно рамковото споразумение за родителския отпуск, 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 145, стр. 4; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 3, стр. 160), съдържа минимални изисквания, предназначени да улеснят съвместяването на родителските и професионалните задължения на работещите родители.

9 Клауза 2 от Рамковото споразумение за родителския отпуск пояснява:

„1. Настоящото споразумение предоставя, при условията на клауза 2.2, на работниците мъже и жени, [лично] право на родителски отпуск на основание на раждане или осиновяване на дете, за да им се даде възможност да се грижат за това дете поне три месеца, докато то достигне до определена възраст, но не повече от 8 години, [която] се определя от държавите членки и/или от социалните партньори.

[…]

5. В края на родителския отпуск работниците имат право да се върнат на същата длъжност или, ако това не е възможно, на равностойна или подобна работа, съответстваща на трудовия им договор или на трудовото им правоотношение.

[…]“.

Национална правна уредба

10 Член 14 от германския Закон за работата на непълно работно време и срочните трудови договори (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge) от 21 декември 2000 г. (BGBl. 2000 I, стр. 1966), изменен с член 1 от Закона от 19 април 2007 г. (BGBl. 2007 I, стр. 538, наричан по-нататък „TzBfG“), озаглавен „Възможност за ограничаване на срока на договорите“, гласи:

„1. Сключването на срочни трудови договори се допуска при наличие на обективна причина, тоест по-специално в следните случаи:

[…]

3. за заместване на друг работник;

[…]“.

11 В случай че срочният трудов договор е недействителен, в съответствие с член 16 от TzBfG той се смята за сключен като трудов договор за неопределено време.

12 Член 21, параграф 1 от Закона за обезщетенията и отпуските за отглеждане на дете (Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit) от 5 декември 2006 г. (BGBl. 2006 I, стр. 2748), изменен, гласи:

„Обективна причина за ограничаване на срока на трудово правоотношение е налице, когато даден работник или работничка е назначен(а) за заместване на друг работник или работничка за целия или за част от срока на забраната за полагане на труд съгласно Закона за закрила на майчинството, на отпуска за отглеждане на дете или на специалния отпуск за полагане на грижи за деца въз основа на колективен трудов договор, споразумение на предприятието или индивидуално споразумение“.

Спорът в главното производство и преюдициалните въпроси

13 Г-жа Kücük работи за Land от 2 юли 1996 г. до 31 декември 2007 г. на основание на общо тринадесет срочни трудови договора. Тя заема длъжност на деловодител в деловодството на гражданското отделение на Amtsgericht Köln (Околийски съд Кьолн). Всички тези срочни трудови договори са сключени във връзка с временни отпуски, включително родителски отпуски за отглеждане на дете и специални отпуски, взети от деловодители, наети за неопределено време, и имат за цел да осигурят заместници на последните.

14 С иск, постъпил в Arbeitsgericht Köln (Съд по трудови спорове Кьолн) на 18 януари 2008 г., ищцата в главното производство се позовава на безсрочния характер на трудовото ѝ правоотношение, като изтъква недействителността на нейния последен трудов договор, сключен на 12 декември 2006 г. и изтичащ на 31 декември 2007 г.

15 Според ищцата в главното производство не било обосновано този срочен трудов договор да се сключи на основание член 14, параграф 1, точка 3 от TzBfG, в който е предвидена обективна причина, а именно заместването на друг работник. При общо тринадесет сключени последователно и без прекъсване срочни трудови договори за период от единадесет години изобщо не можело да става дума за временна нужда от заместващ персонал. Ищцата в главното производство поддържа, че тълкуване и прилагане на националното право в смисъл, че такава „поредица срочни трудови договори“ трябва да се приеме за действителна, са несъвместими с клауза 5, точка 1 от Рамковото споразумение за СТД. Поради това тя иска от Arbeitsgericht Köln

да приеме, че трудовото правоотношение между страните, възникнало на основание на срочния трудов договор, сключен на 12 декември 2006 г. за срок от 1 януари до 31 декември 2007 г., не е прекратено.

16 Arbeitsgericht Köln отхвърля иска на ищцата в главното производство като неоснователен. Подадената от заинтересованото лице жалба до Landesarbeitsgericht (съд по трудови спорове от по-горна степен на провинцията) също е отхвърлена. Поради това ищцата в главното производство подава ревизионна жалба до Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови спорове).

17 Land изтъква пред националните юрисдикции, че срочният характер на оспорвания от г-жа Kücük трудов договор е оправдан на основание член 14, параграф 1, точка 3 от TzBfG. Спазването на условията, които са необходими, за да може заместването на друг работник да представлява обективна причина, не зависело от броя на последователно сключените срочни договори. Тълкуването и прилагането на германската правна уредба в този смисъл не противоречали на клауза 5, точка 1 от Рамковото споразумение за СТД.

18 В решението си запитващата юрисдикция изяснява, що се отнася до член 14, параграф 1, точка 3 от TzBfG, че за заместването е характерно и присъщо, че е временно и че има за предмет изпълнение на задачите от заместващия, за да се задоволи ограничена във времето нужда. Тази юрисдикция освен това изтъква, че в германското право използването на срочен договор в случай на заместване на даден работник е обосновано от факта, че работодателят вече е правнообвързан с работника, който е временно възпрепятстван да изпълнява своите задачи, и че работодателят разчита на неговото връщане. Тази обосновка предполагала работодателят да предвиди отпадането на нуждата от заместващ персонал веднага след завръщането на заместваният работник.

19 Запитващата юрисдикция се пита как трябва да се определи нуждата от заместващ персонал като обективна причина по смисъла на клауза 5, точка 1, буква а) от Рамковото споразумение за СТД. Тя иска да се установи, от една страна, дали фактът, че тази нужда е постоянна или възниква често и че може да се задоволи и със сключването на безсрочни договори, не изключва възможността заместването да представлява такава обективна причина. От друга страна, посочената юрисдикция иска Съдът да ѝ изясни въпроса дали и по какъв начин националните юрисдикции, в рамките на контрола, който те упражняват върху евентуалната злоупотреба при използване на заместването на друг работник като причина, обосноваваща сключването на срочен трудов договор, трябва да отчитат броя и продължителността на вече сключените преди това срочни трудови договори със същия работник. Тя добавя във връзка с това, че в своя неотдавнашна практика Bundesarbeitsgericht изключва необходимостта от засилен правен контрол на обективната причина при наличие на променлив брой срочни договори.

20 С оглед на гореизложеното Bundesarbeitsgericht решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Допуска ли клауза 5, параграф 1 от Рамковото споразумение [за СТД], което се съдържа в приложение към Директива 1999/70 […], национална разпоредба като член 14, параграф 1, точка 3 [от TzBfG], която предвижда, че има обективна причина за подновяването на срочен трудов договор за наемането на работник за заместване на друг работник, да се тълкува и прилага в смисъл, че обективната причина е налице и в случай на постоянна нужда от замества[щ персонал], въпреки че тази нужда [от заместващ персонал] би могла да бъде задоволена и с назначаването на работника на безсрочен трудов договор, за да замества често отсъстващите работници, но работодателят си запазва правото да взема наново решение при всеки конкретен случай, все едно че е изправен пред непосредствен недостиг на работници?

2) При отрицателен отговор на първия въпрос, противоречи ли на клауза 5, параграф 1 от Рамковото споразумение [за СТД], което се съдържа в приложение към Директива 1999/70 [...], описаното в първия въпрос тълкуване и прилагане на национална разпоредба като член 14, параграф 1, точка 3 [от TzBfG] при указаните в първия въпрос обстоятелства, и в случай че със заместването, предвидено в национална разпоредба като член 21, параграф 1 от Закона за обезщетенията и отпуските за отглеждане на дете [изменен] като обективна причина, която обосновава сключването на срочни трудови договори, националният законодател преследва и цел, свързана със социалната политика, а именно да улесни работодателите при разрешаването, а работниците — при използването на специални отпуски, по-специално по майчинство или за отглеждане на дете?“.

По преюдициалните въпроси

По първия въпрос

21 С първия си въпрос запитващата юрисдикция иска по същество да се установи дали временната нужда от заместващ персонал, предвидена от национална правна уредба като разглежданата в главното производство, може да представлява обективна причина по смисъла на клауза 5, точка 1, буква а) от Рамковото споразумение за СТД, дали това е така и когато тази нужда от заместващ персонал в действителност е постоянна или честа и би могла също да се задоволи чрез назначаването на работник по силата на договор за неопределено време и дали при разглеждането на въпроса дали подновяването на срочните трудови договори или правоотношения е оправдано от посочени в тази клауза обективни причини следва да се отчетат броят и общата продължителност на сключените преди това трудови договори или правоотношения от този вид със същия работодател.

22 Land поддържа, че временното заместване на работник спада към обективните причини, посочени в клауза 5, точка 1, буква а) от Рамковото споразумение за СТД. Временното отсъствие на работника, който трябва да бъде заместен, предполагало краткотрайна нужда от назначаване на допълнителен работник, който бил необходим само за периода на недостиг на работна ръка. Наличието на постоянна, по-съществена нужда от заместващ персонал според Land не можело да изключи действителността на сключването на срочен договор за заместване по силата на член 14, параграф 1, точка 3 от TzBfG. Всъщност следвало да се провери посочената във всеки конкретен случай на заместване обективна причина и да не се изключват случаите на постоянни, чести и повтарящи се заместявания. Ако действителността на конкретен срочен трудов договор трябвало да зависи от това, работодателят щял да бъде принуден да създаде постоянен резерв от персонал. Това можело да се предвиди само за най-големите предприятия. Според Land свободата на управление на работодателя трябва да се запази, защото последният трябва да може да решава дали е подходящо и при какви условия да използва такъв резерв, за да се справи с честа нужда от заместващ персонал.

23 Германското и полското правителство изтъкват и свободата на преценка, с която разполагат работодателите по силата на Рамковото споразумение за СТД, и поддържат, че правото на Съюза позволява да се обоснове сключването на срочен трудов договор за осигуряване на заместване в случай на честа нужда от заместващ персонал. Това положение ясно се разграничавало от „постоянна и трайна нужда“, при положение че пречките пред заместваните работници са с ограничена продължителност. Последните имали право отново да започнат да изпълняват своята длъжност — право, чието прилагане работодателят бил длъжен да гарантира.

24 Ищцата в главното производство от своя страна не представя писмено становище.

25 Следва да се напомни, че предмет на клауза 5, параграф 1 от Рамковото споразумение за СТД е постигането на една от преследваните от него цели, а именно да се ограничи последователното използване на срочни трудови договори или правоотношения, което се счита за възможен източник на злоупотреби във вреда на работниците, като се предвидят известен брой разпоредби за минимална закрила, чието предназначение е да предотвратят поставянето на работниците в несигурно положение (вж. Решение от 4 юли 2006 г. по дело Adeneler и др., C-212/04, Recueil, стр. I-6057, точка 63, както и Решение от 23 април 2009 г. по дело Angelidaki и др., C-378/07—C-380/07, Сборник, стр. I-3071, точка 73).

26 Така тази разпоредба от Рамковото споразумение за СТД задължава държавите членки, когато във вътрешното им право няма еквивалентни правни мерки за предотвратяване на злоупотребите при използването на последователни срочни трудови договори или правоотношения, да приемат като ефективна и обвързваща най-малко една от изброените в нея мерки. Така изброените в параграф 1, букви а)—в) от посочената клауза мерки, три на брой, са свързани съответно с обективни причини, които оправдават подновяването на такива трудови договори или на такива правоотношения, с максималната обща продължителност на тези последователни срочни трудови договори или правоотношения, и с броя на подновяванията им (вж. Решение по дело Angelidaki и др., посочено по-горе, точка 74, както и Определение от 1 октомври 2010 г. по дело Affatato, C-3/10, точки 43 и 44, както и цитираната съдебна практика).

27 Що се отнася до понятието за обективни причини, съдържащо се в клауза 5, параграф 1, буква а) от Рамковото споразумение за СТД, Съдът вече е постановил, че това понятие трябва да се разбира като отнасящо се до точни и конкретни обстоятелства, които характеризират определена дейност и поради това могат да оправдаят 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 по дело Angelidaki и др., посочено по-горе, точка 96 и цитираната съдебна практика).

28 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 по дело Angelidaki и др., посочено по-горе, точка 97 и цитираната съдебна практика).

29 Всъщност такава разпоредба, която има 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 във връзка с това. 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 за СТД (в този смисъл вж. Решение по дело Angelidaki и др., посочено по-горе, точки 98 и 100 и цитираната съдебна практика).

30 Необходимо е обаче да се отбележи, че разпоредба като разглежданата в главното производство, която допуска подновяването на срочни трудови договори за заместване на други работници, които временно не са в състояние да изпълняват функциите си, сама по себе си не противоречи на Рамковото споразумение за СТД. Всъщност временното заместване на друг работник, за да се задоволят по същество временни нужди на работодателя от персонал, по принцип може да представлява обективна причина по смисъла на клауза 5, точка 1, буква а) от това рамково споразумение (в този смисъл вж. Решение по дело Angelidaki и др., посочено по-горе, точка 102).

31 Действително в администрация, разполагаща със значителен на брой персонал, каквато е Land, е неизбежно често да се налага временно заместване, по-специално поради отсъствието на работници, ползващи отпуски по болест, отпуски по майчинство или за отглеждане на дете или други отпуски. Временното заместване на работници при тези обстоятелства може да представлява обективна причина по смисъла на клауза 5, точка 1, буква а) от Рамковото споразумение за СТД, която оправдава както срочния характер на договорите, сключени със заместващия персонал, така и подновяването на тези договори в зависимост от възникването на нуждите, при условие че се спазват изискванията, установени с Рамковото споразумение за СТД във връзка с това.

32 Този извод се налага още повече когато националната правна уредба, която оправдава подновяването на срочните трудови договори в случай на временно заместване, преследва и цели, признати като законни цели, свързани със социалната политика. Всъщност, както следва от точка 27 от настоящото съдебно решение, понятието за обективна причина, съдържащо се в клауза 5, точка 1, буква а) от Рамковото споразумение за СТД, включва преследването на такива цели.

33 Както следва от практиката на Съда, мерки, които са предназначени да закрилят бременността и майчинството, както и да дадат възможност на мъжете и жените да съвместяват своите професионални и семейни задължения, преследват законни цели, свързани със социалната политика (вж. в този смисъл вж. Решение от 17 юни 1998 г. по дело Hill и Stapleton, C-243/95, Recueil, стр. I-3739, точка 42, както и Решение от 18 ноември 2004 г. по дело Sass, C-284/02, Recueil, стр. I-11143, точки 32 и 33). Законосъобразността на тези цели се потвърждава също и от разпоредбите на Директива 92/85 или от разпоредбите на Рамковото споразумение за родителския отпуск.

34 Необходимо е все пак да се подчертае, че макар обективната причина, предвидена от национална правна уредба като разглежданата в главното производство, да може да се приеме по принцип, както следва от точка 27 от настоящото решение, компетентните органи трябва да следят конкретното прилагане на тази обективна причина, с оглед на особеностите на съответната дейност и условията за нейното упражняване, да съответства на изискванията на Рамковото споразумение за СТД. Поради това при прилагането на съответната разпоредба от националното право тези органи трябва да могат да изведат обективни и прозрачни критерии за проверката дали подновяването на такива договори действително отговаря на реална потребност, дали може да постигне преследваната цел и дали е необходимо за постигането ѝ.

35 В настоящия случай Европейската комисия поддържа, че повтарящото се подновяване на трудово правоотношение и сключването на много последователни срочни договори, както и продължителността на периода, през който съответният работник вече е бил нает въз основа на такива договори, доказват наличието на злоупотреба по смисъла на клауза 5 от Рамковото споразумение за СТД. Според Комисията сключването на няколко последователни срочни трудови договори, именно в рамките на много дълъг период от време, доказва, че изискваната от съответния работник престация не представлява просто временна нужда.

36 В това отношение следва да се напомни, че Съдът вече е постановил, че подновяването на срочни трудови договори или правоотношения за задоволяване на нужди, които в действителност имат не временен, а напротив, „постоянен и траен“ характер, не е оправдано по смисъла на клауза 5, точка 1, буква а) от Рамковото споразумение за СТД (в този смисъл вж. Решение по дело Angelidaki и др., посочено по-горе, точка 103).

37 Всъщност такова използване на срочни трудови договори или правоотношения е в пряко противоречие с предпоставката, на която се основава Рамковото споразумение за СТД, а именно че безсрочните трудови договори представляват общата форма на трудовите правоотношения, въпреки че срочните трудови договори са характерни за заетостта в някои отрасли, занятия и дейности (вж. Решение по дело Adeneler и др., посочено по-горе, точка 61).

38 Въпреки това, както по същество изтъква полското правителство, обстоятелството, че срочните трудови договори са сключени, за да се задоволи постоянна или честа нужда на работодателя от заместващ персонал, само по себе си не е достатъчно, за да се изключи възможността всеки един от тези договори, разгледан самостоятелно, да е сключен, за да осигури временно заместване. Дори заместването да задоволява постоянна нужда, доколкото назначеният по силата на срочен трудов договор работник изпълнява точно определени задачи, които са част от обичайните дейности на работодателя или на предприятието, това не променя факта, че нуждата от заместващ персонал остава временна, доколкото се очаква заместваният работник да започне отново да изпълнява своята дейност след края на отпуска, който представлява причината заместваният работник да е временно възпрепятстван сам да изпълнява тези задачи.

39 Всички органи на съответната държава членка следва да гарантират — в рамките на съответната си компетентност — спазването на клауза 5, точка 1, буква а) от Рамковото споразумение за СТД, като по-конкретно проверяват дали подновяването на последователните срочни трудови договори или правоотношения цели да удовлетвори временни нужди и дали разпоредба като член 14, параграф 1, точка 3 от TzBfG в действителност не се използва за задоволяване на свързани с персонала постоянни и трайни нужди на работодателя (вж. по аналогия Решение по дело Angelidaki и др., посочено по-горе, точка 106).

40 Както изтъква Комисията, тези органи следва да разглеждат във всеки случай всички конкретни обстоятелства, като отчитат по-специално броя на посочените последователни договори, сключени с едно и също лице или за извършването на една и съща работа, за 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 (вж. в този смисъл Определение от 12 юни 2008 г. по дело Vassilakis и др., C-364/07, точка 116, както и Решение по дело Angelidaki и др., посочено по-горе, точка 157). Дори ако посочената преценка на обективната причина трябва да се отнася до подновяването на последния сключен трудов договор, наличието, броят и продължителността на последователните договори от този вид, сключени преди това със същия работодател, могат да се окажат от значение за тази цялостна преценка.

41 В това отношение трябва да се посочи, че фактът, че броят или продължителността на срочните договори е предмет на превантивните мерки, предвидени в клауза 5, точка 1, букви б) и в) от Рамковото споразумение за СТД, не предполага тези елементи да не могат да имат никакво отражение при преценката на предвидените в тази клауза 5, точка 1, буква а) обективни причини, изтъкнати за да се обоснове подновяването на последователните срочни трудови договори.

42 Обратно на това, което поддържа германското правителство, такова тълкуване на клауза 5, точка 1 от Рамковото споразумение за СТД изобщо не е пречка за избора на средствата, който тази разпоредба предоставя на държавите членки.

43 Всъщност, както изтъква Комисията, предвид целта, преследвана от съвкупността от мерки, приети по силата на клауза 5, точка 1 от Рамковото споразумение за СТД, дори при наличието на обективна причина, която по принцип оправдава използването на последователни срочни трудови договори или правоотношения, компетентните органи трябва да отчетат, когато това

се окаже необходимо, всички обстоятелства, свързани с подновяването на тези трудови договори или правоотношения, щом като посочените обстоятелства могат да разкрият данни за злоупотреба, която тази клауза цели да предотврати.

44 В съдебното заседание, в отговор на поставен от Съда въпрос както Land, така и германското правителство признават, че е възможно да съществуват обстоятелства, при които даден работодател да бъде задължен да вземе предвид естеството и обхвата на срочните договори, сключени с даден работник.

45 Тъй като клауза 5, точка 1 от Рамковото споразумение за СТД намира приложение единствено при наличието на последователни срочни трудови договори или правоотношения (вж. в този смисъл Решение от 22 ноември 2005 г. по дело Mangold, C-144/04, Recueil, стр. I-9981, точки 41 и 42), логично е наличието на последователност от срочни трудови договори или правоотношения да се окаже релевантно във връзка с всички приети на основание на тази клауза мерки.

46 В рамките на първия си въпрос запитващата юрисдикция иска също да се установи дали фактът, че нуждата от заместващ персонал в действителност е постоянна или честа и че работодателят може да посрещне тази нужда и като назначи работник по силата на безсрочен договор, не изключва възможността нуждата от заместващ персонал да бъде обективна причина по смисъла на клауза 5, точка 1, буква а) от Рамковото споразумение за СТД.

47 В това отношение следва да се напомни, че както следва от точка 10 от общите положения на посоченото рамково споразумение, то оставя на държавите членки и на социалните партньори грижата да определят реда и условията за прилагането на принципите и изискванията, които същото предвижда, за да се гарантира тяхното съответствие с националното законодателство и/или националните практики и да се гарантира, че са надлежно отчетени особеностите на конкретните положения (Решение по дело Adeneler и др., посочено по-горе, точка 68, както и Решение по дело Angelidaki и др., посочено по-горе, точка 71).

48 От това следва, както изтъкват германското и полското правителство, че по силата на клауза 5, точка 1 от Рамковото споразумение за СТД, за постигане на посочената в тази клауза цел държавите членки се ползват от свобода на преценка, въпреки че тази свобода на преценка зависи от условието те да гарантират наложения от правото на Съюза резултат, както следва не само от член 288, трета алинея ДФЕС, но и от член 2, първа алинея от Директива 1999/70, тълкуван в светлината на съображение 17 от същата (Решение по дело Angelidaki и др., посочено по-горе, точка 80, както и цитираната съдебна практика).

49 Тази свобода на преценка следва също и от клауза 5, точка 1 от Рамковото споразумение за СТД, тъй като тя признава, че държавите членки, доколкото това е обективно обосновано, имат възможност да отчитат специфичните нужди, свързани с конкретните сектори на дейност и/или със съответните категории работници (Решение от 7 септември 2006 г. по дело Marrosu и Sardino, C-53/04, Recueil, стр. I-7213, точка 45).

50 Само фактът, че нуждата от заместващ персонал може да бъде задоволена чрез сключването на безсрочни договори, не означава, че работодател, който реши да използва срочни договори, за да се справи с временен недостиг на персонал, макар този недостиг да се появява често и дори постоянно, злоупотребява и нарушава клауза 5, точка 1 от Рамковото споразумение за СТД и националната правна уредба за транспониране на същото.

51 Както следва от точка 43 от настоящото решение, наличието на обективна причина по смисъла на клауза 5, точка 1, буква а) от Рамковото споразумение за СТД по принцип изключва наличието на злоупотреба, освен ако цялостната преценка на обстоятелствата във връзка с подновяването на съответните срочни трудови договори или правоотношения покаже, че изискваните от съответния работник престации не са свързани само с временна нужда.

52 Освен това Съдът вече е отбелязал, че клауза 5, точка 1, буква а) от Рамковото споразумение за СТД не въвежда общо задължение за държавите членки да предвидят преобразуването в договори с неопределен срок на срочните трудови договори, нито предписва точните условия, при които последните могат да се използват, като оставя на държавите членки известно право на преценка по този въпрос (Решение по дело Adeneler и др., посочено по-горе, точка 91, Решение по дело Marrosu и Sardino, посочено по-горе, точка 47, както и Решение по дело Angelidaki и др., посочено по-горе, точки 145 и 183).

53 Така клауза 5, точка 2, буква б) от посоченото рамково споразумение само предвижда, че „когато е подходящо“, посочените държави членки могат да определят при какви условия срочните трудови договори или правоотношения могат да „се приемат за договори […] с неопределена продължителност“.

54 Изискването за автоматично сключване на безсрочни договори, когато размерът на предприятието или на съответното образувание и съставът на неговия персонал предполагат, че работодателят е изправен пред честа или постоянна нужда от заместващ персонал, би надхвърлило целите, преследвани от Рамковото споразумение за СТД и от Директива 1999/70, и би засегнало свободата на преценка, призната от последните на държавите членки и евентуално на социалните партньори.

55 Предвид горните съображения запитващата юрисдикция трябва да прецени дали при обстоятелствата, разглеждани в главното производство, наемането на работник в продължение на период от единадесет години на основание на тринадесет последователни срочни договора отговаря на изискванията на клауза 5, точка 1 от Рамковото споразумение за СТД.

56 Поради това на първия въпрос следва да се отговори, че клауза 5, точка 1, буква а) от Рамковото споразумение за СТД трябва да се тълкува в смисъл, че временната нужда от заместващ персонал, предвидена от национална уредба като разглежданата в главното производство, по принцип може да представлява обективна причина по смисъла на посочената клауза. Само фактът, че даден работодател е принуден често, дори постоянно, да използва временни заместявания, и че тези заместявания могат също да бъдат осигурени чрез назначаването на работници по силата на безсрочни трудови договори, не предполага липсата на обективна причина по смисъла на клауза 5, точка 1, буква а) от Рамковото споразумение за СТД, нито наличието на злоупотреба по смисъла на тази клауза. Въпреки това, когато преценяват дали подновяването на срочните трудови договори или правоотношения е оправдано от такава обективна причина, органите на държавите членки — в рамките на съответната си компетентност — трябва да отчитат всички обстоятелства по случая, включително броя и общата продължителност на сключените преди това срочни трудови договори или правоотношения със същия работодател.

По втория въпрос

57 Не се налага да се отговаря на втория въпрос, тъй като той се поставя само ако отговорът на първия въпрос е отрицателен.

По съдебните разноски

58 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 (втори състав) реши:

Клауза 5, точка 1, буква а) от Рамковото споразумение относно срочната работа, сключено на 18 март 1999 година, 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 временната нужда от заместващ персонал, предвидена от национална уредба като разглежданата в главното производство, по принцип може да представлява обективна причина по смисъла на посочената клауза. Само фактът, че даден работодател е принуден често, дори постоянно, да използва временни заместявания, и че тези заместявания могат също да бъдат осигурени чрез назначаването на работници по силата на безсрочни трудови договори, не предполага липсата на обективна причина по смисъла на клауза 5, точка 1, буква а) от посоченото рамково споразумение, нито наличието на злоупотреба по смисъла на тази клауза. Въпреки това, когато преценяват дали подновяването на срочните трудови договори или правоотношения е оправдано от такава обективна причина, органите на държавите членки — в рамките на съответната си компетентност — трябва да отчитат всички обстоятелства по случая, включително броя и общата продължителност на сключените преди това срочни трудови договори или правоотношения със същия работодател.

Подписи