РЕШЕНИЕ НА СЪДА (четвърти състав)

24 юни 2010 година *

По дело C-98/09

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 234 ЕО от Tribunale di Trani (Италия) с акт от 9 юни 2008 г., постъпил в Съда на 6 март 2009 г., в рамките на производство по дело

Francesca Sorge

срещу

Poste Italiane SpA,

* Език на производството: италиански.

СЪДЪТ (четвърти състав),

състоящ се от: г-н J.-C. Bonichot, председател на състав, г-жа C. Toader, г-н K. Schiemann, г-н P. Kūris (докладчик) и г-н L. Bay Larsen, съдии,

генерален адвокат: г-н N. Jääskinen,
секретар: г-жа C. Strömholm, администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 4 март 2010 г.,

като има предвид становищата, представени:

— за г-жа Sorge, от адв. V. Martire и адв. V. De Michele, avvocati,

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

— за италианското правителство, от г-жа G. Palmieri, в качеството на представител, подпомагана от г-н P. Gentili, avvocato dello Stato,

— за нидерландското правителство, от г-жа C. M. Wissels и г-жа M. Noort, в качеството на представители,

— за Европейската комисия, от г-н M. van Beek и г-жа C. Cattabriga, в качеството на представители,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 22 април 2010 г.,

постанови настоящото

Решение

1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на клауза 8, точка 3 от Рамковото споразумение за срочната работа, сключено на 18 март 1999 г. (наричано по-нататък „Рамковото споразумение“), което се намира в приложение 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 представено в рамките на съдебен спор между г-жа Sorge и нейния работодател, Poste Italiane SpA (наричано по-нататък „Poste Italiane“) във връзка със законосъобразността на клаузата относно срочния характер на продължителността на трудовия договор на заинтересованото лице, без да упоменава нито името на заместващия работник, нито причините за неговото отсъствие.

Правна уредба

Правна уредба на Съюза

3 Директива 1999/70 се основава на член 139, параграф 2 ЕО и съгласно член 1 тя има за цел „да въведе в действие рамковото споразумение“.

4 Съгласно трето съображение от посочената директива:

— „[т]очка 7 от Хартата на Общността за основните социални права на работниците предвижда, inter alia, изграждането на вътрешния пазар да доведе до подобряване на условията на живот и труд на работниците от Европейската общност. Този процес трябва да е резултат от сближаване на тези условия, като се запазва подобрението им, особено по отношение на особените форми на заетост, различни от безсрочните трудови договори, например срочни договори, работа при непълно работно време, временна заетост и сезонна работа.“

5 Втора алинея от преамбюла на Рамковото споразумение гласи:

„Страните по настоящото споразумение приемат, че договори с неопределена продължителност са и ще продължават да бъдат общата форма на трудово правоотношение между работодатели и работници. Те също приемат, че срочните трудови договори отговарят, в определени обстоятелства, на нуждите и на работодателите, и на работниците.“

6 Съгласно трета алинея от посочения преамбюл Рамковото споразумение определя общите принципи и минималните изисквания, свързани със срочната работа, като създава обща рамка за осигуряване на равно третиране на работниците на срочен трудов договор, като ги закриля срещу дискриминация и за използване на срочните трудови договори на база, приемлива за работодателите и работниците.

7 Точка 7 от Общите положения на Рамковото споразумение гласи:

„като има предвид, че използването на срочни трудови договори, основаващи се на обективни причини, е начин да се предотврати злоупотребата."

8 Клауза 2 от Рамковото споразумение предвижда:

„1. Настоящото споразумение се прилага за работници на срочни трудови договори, които имат трудов договор или трудово правоотношение, определени от закон, колективен трудов договор или практика във всяка държава членка.

2. Държавите членки след консултация със социалните партньори и/или социалните партньори могат да предвидят настоящото споразумение да не се прилага за:

a) правоотношения на начално професионално обучение и схеми за чиракуване;

б) трудови договори и правоотношения, които са сключени в рамките на специално публично или с публична подкрепа обучение, интеграция и програма за професионално повторно обучение.“

9 Клауза 3 от същото рамково споразумение има следната редакция:

„1. По смисъла на настоящото споразумение терминът „работник на срочен трудов договор“ означава лице, което има трудов договор или правоотношение, сключени директно между работодателя и работника, където изтичането на срока на трудовия договор или правоотношението е обусловено от обективни условия, такива като достигане на определена дата, завършване на специфична задача или настъпване на определен случай.

2. По смисъла на настоящото споразумение терминът „работник на постоянен трудов договорза сравнение“ означава работник с трудов договор или правоотношение с неопределена продължителност в същото ведомство, ангажиран със същата или подобна работа/занятие, като се отдава дължимото внимание на квалификациите/уменията.

Когато няма „работник на постоянен трудов договор за сравнение“ в същото ведомство, сравнението се прави чрез препратка до приложимия колективен трудов договор или където няма приложим колективен трудов договор, според националното законодателство, колективните трудови договори или практики.“

10 Клауза 5 от Рамковото споразумение предвижда:

„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.“

11 Клауза 8 от Рамковото споразумение предвижда:

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

[…]

3. Прилагането на разпоредбите на настоящото споразумение не представлява основателна причина за намаляване на общото ниво на закрила, предоставена на работниците в областта, обхваната от настоящото споразумение […].

[…]

5. Предотвратяването и решаването на спорове и жалби, породени от прилагането на настоящото споразумение, се извършва в съответствие с националното законодателство, колективните трудови договори и практиката.

[…]“

Национална правна уредба

Отменената правна уредба

12 Член 1 от Закон № 230 относно уредбата на срочните трудови договори (legge nº 230, disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato) от 18 април 1962 г. (GURI nº 125, от 17 май 1962 г., наричан по-нататък „Закон 230/1962“), е предвиждал:

„Трудовият договор се счита за договор за неопределено време без да се засягат изброените по-долу изключения.

В договора може да бъде посочена дата на изтичане на неговия срок:

[…]

б) когато назначаването се извършва с цел заместване на отсъстващи работници, които имат право да задържат позицията си, щом в срочния трудов договор са посочени името на заместващия работник и мотивите за заместването;

[…]

Определянето на срока няма последици, ако той не е записан в писмен акт.

Копие от писмения акт се връчва на служителя от работодателя.

[…]“

Правна уредба, приложима към спора в главното производство

13 Член 11, параграф 1 от Законодателен декрет № 368 за прилагане на Директива 1999/70 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) (decreto legislativo n. 368, attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all’accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall‘UNICE, dal CEEP e dal CES) от 6 септември 2001 г. (GURI № 235 от 9 октомври 2001 г., стр. 4, наричан по-нататък „Законодателен декрет № 368/2001“), приет в изпълнение на Закон № 422 относно разпоредби за изпълнение на задължения, произтичащи от принадлежността на Италия към Европейските общности — Общностен закон от 2000 г. (disposizioni per l’adempimento di obblighi derivanti dall’appartenenza dell’Italia alle Comunità europee, Legge comunitaria 2000) от 29 декември 2000 г. (редовна притурка към GURI № 16 от 20 януари 2001 г. отменя Закон № 230/196, считано от 24 октомври 2001 г).

14 Член 1 от този законодателен декрет предвижда:

„1. Разрешено е да се определи срок на изтичането на срока на трудовия договор на наемен работник поради технически, производствени или организационни причини, или заради заместване на работници и служители.

2. Определянето на срок няма последици, ако не е отразено пряко или непряко в писмен документ, в който да се посочва някоя от причините по параграф 1.

[…]“.

Спорът по главното производство и преюдициалните въпроси

15 От акта за преюдициално запитване е видно, че г-жа Sorge е наета от Poste Italiane по силата на срочен трудов договор, сключен на 29 септември 2004 г. Съгласно договора наемането ѝ на работа се извършва по „по заместване, което е свързано с конкретната нужда от осигуряване на заместници на служителите в отдел „Разпространение“ към централното звено на пощите на Puglia Basilicata за периода от 1 октомври 2004 г. до 15 януари 2005 г.“

16 На 18 февруари 2008 г. г-жа Sorge подава жалба срещу Poste Italiane за обявяване на незаконосъобразността на клаузата, с която се определя срок на изтичане на този договор, с мотива, че в него не са изрично посочени името на заместваният работник и причината за заместването.

17 Poste Italiane оспорва съществуването на задължението да се посочват тези данни, като се позовава на обстоятелството, че член 1, параграф 2, буква б) от Закон № 230/1962 е отменен с член 11, параграф 1 от Законодателен декрет № 368/2001.

18 Запитващата юрисдикция изтъква, че разглежданият в главното производство договор се урежда от Законодателен декрет № 368/2001, чийто предмет е транспонирането на Директива 1999/70. С последния се отменя Закон № 230/1962, както и внесените в него изменения, включително и неговият член 1, параграф 2, буква б).

19 Вследствие на това заместването на работник вече се уреждало от член 1, параграф 1 от Законодателен декрет № 368/2001, който само разрешавал „сключване на трудовия договор за определен срок за […] заместване на работници“, без да изисква в него да се съдържа името на заместения работник и причината за неговото заместване. Такова изменение съставлявало намаляване на нивото на закрила на работниците.

20 При тези условия Tribunale di Trani решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Трябва ли клауза 8 от Рамковото споразумение, което е част от Директива 1999/70 […], да се тълкува в смисъл, че тя не допуска национална правна уредба (като съдържащата се в членове 1 и 11 от Законодателен декрет 368/2001), която при транспонирането на Директива 1999/70 […] отменя член 1, алинея 2, буква б) от Закон 230/1962, съгласно който е възможно „да се предвиди срочен договор, когато целта на наемането на работа“ е „заместване на отсъстващи работници“, които „имат право да запазят работното

си място, при условие че в срочния трудов договор“ са посочени „името на заместващия работник и причината за неговото заместване“, като го заменя с разпоредба, която вече не предвижда такова задължение за посочване на конкретни данни?

2) При утвърдителен отговор на предходния въпрос, трябва ли националният съд да остави без приложение националната правна уредба, която е в противоречие с общностното право?“

По допустимостта на преюдициалното запитване

21 Poste Italiane се позовава на ирелевантност на поставените въпроси и вследствие на това на тяхната недопустимост.

22 Що се отнася до първия въпрос, Poste Italiane преценява, че той вече е бил предмет на отговор в Решение от 23 април 2009 г. по дело Angelidaki и др. (C-378/07—C-380/07, Сборник, стр. I-3071). Видно от това решение, Съдът оставя на националния съд извършването на самостоятелна проверка на съответствието на вътрешното право с принципите, прогласени в клауза 8, точка 3 от Рамковото споразумение.

23 Що се отнася до втория въпрос, като се опира на точки 208—212 от Решение по дело Angelidaki и др., посочено по-горе, Poste Italiane изразява становище, че Законодателен декрет № 368/2001 с нито една от своите разпоредби не води до неблагоприятно развитие на нормите, приложими по отношение на заинтересованите работници. От своя страна Съдът е отказал да приеме, че клауза 8, точка 3 от Рамковото споразумение може да произведе непосредствено действие. От това следвало, че националният съд не можел да остави без приложение

национални норми, дори и несъвместими с правото на Съюза, а можел само да им даде тълкуване, което е в съответствие с разпоредбите на това право.

24 Следва да се припомни, че съгласно практиката на Съда в рамките на установеното в член 234 ЕО сътрудничество между Съда и националните съдилища, сезираната национална юрисдикция, която единствено е пряко запозната с фактите, които са в основата на спора, и която трябва да поеме отговорността за последващото му съдебно решаване, може да прецени — предвид особеностите на делото — както необходимостта от преюдициално заключение, за да може да постанови решението си, така и релевантността на въпросите, които поставя на Съда. Следователно, след като поставените въпроси се отнасят до тълкуването на правото на Съюза, Съдът по принцип е длъжен да се произнесе (вж. по-конкретно Решение от 22 ноември 2005 г. по дело Mangold, C-144/04, Recueil, стр. I-9981, точки 34 и 35, Решение от 4 юли 2006 г. по дело Adeneler и др., C-212/04, Recueil, стр. I-6057, точка 41, както и Определение от 12 юни 2008 г. по дело Vassilakis и др., C-364/07, точка 42 и цитираната съдебна практика).

25 В това отношение се налага изводът, че въпросите дали национална правна уредба като Законодателен декрет № 368/2001 не се допуска от клауза 8 от Рамковото споразумение и, ако това е така, какви последици могат да произтичат от една такава несъвместимост, имат връзка с предмета на спора по главното производство и се отнасят до тълкуването на правото на Съюза.

26 С оглед на тези съображения преюдициалното запитване трябва да се приеме за допустимо.

По преюдициалните въпроси

По първия въпрос

27 Със своя първи въпрос запитващата юрисдикция иска да се установи дали клауза 8, точка 3 от Рамковото споразумение трябва да се тълкува в смисъл, че тя не допуска национална правна уредба като Законодателен декрет № 368/2001, която при транспонирането във вътрешното право на Директива 1999/70 и на Рамковото споразумение отменя задължението за работодателя да посочва в срочния договор, сключен за заместване на отсъстващи работници, името на тези работници и причините за тяхното заместване.

28 Според посочената юрисдикция Законодателен декрет № 368/2001 съставлява „намаляване“ на общото ниво на закрила на работниците по смисъла на клауза 8, точка 3 от Рамковото споразумение по съображение, че работникът вече не може да изисква при подписване на договора предоставянето на определени данни, които по-рано са били задължителни и са давали възможност предварително да се прецени сериозният характер и реалното съществуване на причината за сключване на договора, да се разполага с пълна информация и, накрая, да се вземе решение за целесъобразността на предявяването на съдебен иск.

29 За произнасянето по преюдициалното запитване е необходимо да се обсъди, на първо място, дали сключването на първи срочен договор попада в приложното поле на Рамковото споразумение, и на второ място, дали изменението на националната правна уредба, въведено със Законодателен декрет № 368/2001, който има за цел транспонирането на Директива 1999/70 и на Рамковото споразумение, може, от една страна, да се разглежда като свързано с „прилагането“ на това споразумение, и от друга страна, да засегне „общото ниво на закрила“ на работниците по смисъла на клауза 8, точка 3 от него (вж. Решение по дело Angelidaki и др., посочено по-горе, точка 130).

Относно приложното поле на Рамковото споразумение

30 Според самия текст на клауза 2 от Рамковото споразумение последното се прилага за всички работници на срочни трудови договори, които имат трудов договор или трудово правоотношение, определени от закон, колективен трудов договор или практика във всяка държава членка (Решение по дело Angelidaki и др., посочено по-горе, точка 114).

31 По силата на клауза 3 от посоченото рамково споразумение терминът „работник на срочен трудов договор“ означава „лице, което има трудов договор или правоотношение, сключени директно между работодателя и работника, където изтичането на срока на трудовия договор или правоотношението е обусловено от обективни условия, такива като достигане на определена дата, завършване на специфична задача или настъпване на определен случай“ (Решение по дело Angelidaki и др., посочено по-горе, точка 115).

32 И накрая, клауза 8 от Рамковото споразумение предвижда, че прилагането от държавите членки или от социалните партньори на последното не може да представлява „основателна причина за намаляване на общото ниво на закрила, предоставена на работниците“ в обхванатата от него област.

33 Ето защо както от преследваната от Директива 1999/70 и от Рамковото споразумение цел, така и от текста на релевантните разпоредби от тях, следва ясно, че обратно на поддържаното по същество от италианското правителство, обхванатата от това споразумение област не се ограничава само до работниците, които са сключили последователни срочни трудови договори, а обратно, че споменатото споразумение трябва да се прилага по отношение на всички работници, полагащи труд срещу възнаграждение в рамките на възникнало с работодателя им трудово правоотношение и при това независимо от броя на сключените от тези работници срочни договори (Решение по дело Angelidaki и др, посочено по-горе, точка 116 и цитираната съдебна практика).

34 Освен това, видно от практиката на Съда, от една страна, с оглед на нейните цели, клауза 8, параграф 3 от Рамковото споразумение не следва да се тълкува ограничително (Решение по дело Angelidaki и др, посочено по-горе, точка 113), и от друга страна, че съществуването на „намаляване“ по смисъла на клауза 8, параграф 3 от Рамковото споразумение трябва да се разглежда от гледна точка на всички разпоредби на вътрешното право на държава членка относно закрилата на работниците в областта на срочните трудови договори (Решение по дело Angelidaki и др, посочено по-горе, точка 120).

35 От това Съдът прави извода, че клауза 8, параграф 3 от Рамковото споразумение трябва да се тълкува в смисъл, че посоченото в тази клауза „намаляване“ трябва да се обсъжда от гледна точка на общото ниво на закрила, което е приложимо в съответната държава членка както по отношение на работниците, които са сключили последователни срочни трудови договори, така и по отношение на работниците, които са сключили първи или единствен срочен договор (Решение по дело Angelidaki и др, посочено по-горе, точка 121).

Относно тълкуването на клауза 8, точка 3 от Рамковото споразумение

36 В самото начало следва да се уточни, че след като националните юрисдикции имат изключителното правомощие за тълкуване на националното право, последните трябва да определят доколко посочените по-горе изменения, въведени със Законодателен декрет № 368/2001 по отношение на завареното национално право, което произтича от Закон № 230/1962, са довели до намаляване на закрилата на работниците, които са сключили срочен трудов договор, като за тази цел направят сравнение на степента на закрила, съответно предоставяна от всяка от тези вътрешноправни разпоредби.

37 За сметка на това, ако е необходимо, Съдът следва, като се произнесе по преюдициалното запитване, да даде указания на запитващата юрисдикция, за да я насочи в нейната преценка дали това евентуално намаляване на закрилата на работници, които са сключили срочен трудов договор, съставлява „намаляване“ по смисъла на клауза 8, параграф 3 от Рамковото споразумение. За тази цел следва да се разгледа доколко измененията, въведени от националната правна уредба, предназначена да транспонира Директива 1999/70 и Рамковото споразумение, могат, от една страна, да се разглеждат като свързани с „прилагането“ на това споразумение, и от друга страна, да засегнат „общото ниво на закрила“ на работниците по смисъла на клауза 8, параграф 3 от последното (Решение по дело Angelidaki и др., посочено по-горе, точка 130).

38 Що се отнася, на първо място, до прилагането на Рамковото споразумение, следва да се установи, че самият предмет на Законодателен декрет № 368/2001 е транспонирането на Директива 1999/70 и че последният е приет в изпълнение на Закон № 422 от 29 декември 2000 г.

39 Така че не може да се изключи, че внесените със Законодателен декрет № 368/2001 изменения в предходната правна уредба са свързани с прилагането на Рамковото споразумение, щом като съгласно акта за преюдициално запитване срочно наетите работници към момента на приемане на Директива 1999/70 и на това рамково споразумение са се ползвали от мерките за закрила, предвидени от Закон № 230/1962, и то независимо от обстоятелството, че член 1 от посочения законодателен декрет не се отнася до изрична разпоредба от Рамковото споразумение.

40 За да направи една такава преценка, запитващият съд следва да провери дали премахването на задължението за работодателя да посочва в срочния договор, сключен за заместване на отсъстващи работници, имената на тези работници и причините за тяхното заместване, съставлява изменение на правния режим на трудовите договори, което произтича от волята на националния законодател за създаване на ново равновесие в отношенията между работодателите и работниците в тази област, като се имат предвид новите гаранции, въведени с Рамковото споразумение или което произтича от ясно определена и различна цел. Националният съд ще трябва да разгледа по-конкретно въпроса за това дали може

да се приеме, че премахването на изискването, предвидено в Закон № 230/1962, се дължи на волята да се компенсират с цел смекчаване на тежащите над работодателите принуди нормите за закрила на работниците, въведени със Законодателен декрет № 368/2001 с цел прилагането на Рамковото споразумение.

41 На този етап вече може да се изтъкне обаче, че от акта за преюдициално запитване не е видно, че с внасянето на разглежданите в главното производство изменения националният законодател е искал да насърчи цел, различна от тази за прилагане на Рамковото споразумение, като проверката за това следва да се извърши от запитващата юрисдикция.

42 Що се отнася, на второ място, до условието, според което намаляването трябва да се отнася до „общото ниво на закрила“ на работниците на срочни трудови договори, то означава, че само намаляване, което е от естество да засегне цялостната национална правна уредба относно срочните трудови договори, може да попадне в обхвата на клауза 8, параграф 3 от Рамковото споразумение (Решение по дело Angelidaki и др., посочено по-горе, точка 140, както и Определение от 24 април 2009 г., Koukou, C-519/08, точка 119).

43 В конкретния случай следва да се констатира, че измененията, внесени със Законодателен декрет № 368/2001 в предходното национално законодателство, засягат не всички работници, които са сключили срочен трудов договор, а само онези, които са сключени за заместване на друг работник, като възможността да се прибегне до такива договори е една от визираните в член 1, параграф 1 от посочения законодателен декрет.

44 Доколкото тези работници не представляват значителна част от работниците, наети по срочни трудови договори в съответната държава членка, като проверката за това се извършва от запитващата юрисдикция, намаляването на

закрилата, от която се ползва такава ограничена категория работници, само по себе си не може да засегне цялостно нивото на закрила, приложимо във вътрешния правов ред за работници, обвързани по срочен трудов договор.

45 Нещо повече, следва да се изтъкне, че съгласно член 1, параграф 2 от Законодателен декрет № 368/2001 срочният договор трябва да бъде писмен и трябва да посочва причините, поради които се прибягва към този договор. Ако това не бъде направено, посочването на датата, на която срокът на договора изтича, не поражда действие. Закон № 230/62 се е ограничил да предвиди, че срокът на договора трябва да бъде посочен в писмен вид, без да се указва обективната причина за сключването на този договор освен в случаите на заместване на работник.

46 И накрая, както посочва генералният адвокат в точка 54 от своето заключение, изменението на разглежданата в главното производство национална правна уредба трябва да се преценява от гледна точка на съвкупността от другите гаранции, предвидени в нея, за гарантиране на закрилата на работниците, наети по срочни договори, като например мерките за предотвратяване на злоупотребата с използването на последователни срочни трудови договори и мерките, насочени към недопускане на дискриминация, упражнявана срещу работници, сключили срочни трудови договори.

47 При тези условия следва да се установи, че изменения на национална правна уредба като разглежданите в главното производство не съставляват „намаляване“ на общото ниво на закрила на работниците по срочни трудови договори по смисъла на клауза 8, точка 3 от Рамковото споразумение, щом като те се отнасят до ограничена категория работници, които са сключили срочен трудов договор и щом като те могат да бъдат компенсирани с приемането на други гаранции или видове закрила, което следва да се провери от запитващата юрисдикция.

48 Следователно на първия въпрос следва да се отговори, че клауза 8, точка 3 от Рамковото споразумение трябва да се тълкува в смисъл, че тя допуска национална правна уредба като разглежданата в главното производство, която отменя задължението за работодателя да посочва в срочните договори, сключвани за заместване на отсъстващи работници, имената на тези работници и причините за тяхното заместване, и която предвижда само, че такива срочни договори трябва да бъдат писмени и трябва да посочват причините, поради които се прибягва към тези договори, доколкото тези нови условия се компенсират с приемането на други гаранции или видове закрила, или доколкото те засягат само ограничена категория работници, сключили срочен трудов договор, което следва да се провери от запитващата юрисдикция.

По втория въпрос

49 С втория си въпрос запитващата юрисдикция пита по същество дали тя е длъжна по силата на правото на Съюза да остави без приложение национална правна уредба като Законодателен декрет № 368/2001, в случай че последната не е в съответствие с разпоредбите на Рамковото споразумение, и при положителен отговор, дали тя трябва да прилага член 1 от Закон № 230/1962.

50 В това отношение Съдът е преценил, че клауза 8, точка 3 от Рамковото споразумение не отговаря на необходимите условия, за да произведе непосредствено действие. Всъщност, от една страна, тази клауза се отнася само до „прилагане“ на това споразумение от държавите членки и/или от социалните партньори, които следва да го транспонират във вътрешния правен ред, като тя забранява на последните при това транспониране да обосновават намаляване на общото ниво на закрила на работниците с необходимостта от прилагане на посоченото рамково споразумение. От друга страна, посочената клауза, като забранява съгласно собствения си текст само „намаляването на общото ниво на закрила на работници в областта, обхванатата от [Рамковото споразумение]“, предполага, че

единствено намаляване в определен обхват, което би могло да засегне цялостно националната правна уредба на срочните трудови договори, би могло да попадне в нейното приложно поле. Частноправните субекти обаче не биха могли да изведат от подобна забрана никакво право, чието съдържание да е достатъчно ясно, точно и безусловно (Решение по дело Angelidaki и др., посочено по-горе, точки 209—211 и Определение по дело Koukou, посочено по-горе, точка 128).

51 Същевременно обаче при прилагане на вътрешното право от националните юрисдикции се изисква те да го тълкуват, доколкото е възможно, в светлината на текста и целите на Рамковото споразумение, за да постигнат предвидения от последното резултат и по този начин да спазят член 288, трета алинея ДФЕС. Това задължение за конформно тълкуване се отнася до всички разпоредби на националното право, приети както преди, така и след рамковото споразумение, за което те се отнасят (вж. по-аналогия Решение по дело Adeneler и др., посочено по-горе, точка 108 и Решение от 19 януари 2010 г. по дело Kücükdeveci, C-555/07, Сборник, стр. I-365, точка 48).

52 Разбира се, задължението за националния съд да се позовава на съдържанието на едно рамково споразумение при тълкуването и прилагането на релевантните вътрешноправни норми намира своите рамки в общите принципи на правото, по-конкретно в принципите за правна сигурност, както и за забрана за прилагане с обратна сила, не може да служи като основа за тълкуване contra legem на националното право (вж. по аналогия Решение по дело Adeneler и др., посочено по-горе, точка 110).

53 Принципът за тълкуване на националното право в съответствие с общностното право изисква обаче националните юрисдикции да използват всички свои правомощия, като вземат предвид вътрешното законодателство в неговата съвкупност и като прилагат признатите от последното тълкувателни способи, за да гарантират пълното действие на разглежданото рамково споразумение и да достигнат до разрешение, което съответства на преследваната от него цел (вж. по аналогия Решение по дело Adeneler и др., посочено по-горе, точка 111).

54 Нещо повече, както изтъква генералният адвокат в точка 68 от своето заключение, посоченият принцип за конформно тълкуване не може да направи приложими към висящия пред запитващата юрисдикция спор национални правила, които от формална гледна точка не са валидни и релевантни както ratione materiæ, така и ratione temporis.

55 Вследствие на това на втория въпрос следва да се отговори, че щом като клауза 8, параграф 3 от Рамковото споразумение няма непосредствено действие, в случай че запитващата юрисдикция направи извод за несъвместимост на разглежданото в главното производство национално законодателство с правото на Съюза, тя следва не да го остави без приложение, а да го тълкува, доколкото е възможно, в съответствие с Директива 1999/70 и с преследваната от Рамковото споразумение цел.

По съдебните разноски

56 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 (четвърти състав) реши:

1) Клауза 8, точка 3 от Рамковото споразумение за срочната работа, сключено на 18 март 1999 г., което се намира в приложение 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 тя допуска национална правна уредба като разглежданата в главното производство, която отменя задължението за работодателя да посочва в срочните договори, сключвани за заместване на отсъстващи работници, имената на тези работници и причините за тяхното заместване, и която предвижда само, че такива срочни договори трябва да бъдат писмени и трябва да посочват причините, поради които се прибягва към тези договори, доколкото тези нови условия се компенсират с приемането на други гаранции или видове закрила, или доколкото те засягат само ограничена категория работници, сключили срочен трудов договор, което следва да се провери от запитващата юрисдикция.

2) Щом като клауза 8, параграф 3 от това рамково споразумение няма непосредствено действие, в случай че запитващата юрисдикция направи извод за несъвместимост на разглежданото в главното производство национално законодателство с правото на Съюза, тя следва не да го остави без приложение, а да го тълкува, доколкото е възможно, в съответствие с Директива 1999/70 и с преследваната от посоченото споразумение цел.

Подписи