



Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (трети състав)

3 юли 2014 година*

„Преюдициално запитване — Социална политика — Директива 1999/70/ЕО — Рамково споразумение за срочната работа, сключено между Европейската конфедерация на профсъюзите (CES), Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE) и Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР) — Сектор на корабоплаването — Фериботи, пътуващи по маршрут между две пристанища, намиращи се в една и съща държава членка — Последователни срочни трудови договори — Клауза 3, точка 1 — Понятие за срочен трудов договор — Клауза 5, точка 1 — Мерки за предотвратяване на злоупотребата със срочни трудови договори — Санкции — Преобразуване в трудово правоотношение с неопределена продължителност — Условия“

По съединени дела C-362/13, C-363/13 и C-407/13

с предмет преюдициални запитвания, отправени на основание член 267 ДФЕС от Corte suprema di cassazione (Италия) с актове от 3 април 2013 г., постъпили в Съда на 28 юни и 17 юли 2013 г. в рамките на производства по дела

Maurizio Fiamingo (C-362/13),

Leonardo Zappalà (C-363/13),

Francesco Rotondo и др. (C-407/13)

срещу

Rete Ferroviaria Italiana SpA,

СЪДЪТ (трети състав),

състоящ се от: М. Pešič, председател на състав, С. G. Fernlund, А. Ó Caoimh (докладчик), С. Toader и Е. Jarašiūnas, съдии,

генерален адвокат: J. Kokott,

секретар: L. Carrasco Marco, администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 7 май 2014 г.,

като има предвид становищата, представени:

— за г-н Fiamingo и г-н Zappalà, от А. Notarianni, avvocatessa,

* Език на производството: италиански.

- за г-н Rotondo и др., от V. De Michele и R. Garofalo, avvocati,
- за Rete Ferroviaria Italiana SpA, от F. Sciaudone, avvocato,
- за италианското правителство, от G. Palmieri, в качеството на представител, подпомагана от G. Albenzio, avvocato dello Stato,
- за полското правителство, от B. Majczyna, в качеството на представител,
- за норвежкото правителство, от I. S. Jansen и K. B. Moen, в качеството на представители,
- за Европейската комисия, от C. Cattabriga и J. Enegren, в качеството на представители,

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

постанови настоящото

Решение

- 1 Преюдициалните запитвания се отнасят до тълкуването на клаузи 3 и 5 от Рамковото споразумение за срочната работа, сключено на 18 март 1999 г. (наричано по-нататък „Рамковото споразумение“), 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 (СЕЕР) (ОВ L 175, стр. 43; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 129).
- 2 Запитванията са отправени в рамките на спорове между работници, наети като морски лица, и техния работодател, Rete Ferroviaria Italiana SpA (наричано по-нататък „RFI“) относно квалификацията на трудовите им договори с последния.

Правна уредба

Правото на Съюза

Директива 1999/70/ЕО

- 3 Съгласно член 1 от Директива 1999/70 тя има за цел „да въведе в действие [Р]амковото споразумение [...], сключено [...] между общите междуотраслови организации (CES, UNICE и СЕЕР), приложено по-долу“.
- 4 Алинеи от втора до четвърта от преамбюла на Рамковото споразумение гласят:

„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.

Настоящото споразумение определя общите принципи и минималните изисквания, свързани със срочната работа, приемайки, че тяхното детайлно приложение трябва да отчита реалностите на специфичните национални, секторни и сезонни ситуации. 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 и за използване на срочните трудови договори на база, приемлива за работодателите и работниците.

Настоящото споразумение се прилага за работници на срочни трудови договори, с изключение на тези, които са предоставени на разположение на предприятие ползвател от агенция за посредническа дейност по наемане на временна работа. Страните възнамеряват да обмислят необходимостта от подобно споразумение свързано с временната работа предоставена от посредническа агенция“.

5 Точки 6—8 и 10 от общите положения на Рамковото споразумение гласят:

„6. като има предвид, че трудовите договори с неопределена продължителност са общата форма на трудови правоотношения и допринасят за качеството на живот на работниците, и подобряват резултатите;

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

8. като има предвид, че срочните трудови договори са характеристика на заетостта в определени сектори, занятия и дейности, които могат да бъдат подходящи и за работодателите, и за работниците;

[...]

10. като има предвид, че настоящото споразумение препраща към държавите членки и социалните партньори за определянето на реда и условията за прилагането на тези общи принципи, минимални изисквания и разпоредби, като се вземе предвид положението във всяка държава членка и условията в определени сектори и занятия, включително дейностите от сезонен характер“.

6 Съгласно клауза 1 от Рамковото споразумение, озаглавена „Цел“:

„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“.

7 Клауза 2 от Рамковото споразумение, озаглавена „Приложно поле“, 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:

а) 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 [професионална преквалификация]“.

8 Клауза 3 от рамковото споразумение, озаглавена „Определения“, предвижда:

„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 правоотношение е обусловено от обективни условия, такива като достигане на определена дата, завършване на специфична задача или настъпване на определен[о събитие].

[...]“.

9 Съгласно клауза 5 от Рамковото споразумение, озаглавена „Мерки за предотвратяване на злоупотребата“:

„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) броя 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“.

10 Клауза 8, точка 2 от Рамковото споразумение, озаглавена „Разпоредби относно приложението“, предвижда:

„Настоящото споразумение не засяга по-специфични разпоредби на [правото на Съюза,] и по-специално разпоредбите на [правото на Съюза] за равното третиране или възможности на мъжете и жените“.

Директива 2009/13/ЕО

- 11 Текстът на член 1 от Директива 2009/13/ЕО на Съвета от 16 февруари 2009 година за изпълнение на Споразумението, сключено между Асоциациите на корабособствениците от Европейската общност (ECSA) и Европейската федерация на транспортните работници (ETF) относно Морската трудова конвенция от 2006 г. и за изменение на Директива 1999/63/ЕО (ОВ L 124, стр. 30), е следният:

„Настоящата директива изпълнява Споразумението относно Морската трудова конвенция от 2006 г. [наричана по-нататък „МТК 2006“], сключено на 19 май 2008 г. между организациите, представляващи работодателите и работниците в сектора на морския транспорт (Асоциациите на корабособствениците от Европейската общност, ECSA, и Европейската федерация на транспортните работници, ETF), дадено в приложението [наричано по-нататък „Споразумението относно МТК 2006“].“

- 12 Частта от споразумението, озаглавена „Определения и обхват“, гласи:

„1. За целите на настоящото споразумение и освен ако в конкретните разпоредби не е предвидено друго, понятието:

[...]

в) *морско лице* означава всяко лице, което е наето на работа или е ангажирано или работи в каквото и да е качество на борда на *кораб*, за който се прилага настоящото споразумение;

[...]

д) *кораб* означава всеки кораб, който не плава изключително във вътрешни води или във води в рамките на или прилежащи към защитени води или области, в които се прилагат пристанищни разпоредби;

[...]

2. Освен ако изрично не е предвидено друго, настоящото споразумение се прилага за всички морски лица.

[...]“.

- 13 Дял втори „Условия за наемане на работа“ от посоченото споразумение, който се намира в част „Правила и стандарти“, включва по-специално правило 2.1, отнасящо се до „Споразумения за наемане на работа на морски лица“. Стандарт А2.1, параграф 4 от това правило гласи следното:

„Всяка държава членка приема законови или подзаконови актове, в които се уточняват въпросите, които следва да бъдат включени във всички споразумения за наемане на работа на морски лица, уредени от съответното национално законодателство. При всички случаи споразуменията за наемане на работа на морски лица съдържат следните данни:

[...]

в) мястото и датата на сключване на споразумението за наемане на работа на морски лица;

[...]

ж) прекратяване на споразумението и условията в него, включително:

- i) ако споразумението е за неопределен период от време, условията, даващи право на всяка от страните да го прекрати, както и необходимия период на предизвестие, който не е по-кратък за корабособственика, отколкото за морското лице;
- ii) ако споразумението е за определен период от време — датата, определена за изтичането му;
- iii) ако споразумението е сключено за определено плаване, крайното пристанище и времето, което трябва да изтече след пристигането, преди морското лице да бъде освободено;

[...]“.

14 Последната част от това споразумение, озаглавена „Заключителни разпоредби“, предвижда следното в четвърта алинея:

„Настоящото споразумение не засяга по-строгото и/или по-специфичното действащо [законодателство на Съюза]“.

Италианското право

15 В Италия трудовите договори с морски лица се уреждат от разпоредбите на Кодекса на корабоплаването и въздухоплаването, одобрен с Кралски указ № 327 от 30 март 1942 г. (наричан по-нататък „Кодексът“), който съгласно член 1 се прилага приоритетно и има предимство пред общата правна уредба относно трудовите договори. Поради това посочените договори с морски лица не попадат под действието на Законодателен декрет № 368 от 6 септември 2001 г. за транспониране на Директива 1999/70/ЕО относно Рамково споразумение за срочната работа, сключено между Европейската конфедерация на профсъюзите (СЕС), Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE) и Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕП) (decreto legislativo n. 368 — Attuazione della direttiva 1999/70/EO relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES) (GURI бр. 235, 9 октомври 2001 г., стр. 4).

16 Член 325 от Кодекса гласи:

„Договор за наемане на работа може да се сключи:

- а) за едно или няколко плавания;
- б) за определен срок;
- в) за неопределен срок.

[...]

За целите на договора за наемане на работа „плаване“ означава всички преходи между пристанището на качване и пристанището в крайното местоназначение, включително евентуалния празен курс до пристанището на качване.

[...]“.

17 Съгласно член 326 от Кодекса:

„Продължителността на срочния договор и договора за няколко плавания не може да надвишава една година; ако бъдат сключени за по-дълъг период, те се считат за такива с неопределена продължителност.

Ако по силата на няколко договора за плаване или няколко срочни договора, или няколко договора и от двата вида членът на екипажа работи непрекъснато при един и същи корабоприетател за период от повече от една година, трудовото правоотношение на члена на екипажа се урежда от нормите относно договорите с неопределена продължителност.

За целите на предходната алинея службата се счита за непрекъсната, когато периодът между прекратяване на даден договор и сключването на следващия договор е не повече от [60] дни“.

18 Член 332 от Кодекса гласи:

„Договорът за наемане на работа посочва:

[...]

4) плаването или плаванията, които следва да бъдат осъществени, и деня, в който наетото лице постъпва на служба, ако наемането е за плавания; датата на сключване и срока на договора, ако наемането е за определен срок [...]

[...]“.

19 Член 374 от Кодекса предвижда:

„В корпоративните норми се допускат отклонения от разпоредбите [на член] 326 [...]; отклонения не се допускат в индивидуален трудов договор освен ако са в полза на наетото лице. Въпреки това дори с корпоративните норми не може да се установи по-дълъг срок от предвидения в член 326, първа и втора алинея, нито да се установи по-кратък срок от предвидения в трета алинея от същия член“.

Споровете по главните производства и преюдициалните въпроси

20 Жалбоподателите в главните производства са членове на екипажи, вписани в регистъра на морските лица. Те са наети на работа от RFI по силата на последователни срочни трудови договори, сключени след 2001 г. за едно или няколко плавания и не повече от 78 дни на борда на фериботи, пътуващи по маршрут Месина—Вила Сан Джовани и Месина—Реджо Калабрия (Италия). От актовете за преюдициално запитване се установява, че съгласно посочените договори жалбоподателите са работили при своя работодател не повече от 1 година и че между прекратяването на един трудов договор и сключването на следващия са изтекли повече от 60 дни.

21 Тъй като считат, че трудовите им правоотношения са били прекратени незаконосъобразно в момента на слизането им, жалбоподателите в главните производства сезират Tribunale di Messina с искане да се обяви нищожността на срочните трудови договори, същите да се преобразуват в трудово правоотношение с неопределена продължителност, а самите те да бъдат незабавно назначени отново или възстановени на работа, като им се изплати обезщетение за претърпените вреди.

- 22 В първоинстанционното производство Tribunale di Messina уважава исковете на жалбоподателите в главното производство по дело C-407/13 и отхвърля исковете на жалбоподателите в главните производства по дела C-362/13 и C-363/13, докато във въззивното производство Corte d'Appello di Messina отхвърля всички тези претенции.
- 23 Поради това жалбоподателите в главните производства сезират Corte suprema di cassazione и в касационната жалба сочат, че Corte d'appello di Messina неправилно е приел, че Рамковото споразумение не се прилага за морските лица и че техните срочни трудови договори са законосъобразни, въпреки че в тях не е посочен краен срок, а само продължителност на действието им с формулировката „максимум 78 дни“, като дори не са упоменати обективните причини, оправдаващи използването на такива договори. Според жалбоподателите била налице злоупотреба със срочни трудови договори, при положение че те се използват не с оглед на спецификата на корабоплавателната дейност или поради обективни причини, а за преодоляване на структурен недостиг на персонал.
- 24 При това положение Corte suprema di cassazione счита, че е необходим отговор на въпроса дали Рамковото споразумение се прилага за трудовите правоотношения в сектора на корабоплаването. Ако това е така, предвидените в Кодекса ред и условия за наемане на срочна работа биха се оказали в противоречие с Рамковото споразумение. Тъй като италианският законодател е изпълнил установеното в клауза 5 от това споразумение задължение с помощта на Законодателен декрет № 368 от 6 септември 2001 г. за транспониране на Директива 1999/70/ЕО 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 (СЕЕР), задължение, което се изразява в предвиждането на мерки, годни да избегнат злоупотребата с последователни срочни трудови договори, е възможно в резултат от това разпоредбите на посочения декрет да бъдат задължителни и за трудовите правоотношения в сектора на корабоплаването.
- 25 При тези обстоятелства Corte suprema di cassazione решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:
- „1) Клаузите на Рамковото споразумение [...] приложими ли са по отношение на моряшкия труд, и по-специално клауза 2, точка 1 от [Рамковото споразумение] относима ли е към срочните работници, наети на [фериботи], които извършват ежедневни курсове?
 - 2) Рамковото споразумение [...], и по-специално клауза 3, точка 1 от него допуска ли национална правна уредба, предвиждаща (член 332 от Кодекса на корабоплаването и въздухоплаването) посочване на „продължителността“ на договора, но не на „срока“ му, и съвместима ли е с посочената директива възможността за предвиждане на продължителност на договора чрез посочване на краен срок, който е сигурен по отношение на съществуването („максимум 78 дни“), но не и по отношение на настъпването си?
 - 3) Рамковото споразумение [...], и по-специално клауза 3, точка 1 от него, допуска ли национална правна уредба (членове 325, 326 и 332 от Кодекса на корабоплаването и въздухоплаването), в която обективните причини за сключване на срочен договор се изразяват в самото предвиждане на плаването или плаванията, които предстои да бъдат извършени, като по този начин предметът на договора (престацията) съвпада с основанието (мотива за сключване на договора като срочен)?
 - 4) Рамковото споразумение [...] допуска ли национална правна уредба (в случая разпоредбите на Кодекса на корабоплаването и въздухоплаването), която в случай на използване на последователни срочни договори (попадащи в обхвата на злоупотребата по смисъла на клауза 5) изключва възможността за тяхното преобразуване в безсрочни трудови договори

(мярка, предвидена в член 326 от Кодекса на корабоплаването и въздухоплаването само когато наетият на служба работи непрекъснато в продължение на повече от една година и когато периодът между прекратяване на даден договор и сключването на следващия договор е не повече от шестдесет дни)?“.

- 26 С определение на председателя на Съда от 28 август 2013 г. дела C-362/13, C-363/13 и C-407/13 са съединени за целите на писмената и устната фаза на производството и на съдебното решение.

По преюдициалните въпроси

По първия въпрос

- 27 С първия си въпрос запитващата юрисдикция иска по същество да установи дали Рамковото споразумение трябва да се тълкува в смисъл, че се прилага за работници като жалбоподателите в главните производства, наети като морски лица по срочни трудови договори на фериботи, пътуващи по море между две намиращи се в една и съща държава членка пристанища.
- 28 В тази връзка следва да се напомни, както многократно е посочвал Съдът, че от самия текст на клауза 2, точка 1 от Рамковото споразумение е видно, че неговото приложно поле е очертано широко, като най-общо включва „работници на срочни трудови договори, които имат трудов договор или трудово правоотношение, определени от закон, колективен трудов договор или практика във всяка държава членка“ (вж. по-специално решения Adeneler и др., C-212/04, EU:C:2006:443, т. 56; Della Rocca, C-290/12, EU:C:2013:235, т. 34 и Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, т. 38).
- 29 Освен това определението на понятието „работник на срочен трудов договор“ по смисъла на Рамковото споразумение, намиращо се в клауза 3, точка 1 от същото, обхваща всички работници, без да прави разграничение в зависимост от това дали работодателят, с когото те са обвързани, е в публичния или в частния сектор (решения Adeneler и др., EU:C:2006:443, т. 56; Della Rocca, EU:C:2013:235, т. 34, както и Márquez Samohano, EU:C:2014:146, т. 38) и независимо от квалифицирането на техния договор по вътрешното право (решение Angelidaki и др., C-378/07—C-380/07, EU:C:2009:250, т. 166).
- 30 Поради това Рамковото споразумение се прилага за всички работници, полагащи труд срещу възнаграждение в рамките на възникнало с работодателя им срочно трудово правоотношение (решения Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, т. 28 и Gavieiro Gavieiro и Iglesias Torres, C-444/09 и C-456/09, EU:C:2010:819, т. 42, а също и определение Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, т. 26).
- 31 Вярно е, че приложното поле на Рамковото споразумение не е неограничено. В този смисъл от текста на клауза 2, точка 1 от Рамковото споразумение е видно, че определянето на договорите и трудовите правоотношения, за които се прилага това рамково споразумение, не зависи от него или от правото на Съюза, а от националното законодателство и/или практика, стига определението на тези понятия да не доведе до произволно изключване на дадена категория лица от защита съгласно Рамковото споразумение (решение Sibilio, C-157/11, EU:C:2012:148, т. 42 и 51).
- 32 Освен това клауза 2, точка 2 от Рамковото споразумение предоставя на държавите членки свобода на преценка относно прилагането му за определени категории трудови договори или правоотношения. Всъщност тази разпоредба дава възможност на държавите членки и/или социалните партньори да изведат извън обхвата на прилагане на това рамково споразумение „правоотношения[та] на начално професионално обучение и схеми[те] за чиракуване“, както и

„трудови[те] договори и правоотношения, които са сключени в рамките на специално публично или с публична подкрепа обучение, интеграция и програма за [професионална преквалификация]“ (решения Adeneler и др., EU:C:2006:443, т. 57; Sibilio, EU:C:2012:148, т. 52 и 53, както и Della Rocca, EU:C:2013:235, т. 35).

- 33 Освен това Съдът е постановил, че от четвърта алинея от преамбюла на Рамковото споразумение изрично се вижда, че то не се прилага за наети чрез агенция за временна заетост работници (вж. решение Della Rocca, EU:C:2013:235, т. 36 и 45).
- 34 В случая от доказателствата, представени на Съда, които не са били оспорени, е видно, че жалбоподателите в главните производства са били обвързани с работодателя си съгласно трудов договор по смисъла на националното право. Също е безспорно, че тези трудови договори не са сред правоотношенията, които могат да се изключат от приложното поле на Рамковото споразумение по силата на клауза 2, точка 2 от него.
- 35 RFI, както и италианското и норвежкото правителство обаче подчертават, че подобно на международното и националното право, правото на Съюза съдържа разпоредби, предназначени да регулират конкретно сектора на корабоплаването. По-специално Споразумението относно МТК 2006, приложено към Директива 2009/13, предвиждало система от правила и стандарти, отнасящи се до споразуменията за наемане на морски лица, и по-специално стандарт A2.1, параграф 4, буква ж), която дефинира прекратяването на договора и условията за неговото настъпване. Съгласно клауза 8, точка 2 от Рамковото споразумение последното се прилага, без да се засягат по-специфичните разпоредби на правото на Съюза.
- 36 Не се установява обаче, а впрочем такова нещо не се и твърди, че Споразумението относно МТК 2006, нито пък останалите приети от законодателя на Съюза актове в сектора на корабоплаването, съдържат правила, които подобно на Рамковото споразумение имат за цел да гарантират прилагането на принципа на недопускане на дискриминация по отношение на срочните наемни работници или да предотвратяват злоупотребата, произтичаща от прилагането на последователни срочни трудови договори или правоотношения. Видно по-специално от трета алинея от заключителните разпоредби на Споразумението относно МТК 2006, то се прилага, без да засяга по-специфичните разпоредби от действащото право на Съюза или разпоредбите, които предлагат по-висока степен на закрила на морските лица.
- 37 Освен това се налага констатацията, че съгласно точка 1, букви в) и д), както и съгласно точка 2 от Споразумението относно МТК 2006, последното не се прилага за морски лица, наети на работа на борда на кораби, плаващи изключително във вътрешни води, каквито са предмет на разглеждане в главните производства.
- 38 От това следва, че работници, намиращи се в положението на жалбоподателите в главните производства, имащи качеството на морски лица, наети по срочни трудови договори на фериботи, пътуващи по море между две намиращи се в една и съща държава членка пристанища, попадат в приложното поле на Рамковото споразумение, тъй като то не изключва от обхвата си никой конкретен сектор.
- 39 Този извод се потвърждава от съдържанието на клауза 5, точка 1 от Рамковото споразумение, от която е видно, че в съответствие с третата алинея от преамбюла, както и с точки 8 и 10 от общите му положения, при прилагането на това рамково споразумение държавите членки имат възможност, доколкото това е обективно оправдано, да отчитат специфичните потребности, свързани с конкретните сектори на дейност и/или съответните категории работници (вж. в този смисъл решения Marrosu и Sardino, C-53/04, EU:C:2006:517, т. 45, както и Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, т. 49).

40 С оглед на изложеното на първия въпрос следва да се отговори, че Рамковото споразумение трябва да се тълкува в смисъл, че се прилага за работници като жалбоподателите в главните производства, наети като морски лица по срочни трудови договори на фериботи, пътуващи по море между две намиращи се в една и съща държава членка пристанища.

По втория въпрос

41 С втория си въпрос запитващата юрисдикция иска да установи дали разпоредбите на Рамковото споразумение, и по-специално клауза 3, точка 1 от него, трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална правна уредба като разглежданата в главните производства, която предвижда, че срочните трудови договори трябва да посочват продължителността, а не момента на прекратяването им.

42 RFI счита, че този въпрос е недопустим на две основания. От една страна, той бил свързан с тълкуване на националното право. От друга страна, клауза 3, точка 1 от Рамковото споразумение имала за цел единствено да дефинира някои понятия и поради това не представлявала критерий за правомерност на разглежданата национална правна уредба.

43 Следва все пак да се приеме, че настоящият въпрос е ясно свързан с тълкуването на правото на Съюза и поради това е допустим.

44 По същество следва да се напомни, че Рамковото споразумение няма за цел да хармонизира всички национални правила, свързани със срочните трудови договори, а определяйки общи принципи и минимални изисквания, цели единствено да установи обща рамка за осигуряване на равно третиране на работниците на срочни трудови договори, като ги закриля срещу дискриминацията и предотвратява злоупотребите, произтичащи от използването на последователни срочни трудови правоотношения или договори (вж. в този смисъл решенията Del Cerro Alonso, EU:C:2007:509, т. 26 и 36, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, т. 111 и Huet, C-251/11, EU:C:2012:133, т. 41, както и определениее Vîno, C-20/10, EU:C:2010:677, т. 54).

45 Рамковото споразумение не съдържа никаква разпоредба относно формалните изисквания относно съдържанието на срочните трудови договори.

46 В тази връзка клауза 3, точка 1 от Рамковото споразумение, както е пределно ясно от заглавието и текста ѝ, само дефинира понятието за „работник на срочен трудов договор“ и в този контекст посочва характерния за срочните трудови договори елемент, а именно обстоятелството, че прекратяването на договора се определя от „обективни условия, такива като достигане на определена дата, завършване на специфична задача или настъпване на определен[о събитие]“. За сметка на това посочената клауза не налага никакво задължение на държавите членки във връзка с вътрешноправните норми, приложими при сключването на срочни трудови договори (вж. в този смисъл определениее Vîno, EU:C:2010:677, т. 60—62 и цитираната съдебна практика).

47 При всички положения, доколкото трябва настоящият въпрос да се разбере като насочен към това дали Рамковото споразумение се прилага за работници, обвързани с трудови договори, които, подобно на разглежданите в главните производства, посочват единствено продължителността, упоменавайки „максимум 78 дни“, е достатъчно да се констатира, че следва тези работници да се считат за „работници на срочни трудови договори“ по смисъла на клауза 3, точка 1 от Рамковото споразумение, при положение че това уточнение е в състояние обективно да определи прекратяването на тези договори, поради което следователно Рамковото споразумение е приложимо по отношение на тях.

48 С оглед на изложеното следва на втория въпрос да се отговори, че разпоредбите на Рамковото споразумение трябва да се тълкуват в смисъл, че допускат национална правна уредба като разглежданата в главните производства, която предвижда, че срочните трудови договори трябва да посочват продължителността, а не момента на прекратяването им.

По третия и четвъртия въпрос

49 С трети и четвърти въпрос запитващата юрисдикция иска по същество да установи дали клауза 3, точка 1 и клауза 5 от Рамковото споразумение трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална правна уредба като разглежданата в главните производства, която, от една страна, приема, че срочният трудов договор е обективно оправдан само с посочването на предстоящото плаване или плавания, и от друга страна, предвижда преобразуването на срочни трудови договори в трудови правоотношения с неопределена продължителност само в случай, че съответният работник е работил по такива договори при същия работодател непрекъснато в продължение на повече от една година, като трудовото правоотношение се счита за непрекъснато, когато отделните срочни трудови договори са отделени помежду си от период от време, по-малък или равен на 60 дни.

50 Според RFI частта от запитването, съответстваща на третия въпрос, е недопустима, тъй като няма връзка с предмета на споровете по главните производства, понеже цели да провери съвместимостта с Рамковото споразумение на националното законодателство относно трудовите договори за едно или няколко плавания, докато по главните производства разглежданите трудови договори са квалифицирани като срочни.

51 Следва да се напомни, че съгласно постоянната съдебна практика въпросите, които са свързани с тълкуването на правото на Съюза и са поставени от националния съд в нормативната и фактическа рамка, която той определя съгласно своите правомощия и проверката на чиято точност не е задача на Съда, се ползват с презумпция за релевантност. Съдът може да откаже да се произнесе по отправеното от национална юрисдикция запитване само ако е съвсем очевидно, че исканото тълкуване на правото на Съюза няма никаква връзка с действителността или с предмета на спора по главното производство, когато проблемът е от хипотетично естество или още когато Съдът не разполага с необходимите данни от фактическа и правна страна, за да бъде полезен с отговора на поставените му въпроси (вж. по-специално решения Della Rocca, EU:C:2013:235, т. 29 и Márquez Samohano, EU:C:2014:146, т. 35).

52 В случая обаче следва да се констатира, че запитващата юрисдикция задава въпрос във връзка с тълкуването на Рамковото споразумение в контекста на реални спорове, възникнали в резултат от прекратяването на последователни срочни трудови договори, сключвани от жалбоподателите в главните производства за едно или няколко плавания. С третия си въпрос тази юрисдикция пита дали разглежданата в главните производства национална правна уредба, според която посочването на предстоящото плаване или плавания представлява обективно основание за сключването на тези договори, е в съответствие с поставените от Рамковото споразумение изисквания. При тези условия не би могло да се счита, че този въпрос е хипотетичен, поради което той следва да се обяви за допустим.

53 По същество, доколкото настоящите въпроси се отнасят до тълкуването на клауза 3, точка 1 от Рамковото споразумение, следва да се напомни, както бе изложено в точка 46 от настоящото решение, че тази разпоредба е ирелевантна, тъй като не налага никакво задължение на държавите членки във връзка с националните правни норми, приложими относно сключването на срочни трудови договори.

- 54 Във връзка с клауза 5 от Рамковото споразумение следва да се напомни, че точка 1 от нея е насочена към постигането на една от преследваните от споразумението цели, а именно да се ограничи последователното използване на срочни трудови договори или правоотношения, които се считат 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. по-специално решения Adeneler и др., EU:C:2006:443, т. 63, Angelidaki и др., EU:C:2009:250, т. 73, Deutsche Lufthansa, C-109/09, EU:C:2011:129, т. 31, Küçük, EU:C:2012:39, т. 25, както и Márquez Samohano, EU:C:2014:146, т. 41).
- 55 Действително от втората алинея на преамбюла на Рамковото споразумение и от точки 6 и 8 от неговите общи положения следва, че стабилната заетост е предвидена в полза на работниците като основен елемент от тяхната закрила, докато само при наличието на определени обстоятелства срочните трудови договори могат да отговарят на нуждите както на работодателите, така и на работниците (решение Adeneler и др., EU:C:2006:443, т. 62, както и Huet, EU:C:2012:133, т. 35).
- 56 Така клауза 5, точка 1 от Рамковото споразумение 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 точка 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 такива правоотношения, с максималната обща продължителност на тези последователни срочни трудови договори или тези правоотношения и с броя на подновяванията им (вж. по-специално решения Angelidaki и др., EU:C:2009:250, т. 74 и 151, Küçük, EU:C:2012:39, т. 26 и Márquez Samohano, EU:C:2014:146, т. 42, както и определение Papalia, C-50/13, EU:C:2013:873, т. 18 и 19).
- 57 Следва незабавно да се отбележи, че Рамковото споразумение не задължава държавите членки да приемат мярка, изискваща всеки първи или единствен срочен трудов договор да е оправдан поради обективни причини. Всъщност, както Съдът вече е постановил, такива срочни трудови договори не попадат в обхвата на клауза 5, точка 1 от Рамковото споразумение, която се отнася само до предотвратяването на злоупотребата от използването на последователни срочни трудови договори или правоотношения, тъй като посочените в точка 1, буква а) от посочената клауза обективни причини се отнасят само до „подновяването на такива договори или правоотношения“ (вж. решение Angelidaki и др., EU:C:2009:250, т. 90, както и определение Vino, EU:C:2010:677, т. 58 и 59).
- 58 Що се отнася до посочените последователни срочни трудови договори или правоотношения, действително от точка 56 от настоящото решение е видно, че страните, подписали Рамковото споразумение, както е посочено в точка 7 от неговите общи положения, считат, че използването на срочни трудови договори, основаващо се на обективни причини, е начин да се предотвратят злоупотребите (вж. решение Adeneler и др., EU:C:2006:443, т. 67 и Angelidaki и др., EU:C:2009:250, т. 91 и 92, както и определение Vassilakis и др., C-364/07, EU:C:2008:346, т. 86).
- 59 Същевременно държавите членки разполагат със свобода на преценка за прилагането на клауза 5, точка 1 от Рамковото споразумение, тъй като имат избор да прибегнат до една или няколко от мерките, предвидени в точка 1, букви а)—в) от тази клауза, или също до съществуващи еквивалентни правни мерки, като отчитат нуждите на специфичния сектор и/или на категориите работници (вж. решения Impact, EU:C:2008:223, т. 71, Angelidaki и др., EU:C:2009:250, т. 81 и 93, както и Deutsche Lufthansa, EU:C:2011:129, т. 35).

- 60 В това отношение клауза 5, точка 1 от Рамковото споразумение определя обща цел за държавите членки, изразяваща се в предотвратяване на подобни случаи на злоупотреба, като същевременно им предоставя свобода на избор по отношение на начините за нейното постигане, стига да не поставят под въпрос целта или полезния ефект на Рамковото споразумение (решение Huet, EU:C:2012:133, т. 42 и 43, и цитираната съдебна практика).
- 61 От това следва, че за целите на привеждането в действие държавата членка може законосъобразно да избере да не приеме мярката по точка 1, буква а) от посочената клауза, изразяваща се в изискването подновяването на такива последователни срочни трудови договори или правоотношения да е оправдано от обективни причини. Обратно, тя може да предпочете да приеме една от мерките или и двете мерки, посочени в точка 1, букви б) и в) от посочената клауза, които съответно се отнасят до максималната обща продължителност на тези последователни трудови договори или правоотношения и до броя на подновяванията на последните, а също така и да избере да запази съществуваща еквивалентна правна мярка, и то независимо от избраната мярка, за да се гарантира ефективното предотвратяване на злоупотребата със срочни трудови договори или правоотношения (вж. решение Angelidaki и др., EU:C:2009:250, т. 94, както и в посочения смисъл решение Deutsche Lufthansa, EU:C:2011:129, т. 44).
- 62 Освен това, когато — както в случая — правото на Съюза не предвижда специфични санкции в хипотезата на все пак установени злоупотреби, националните органи следва да приемат мерки, които трябва да бъдат не само пропорционални, но и достатъчно ефикасни и възпиращи, за да гарантират пълната ефикасност на нормите, приети в приложение на Рамковото споразумение (вж. по-специално решение Angelidaki и др., EU:C:2009:250, т. 158, както и определения Affatato, C-3/10, EU:C:2010:574, т. 45, и Papalia, EU:C:2013:873, т. 20).
- 63 Ако при липсата на правна уредба на Съюза по въпроса редът и условията за прилагането на тези норми попадат във вътрешния правов ред на държавите членки по силата на принципа за процесуалната автономия на последните, те все пак не трябва да са по-неблагоприятни от тези, които уреждат подобни вътрешни положения (принцип на равностойност), нито да направят практически невъзможно или прекомерно трудно упражняването на правата, предоставени от правния ред на Съюза (принцип на ефективност) (вж. по-специално решение Angelidaki и др., EU:C:2009:250, т. 159, както и определения Affatato, EU:C:2010:574, т. 46, и Papalia, EU:C:2013:873, т. 21).
- 64 Следва, че когато е налице злоупотреба с последователни срочни трудови договори или правоотношения, за надлежно санкциониране на тази злоупотреба и за заличаване на последиците от нарушението на правото на Съюза трябва да може да се приложи мярка, предоставяща ефективни и равностойни гаранции за закрила на работниците (решение Angelidaki и др., EU:C:2009:250, т. 160, както и определения Affatato, EU:C:2010:574, т. 47 и Papalia, EU:C:2013:873, т. 22).
- 65 В тази връзка следва да се напомни, както Съдът многократно е подчертавал, че Рамковото споразумение не съдържа общо задължение за държавите членки да предвидят преобразуването на срочните трудови договори в договори за неопределено време. Всъщност клауза 5, точка 2 от Рамковото споразумение по принцип оставя на държавите членки грижата да определят условията, при които срочните трудови договори или правоотношения се приемат за договори за неопределено време. От това следва, че Рамковото споразумение не конкретизира при какви условия могат да се използват договори за неопределено време (вж. по-специално решение Huet, EU:C:2012:133, т. 38—40 и цитираната съдебна практика).
- 66 В случая, що се отнася до разглежданата в главните производства национална правна уредба, следва да се припомни, че Съдът не следва да се произнася по тълкуването на разпоредби от националното право, тъй като тази задача е поверена изключително на запитващата

юрисдикция или евентуално на компетентните национални юрисдикции, които трябва да определят дали изискванията, припомнени в точки 56—65 от настоящото решение, са изпълнени от разпоредбите на приложимата национална правна уредба (вж. по-специално решения *Vassallo*, C-180/04, EU:C:2006:518, т. 39, и *Angelidaki* и др., EU:C:2009:250, т. 163, както и определение *Papalia*, EU:C:2013:873, т. 30).

- 67 Следователно запитващата юрисдикция трябва да прецени доколко условията за прилагане, както и ефективното прилагане на релевантните разпоредби на вътрешното право, ги превръщат в адекватна мярка за предотвратяване и евентуално санкциониране на злоупотребите при използването на последователни срочни трудови договори или правоотношения (вж. в този смисъл решения *Vassallo*, EU:C:2006:518, т. 41, както и *Angelidaki* и др., EU:C:2009:250, т. 164).
- 68 Все пак, когато се произнася по преюдициалното запитване, Съдът може евентуално да направи уточнения, имащи за цел да насочат националната юрисдикция във връзка с осъществяваната от нея преценка (вж. по-специално решение *Vassallo*, EU:C:2006:518, т. 39 и определение *Papalia*, EU:C:2013:873, т. 31).
- 69 В това отношение, без да се налага разглеждане на въпроса дали национална правна уредба като предвидената в член 326 от Кодекса, приета преди влизането в сила на Директива 1999/70 и на Рамковото споразумение, съдържа „обективна причина“ по смисъла на клауза 5, точка 1, буква а) от Рамковото споразумение, следва да се приеме, че такава правна уредба, която установява императивна норма, в съответствие с която когато работникът е бил непрекъснато на работа при един и същ работодател в рамките на няколко срочни трудови договора през период над една година, тези договори се преобразуват в трудово правоотношение за неопределено време, е в състояние да удовлетвори припомнените в точки 56—65 от настоящото решение изисквания.
- 70 Такава правна уредба е възможно да съдържа едновременно съществуваща правна мярка, еквивалентна на превантивна мярка срещу злоупотребата при използването на последователни срочни трудови договори, посочена в клауза 5, точка 1, буква б) от Рамковото споразумение, отнасяща се до максималната обща продължителност на тези договори, както и мярка за ефективното санкциониране на подобни злоупотреби (вж. по аналогия решение *Angelidaki* и др., EU:C:2009:250, т. 170, както и определение *Koukou*, C-519/08, EU:C:2009:269, т. 79).
- 71 Този извод не може да се постави под въпрос от изискването, произтичащо от тази правна уредба, че за „непрекъснати“ и съответно „последователни“ се считат само срочните трудови договори, отделени помежду си от период от време, по-малък или равен на 60 дни. Действително по принцип такъв период от време може да се счита достатъчен за прекъсването на всяко съществуващо трудово правоотношение и в резултат от това всеки евентуален договор, подписан впоследствие, може да не се счита за последователен, още повече когато, както по делата, предмет на главните производства, срочните договори не могат да бъдат с продължителност над 78 дни. Реално за работодател, който има постоянни и трайни нужди, е трудно да заобиколи защитата, предоставена от Рамковото споразумение срещу злоупотреби, като след изтичането на всеки срочен трудов договор изчака изтичането на около два месеца (вж. по аналогия определение *Vassilakis* и др., EU:C:2008:346, т. 115).
- 72 Националните юрисдикции и органи, на които е поверено прилагането на мерките за транспониране на Директива 1999/70 и които поради това са компетентни да се произнесат по квалификацията на последователните срочни трудови договори, обаче следва да разгледат във всеки случай всички обстоятелства по делото, като отчетат по-конкретно броя на посочените последователни договори, сключени с едно и също лице или за извършването на една и съща работа, за да не се допусне злоупотреба със срочни трудови правоотношения от работодателите (вж. определение *Vassilakis* и др., EU:C:2008:346, т. 116).

- 73 По-специално по дела като разглежданите в главните производства запитващата юрисдикция следва да се увери, че максималният едногодишен срок, предвиден в националната правна уредба, предмет на разглеждане по главните производства, се изчислява така, че да не се намалява значително ефективността на превантивното и санкционно действие срещу злоупотребата с последователни срочни трудови договори. Както посочва в писменото си становище Европейската комисия, това би могло да се случи, ако максималният срок се изчислява в зависимост не от броя на календарните дни, обхванати от тези трудови договори, а в зависимост от действително прослужените от съответния работник дни, когато например поради не особено чести пътувания по съответния маршрут тази бройка е значително по-ниска от броя календарни дни.
- 74 С оглед на изложеното на трети и четвърти въпрос следва да се отговори, че клауза 5 от Рамковото споразумение трябва да се тълкува в смисъл, че по принцип допуска национална правна уредба като разглежданата в главните производства, която предвижда преобразуването на срочни трудови договори в трудови правоотношения с неопределена продължителност само в случай че съответният работник е работил по такива договори при същия работодател непрекъснато в продължение на повече от една година, като трудовото правоотношение се счита за непрекъснато, когато отделните срочни трудови договори са отделени помежду си с период от време, по-малък или равен на 60 дни. Все пак запитващата юрисдикция трябва да потвърди, че условията за прилагане, както и ефективното прилагане на тази правна уредба я превръщат в адекватна мярка за предотвратяване и санкциониране на злоупотребите с последователни срочни трудови договори или правоотношения.

По съдебните разноски

- 75 С оглед на обстоятелството, че за страните по главните производства настоящите дела представляват 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) Рамково споразумение за срочната работа, сключено на 18 март 1999 г., 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 (СЕЕР), трябва да се тълкува в смисъл, че се прилага за работници като жалбоподателите в главните производства, наети като морски лица по срочни трудови договори на фериботи, пътуващи по море между две намиращи се в една и съща държава членка пристанища.
- 2) Разпоредбите на Рамковото споразумение за срочната работа трябва да се тълкуват в смисъл, че допускат национална правна уредба като разглежданата в главните производства, която предвижда, че срочните трудови договори трябва да посочват продължителността, а не момента на прекратяването им.
- 3) Клауза 5 от Рамковото споразумение за срочната работа трябва да се тълкува в смисъл, че по принцип допуска национална правна уредба като разглежданата в главните производства, която предвижда преобразуването на срочни трудови договори в трудови правоотношения с неопределена продължителност само в случай че съответният работник е работил по такива договори при същия работодател

непрекъснато в продължение на повече от една година, като трудовото правоотношение се счита за непрекъснато, когато отделните срочни трудови договори са отделени помежду си с период от време, по-малък или равен на 60 дни. Все пак запитващата юрисдикция трябва да потвърди, че условията за прилагане, както и ефективното прилагане на тази правна уредба я превръщат в адекватна мярка за предотвратяване и санкциониране на злоупотребите с последователни срочни трудови договори или правоотношения.

Подписи