



Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (голям състав)

20 февруари 2024 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) — Клауза 4 — Принцип на недопускане на дискриминация — Различно третиране в случай на уволнение — Прекратяване на срочен трудов договор — Липса на задължение за посочване на основанията за прекратяването — Съдебен контрол — Член 47 от Хартата на основните права на Европейския съюз“

По дело C-715/20

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Sąd Rejonowy dla Krakowa — Nowej Huty w Krakowie (Районен съд Краков — Нова хута, Полша) с акт от 11 декември 2020 г., постъпил в Съда на 18 декември 2020 г., в рамките на производство по дело

K.L.

срещу

X sp. z o.o.,

СЪДЪТ (голям състав),

състоящ се от: К. Lenaerts, председател, L. Bay Larsen, заместник-председател, Ал. Арабаджиев, А. Prechal, Е. Regan, F. Biltgen, N. Piçarra, председатели на състави, S. Rodin, P. G. Xuereb, L. S. Rossi, A. Kumin (докладчик), N. Wahl, I. Ziemele, J. Passer и D. Gratsias, съдии,

генерален адвокат: G. Pitruzzella,

секретар: M. Siekierzyńska, администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 22 ноември 2022 г.,

* Език на производството: полски.

като има предвид становищата, представени:

- за полското правителство, от В. Majczyna, J. Lachowicz и А. Siwek-Ślusarek, в качеството на представители,
- за Европейската комисия, от D. Martin, D. Recchia и А. Szmytkowska, в качеството на представители,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 30 март 2023 г.,

постанови настоящото

Решение

- 1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на клауза 4 от Рамковото споразумение относно срочната работа, сключено на 18 март 1999 г. (наричано по-нататък „Рамковото споразумение“), което се съдържа 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 (СЕЕР) (ОВ L 175, 1999 г., стр. 43; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 129), както и до тълкуването на членове 21 и 30 от Хартата на основните права на Европейския съюз (наричана по-нататък „Хартата“).
- 2 Запитването е отправено в рамките на спор между К.Л., уволнен работник, и X sp. z o.o., дружество с ограничена отговорност по полското право и бивш работодател на К.Л., по повод прекратяването на сключения между работника и дружеството срочен трудов договор.

Правна уредба

Правото на Съюза

Директива 1999/70

- 3 Съгласно съображение 14 от Директива 1999/70:

„Подписалите страни пожелаха да сключат рамково споразумение относно срочната заетост, като определят общите принципи и минималните изисквания за срочни трудови договори и трудови правоотношения; те демонстрираха желанието си да подобрят качеството на срочната работа чрез гарантиране прилагането на принципа за недискриминация и да създадат рамка за предотвратяване на нарушенията, произтичащи от използването на последователни срочни трудови договори или правоотношения“.

- 4 Член 1 от Директива 1999/70 гласи:

„Целта на директивата е да въведе в действие [Рамковото споразумение]“.

Рамковото споразумение

- 5 Трета алинея от преамбюла на Рамковото споразумение гласи следното:

„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“.

- 6 Съгласно клауза 1 от Рамковото споразумение то има за цел, от една страна, да подобри качеството на срочната работа чрез гарантиране на прилагането на принципа на недискриминация, и от друга страна, да създаде рамка за предотвратяване на злоупотребата, която произтича от използването на последователни срочни трудови договори или правоотношения.

- 7 Точка 1 от клауза 2 („Приложно поле“) от Рамковото споразумение предвижда:

„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“.

- 8 Клауза 3 от посоченото рамково споразумение гласи следното:

„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 [определено събитие].

2. По смисъла на настоящото споразумение терминът „работник на постоянен трудов договор [в сходно положение]“ 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 [в сходно положение]“ 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“.

- 9 Точка 1 от клауза 4 („Принцип на недискриминация“) от същото рамково споразумение предвижда:

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

Полското право

10 Съгласно член 8 от Ustawa — Kodeks pracy (Закон за Кодекса на труда) от 26 юни 1974 г. (Dz. U., брой 24, позиция 141), в приложимата за спора в главното производство редакция (Dz. U. от 2020 г., позиция 1320, съответно изменен) (наричан по-нататък „Кодексът на труда“), дадено право не може да бъде упражнявано в противоречие със социално-икономическото му предназначение или в нарушение на принципите за обществено съжителство.

11 Член 18^{3a}, параграфи 1 и 2 от Кодекса на труда предвижда:

„1. На работниците се осигурява равно третиране по отношение на възникването и прекратяването на трудовото правоотношение, условията за наемане, повишаването и достъпа до обучение за повишаване на професионалната квалификация, по-специално без оглед на пол, възраст, увреждане, раса, религия, гражданство, политически възгледи, синдикална принадлежност, етнически произход, убеждения, сексуална ориентация, както и без оглед на това дали договорът е срочен или за неопределено време, нито на това дали е сключен за работа при пълно или непълно работно време.

2. Равно третиране в областта на заетостта означава недопускане на каквато и да било пряка или непряка дискриминация въз основа на признаците, посочени в параграф 1“.

12 Член 18^{3b}, параграф 1 от Кодекса на труда гласи:

„За нарушение на принципа на равно третиране в областта на заетостта, при съблюдаване на условията на параграфи 2—4, се счита разграничаването от работодателя на положението на работника въз основа на един или няколко от признаците, посочени в член 18^{3a}, параграф 1, в резултат на което по-специално се стига до:

- 1) отказ трудовото правоотношение да възникне или до неговото прекратяване;
- 2) неблагоприятно определяне на трудовото възнаграждение или на други условия на заетост или пък неповишаване или неосигуряване на други престации, свързани с работата;

3) [...]

– освен ако работодателят не докаже, че се е ръководил от обективни съображения.

[...]“.

13 Член 30 от Кодекса на труда предвижда:

„1. Трудовият договор се прекратява:

- 1) по съгласие на страните;
- 2) с изявление на една от страните и предизвестие (прекратяване на трудов договор с предизвестие);

3) с изявление на една от страните без предизвестие (прекротяване на трудов договор без предизвестие);

4) с изтичане на срока, за който е сключен.

[...]

3. Изявлението на всяка от страните за прекратяване на трудовия договор със или без предизвестие трябва да бъде в писмен вид.

4. В изявлението на работодателя за прекратяване с предизвестие на трудов договор за неопределено време или за прекратяване на трудов договор без предизвестие трябва да се посочи основание за прекратяването“.

14 Член 44 от Кодекса на труда предвижда:

„Работникът може да оспори прекратяването на трудов договор пред компетентния съд по трудови спорове [...]“.

15 Член 45, параграф 1 от Кодекса на труда гласи:

„Когато се установи, че прекратяването на трудов договор за неопределено време е немотивирано или нарушава разпоредбите относно прекратяването на трудови договори, съдът по трудови спорове, в съответствие с искането на работника, обявява прекратяването за нищожно, а ако договорът вече е бил прекратен, възстановява работника на работа при предходните условия или присъжда обезщетение“.

16 Член 50, параграф 3 от Кодекса на труда предвижда:

„Когато прекратяването на срочен трудов договор е направено в нарушение на разпоредбите относно прекратяването на такъв договор, работникът има право само на обезщетение“.

Спорът в главното производство и преюдициалните въпроси

17 К.Л. и X сключват срочен трудов договор при условията на непълно работно време за периода от 1 ноември 2019 г. до 31 юли 2022 г.

18 На 15 юли 2020 г. X връчва на К.Л., който е ищецът в главното производство, изявление за прекратяване на този трудов договор с едномесечно предизвестие. Съответно договорът е прекратен, считано от 31 август 2020 г., без обаче на К.Л. да са съобщени основанията за прекратяването.

19 След като е уволнен, К.Л. предявява пред запитващата юрисдикция, Sąd Rejonowy dla Krakowa — Nowej Huty w Krakowie (Районен съд Краков — Нова хута, Полша), иск за обезщетение на основание член 50, параграф 3 от Кодекса на труда, като твърди, че уволнението му е незаконно.

20 В исковата молба К.Л. изтъква, от една страна, че изявлението на X съдържа формални грешки, водещи до неговото опорочаване, в резултат на което възниква право на обезщетение съгласно член 50, параграф 3 от Кодекса на труда. От друга страна, той

поддържа, че макар Кодексът на труда да не задължава работодателите да посочват основанията за прекратяване в случай на прекратяване на срочни трудови договори, с непосочването на тези основания се нарушава принципът на недопускане на дискриминация, закрепен в правото на Съюза и в полското право, тъй като такова задължение съществува в случай на прекратяване на трудови договори, сключени за неопределено време.

- 21 От своя страна X твърди, че при уволнението на ищеца в главното производство е спазил действащите разпоредби на полското трудово право, като ищецът не оспорвал това.
- 22 Запитващата юрисдикция потвърждава в акта за преюдициално запитване, че съгласно полското право, когато работник оспорва с иск прекратяването на срочния си трудов договор, компетентният съд не разглежда основаниято за уволнението и работникът няма право на обезщетение поради непосочване на основаниято за това уволнение. Съответно такъв работник е лишен от защитата по член 30 от Хартата, съгласно който „[в]секи работник има право на защита срещу всяка форма на неоснователно уволнение, в съответствие с правото на Съюза и с националните законодателства и практики“.
- 23 В това отношение запитващата юрисдикция отбелязва, че през 2008 г. Trybunał Konstytucyjny (Конституционен съд, Полша) постановява решение, в което се произнася по съответствието с Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej (Конституция на Република Полша) от 2 април 1997 г. (Dz. U. от 1997 г., брой 78, позиция 483) (наричана по-нататък „Конституцията“) на член 30, параграф 4 от Кодекса на труда с оглед на предвидените в тази разпоредба различни изисквания за прекратяване според вида на съответния трудов договор.
- 24 В това решение този конституционен съд приема, че член 30, параграф 4 от Кодекса на труда, доколкото не предвижда задължение да се мотивира прекратяването в изявлението на работодателя за прекратяване на срочен трудов договор, и член 50, параграф 3 от този кодекс, доколкото не предвижда право на работника да получи обезщетение за немотивирано прекратяване на такъв трудов договор, не противоречат на член 2 от Конституцията, в който е закрепен принципът на демократична правова държава, и на член 32 от нея, установяващ принципа на равенство пред закона и забрана за дискриминация в политическия, обществения или икономическия живот на каквито и да било основания.
- 25 Trybunał Konstytucyjny (Конституционен съд) заключава, че нищо не позволява и да се счита, че направеното разграничение в зависимост от продължителността на заетостта не е проведено съобразно релевантен критерий по смисъла на член 32 от Конституцията.
- 26 В този контекст запитващата юрисдикция посочва, че за сметка на това в постановено през 2019 г. решение Sąd Najwyższy (Върховен съд, Полша) изразява съмнения относно правилното въвеждане на клауза 4 от Рамковото споразумение в полското право и следователно относно съответствието на релевантните разпоредби на Кодекса на труда с правото на Съюза. Въпреки това този върховен съд отбелязва, че субект, който не е еманация на държавата, какъвто е работодателят частноправен субект, не може да носи отговорност за незаконосъобразност вследствие на неправилното транспониране на Директива 1999/70 във вътрешното право. Поради това посоченият върховен съд приема, че не може да не приложи член 30, параграф 4 от Кодекса на труда в делото, по което е постановено това решение, тъй като дори ясна, точна и безусловна разпоредба на

директива, която има за цел да предостави права или да наложи задължения на частноправните субекти, не може да се приложи по висящ спор между частноправни субекти.

- 27 Запитващата юрисдикция добавя, че в този контекст следва да се вземат предвид по-специално решения от 22 януари 2019 г., *Cresco Investigation* (C-193/17, EU:C:2019:43), и от 19 април 2016 г., *DI* (C-441/14, EU:C:2016:278). В това отношение тя уточнява, че неразрешените за прилагане критерии за целите на разграничаване на работниците, които критерии са предмет на тези две решения, а именно религия — по делото, по което е постановено решение от 22 януари 2019 г., *Cresco Investigation* (C-193/17, EU:C:2019:43), и възраст — по делото, по което е постановено решение от 19 април 2016 г., *DI* (C-441/14, EU:C:2016:278), са изрично посочени в член 21 от Хартата, докато трудовото правоотношение по срочен трудов договор не фигурира сред посочените в тази разпоредба критерии. Запитващата юрисдикция обаче отбелязва, че член 21, параграф 1 от Хартата установява забрана за всяка форма на дискриминация, като изброените в него критерии не представляват изчерпателен списък, както следва от употребата на наречieto „по-специално“ в тази разпоредба.
- 28 На последно място, запитващата юрисдикция смята, че ако Съдът тълкува Рамковото споразумение в смисъл, че не допуска национална правна уредба като спорната в главното производство, без да изясни въпроса за хоризонталния директен ефект на правната уредба на Европейския съюз, чието тълкуване се иска, в полското право биха се прилагали два отделни режима на прекратяване на срочните трудови договори в зависимост от това дали работодателят е еманация на държавата или не.
- 29 При тези обстоятелства *Sąd Rejonowy dla Krakowa — Nowej Huty w Krakowie* (Районен съд Краков — Нова хута) решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:
- „1) Трябва ли член 1 от Директива [1999/70], както и клаузи 1 и 4 от [Рамковото споразумение] да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална правна уредба, която предвижда задължение на работодателя за писмено мотивиране на решението за прекратяване на трудов договор само за трудовите договори за неопределено време, поради което основателността на мотивите за прекратяване на договорите, сключени за неопределено време, подлежи на съдебен контрол, а същевременно не предвижда такова задължение на работодателя (т.е. за посочване на основанията за прекратяването) по срочните трудови договори (поради което на съдебен контрол подлежи единствено въпросът за съответствието на прекратяването с разпоредбите относно прекратяването на договорите)?
- 2) Възможно ли е страните по дело, ако са субекти на частното право, да се позовават на клауза 4 от [Рамковото споразумение] и на общия принцип на правото на Съюза за забрана на дискриминацията (член 21 от [Хартата]), съответно пораждат ли посочените разпоредби хоризонтален ефект?“.

По преюдициалните въпроси

- 30 Съгласно постоянната съдебна практика в рамките на въведеното с член 267ДФЕС производство за сътрудничество между националните юрисдикции и Съда задачата на последния е да даде на националния съд полезен отговор, който да му позволи да реши спора, с който е сезиран. С оглед на това при необходимост Съдът може да преформулира въпросите, които са му зададени. Фактът, че от формална гледна точка националната юрисдикция е формулирала преюдициален въпрос, като се е позовала на определени разпоредби на правото на Съюза, не е пречка Съдът да даде на тази юрисдикция всички насоки за тълкуване, които могат да бъдат полезни за решаването на делото, с което е сезирана, независимо дали тя е посочила съответните разпоредби във въпросите си. В това отношение Съдът трябва да изведе от всички предоставени от националната юрисдикция данни, и по-конкретно от мотивите на акта за преюдициално запитване, разпоредбите от правото на Съюза, които се нуждаят от тълкуване предвид предмета на спора (решение от 5 декември 2023 г., *Nordic Info*, C-128/22, EU:C:2023:951, т. 99 и цитираната съдебна практика).
- 31 В случая, за да се дадат на запитващата юрисдикция полезни насоки за тълкуване, следва предвид всички предоставени от нея данни и становищата на полското правителство и Европейската комисия поставените въпроси да бъдат преформулирани.
- 32 Съответно, без да е необходимо произнасяне по искането за тълкуване на член 21 от Хартата, трябва да се приеме, че с въпросите си, които следва да бъдат разгледани заедно, запитващата юрисдикция иска по същество да се установи дали клауза 4 от Рамковото споразумение трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба, съгласно която работодателят не е длъжен да мотивира писмено прекратяването с предизвестие на срочен трудов договор, при положение че има такова задължение в случай на прекратяване на трудов договор за неопределено време, и дали тази клауза може да бъде изтъкната в спор между частноправни субекти.
- 33 На първо място, следва да се припомни, че Рамковото споразумение се прилага за всички работници, полагащи труд срещу възнаграждение в рамките на възникнало с работодателя им срочно трудово правоотношение (вж. в този смисъл решение от 30 юни 2022 г., *Comunidad de Castilla y León*, C-192/21, EU:C:2022:513, т. 26 и цитираната съдебна практика).
- 34 В случая е безспорно, че в рамките на трудовото си правоотношение с X ищецът в главното производство се счита за работник, нает на срочен трудов договор, по смисъла на клауза 2, точка 1 от Рамковото споразумение във връзка с клауза 3, точка 1 от него, така че спорът в главното производство попада в приложното поле на това рамково споразумение.
- 35 На второ място, забраната за по-неблагоприятно третиране на работниците на срочни трудови договори в сравнение с това на работниците на постоянни трудови договори, закрепена в клауза 4 от Рамковото споразумение, се отнася до условията за наемане на работа на работниците. Ето защо следва да се определи дали, доколкото урежда прекратяването на трудов договор, спорната в главното производство правна уредба попада в обхвата на понятието „условия за наемане на работа“ по смисъла на клауза 4 от Рамковото споразумение.

- 36 От текста и целта на тази клауза следва, че тя се отнася не до самия избор на сключване на срочни трудови договори вместо трудови договори за неопределено време, а до условията за наемане на работа на работниците, които са сключили първия вид договори, в сравнение с тези на работниците, наети съгласно втория вид договори (решение от 8 октомври 2020 г., *Universitatea „Lucian Blaga“ Sibiu и др.*, C-644/19, EU:C:2020:810, т. 39 и цитираната съдебна практика).
- 37 В това отношение решаващият критерий, за да се определи дали дадена мярка попада в обхвата на понятието „условия за наемане на работа“ по смисъла на клауза 4 от Рамковото споразумение, е именно този за наемането на работа, тоест за установеното между работника и неговия работодател трудово правоотношение (определение от 18 май 2022 г., *Ministero dell'istruzione* (Електронна карта), C-450/21, EU:C:2022:411, т. 33 и цитираната съдебна практика).
- 38 Съответно Съдът е постановил, че в обхвата на това понятие попадат по-специално закрилата, предоставена на работник в случай на незаконно уволнение (решение от 17 март 2021 г., *Consulmarketing*, C-652/19, EU:C:2021:208, т. 52 и цитираната съдебна практика), и правилата за определяне на срока на предизвестие при прекратяване на срочен трудов договор, както и тези относно обезщетението, което се изплаща на работник поради прекратяването на трудовия му договор с неговия работодател, тъй като това обезщетение се предоставя заради трудовото правоотношение, което е било установено между тях (решение от 25 юли 2018 г., *Vernaza Ayovi*, C-96/17, EU:C:2018:603, т. 28 и цитираната съдебна практика).
- 39 Всъщност тълкуване на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение, което би изключило от определението на понятието „условия за наемане на работа“ условията за прекратяване на срочен трудов договор, би ограничило — в противоречие с отредената на тази разпоредба цел — приложното поле на закрилата срещу по-неблагоприятно третиране, предоставена на работниците на срочен трудов договор (вж. в този смисъл решение от 25 юли 2018 г., *Vernaza Ayovi*, C-96/17, EU:C:2018:603, т. 29 и цитираната съдебна практика).
- 40 Следователно с оглед на тази съдебна практика национална правна уредба като спорната в главното производство попада в обхвата на понятието „условия за наемане на работа“ по смисъла на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение. Всъщност тази правна уредба предвижда режима на прекратяване на трудов договор при уволнение, тъй като този режим има за основание трудовото правоотношение, което е било установено между работника и неговия работодател.
- 41 На трето място, следва да се припомни, че съгласно клауза 1, буква а) от Рамковото споразумение една от неговите цели е да подобри качеството на срочната работа, като гарантира спазването на принципа на недопускане на дискриминация. Аналогично в трета алинея от преамбюла на Рамковото споразумение се уточнява, че то „илюстрира желанието на социалните партньори да създадат обща рамка за осигуряване на равно третиране на работниците на срочен трудов договор, като ги закриля срещу дискриминация“. В това отношение в съображение 14 от Директива 1999/70 се посочва, че целта на Рамковото споразумение по-специално е да се подобри качеството на срочната работа, като се определят минимални изисквания, така че да се гарантира прилагането на принципа на недопускане на дискриминация (решение от 17 март 2021 г., *Consulmarketing*, C-652/19, EU:C:2021:208, т. 48 и цитираната съдебна практика).

- 42 Рамковото споразумение, и по-специално клауза 4 от него, има за цел да приложи принципа на недопускане на дискриминация спрямо работниците на срочен трудов договор, за да се попречи на работодателите да използват подобно трудово правоотношение като средство за лишаване на тези работници от права, признати на работниците на постоянен трудов договор (решение от 3 юни 2021 г., *Servicio Aragonés de Salud*, C-942/19, EU:C:2021:440, т. 34 и цитираната съдебна практика).
- 43 Освен това забраната за дискриминация, прогласена в клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение, е само специфичен израз на общия принцип на равенство, който е част от основните принципи на правото на Съюза (решение от 19 октомври 2023 г., *Lufthansa CityLine*, C-660/20, EU:C:2023:789, т. 37 и цитираната съдебна практика).
- 44 С оглед на тези цели посочената клауза следва да се разбира като израз на основен принцип на социалното право на Съюза, който не може да се тълкува стеснително (вж. в този смисъл решение от 19 октомври 2023 г., *Lufthansa CityLine*, C-660/20, EU:C:2023:789, т. 38 и цитираната съдебна практика).
- 45 В съответствие с целта да се премахне дискриминацията между работниците на срочен трудов договор и работниците на трудов договор за неопределено време в точка 1 от посочената клауза, която има директен ефект, се въвежда забрана работниците на срочни трудови договори да се третират по по-неблагоприятен начин по отношение на условията за наемане на работа спрямо намиращите се в сходно положение работници на трудов договор за неопределено време, само защото работят по срочен договор или правоотношение, освен ако различното третиране не е оправдано от „обективни причини“ (вж. в този смисъл решения от 8 септември 2011 г., *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, т. 56 и 64, и от 5 юни 2018 г., *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, т. 42).
- 46 По-конкретно следва да се провери дали спорната в главното производство правна уредба води, що се отнася до този режим на прекратяване, до различно третиране, представляващо по-неблагоприятно третиране на работниците на срочен трудов договор спрямо намиращите се в сходно положение работници на трудов договор за неопределено време, преди евентуално да се определи дали такова различно третиране може да бъде обосновано с „обективни причини“.
- 47 Първо, що се отнася до сходството на съответните положения, за да се прецени дали заинтересованите лица извършват същата или подобна работа по смисъла на Рамковото споразумение, в съответствие с клауза 3, точка 2 и клауза 4, точка 1 от него следва да се установи дали — предвид съвкупност от фактори, като естеството на работата, изискванията за квалификация и условията на труд — може да се приеме, че тези лица се намират в сходно положение (решения от 5 юни 2018 г., *Grupo Norte Facility*, C-574/16, EU:C:2018:390, т. 48 и цитираната съдебна практика, и от 5 юни 2018 г., *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, т. 51 и цитираната съдебна практика).
- 48 С оглед обаче на общия характер на спорната в главното производство правна уредба, която урежда уведомяването на работниците, чийто трудов договор се прекратява, за основанията за това прекратяване, се оказва, че тази правна уредба се прилага за работници, наети на срочен договор, които могат да се намират в сходно положение с работници, наети на трудов договор за неопределено време.

- 49 Запитващата юрисдикция, която единствена е компетентна да прецени фактите, следва да определи дали ищецът в главното производство се е намирал в положение, сходно с това на работниците, наети за неопределено време от X през същия период (вж. по аналогия решения от 14 септември 2016 г., *de Diego Porras*, C-596/14, EU:C:2016:683, т. 42 и цитираната съдебна практика, и от 17 март 2021 г., *Consulmarketing*, C-652/19, EU:C:2021:208, т. 54).
- 50 Второ, що се отнася до наличието на по-неблагоприятно третиране на работниците на срочен трудов договор в сравнение с работниците на трудов договор за неопределено време, безспорно е, че в случай на прекратяване с предизвестие на срочен трудов договор работодателят не е длъжен предварително да уведоми писмено работника за основанията или основанията за прекратяването, при положение че е длъжен да го направи в случай на прекратяване с предизвестие на трудов договор за неопределено време.
- 51 В това отношение следва да се констатира, от една страна, че наличието на по-неблагоприятно третиране по смисъла на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение се преценява обективно. Доколкото обаче в положение като разглежданото в главното производство работникът на срочен трудов договор, чийто трудов договор се прекратява с предизвестие, не е уведомен, за разлика от работник на трудов договор за неопределено време, чийто трудов договор се прекратява, за основанията или основанията за това уволнение, той е лишен от информация, която е важна, за да прецени дали уволнението не е неоснователно и за да реши евентуално да сезира съд. Съответно е налице различно третиране на тези две категории работници по смисъла на тази разпоредба.
- 52 От друга страна, както запитващата юрисдикция, така и полското правителство внушават, че липсата на изискване за такова уведомяване не изключва възможността съответният работник да сезира компетентния съд по трудови спорове, за да може последният да провери дали съответното уволнение евентуално не е дискриминационно или не представлява злоупотреба с право поради несъвместимостта му със социално-икономическото предназначение на съответното право или поради нарушение на принципите за обществено съжителство по смисъла на член 8 от Кодекса на труда.
- 53 Следва да се отбележи обаче, че подобно положение може да породи неблагоприятни последици за работника на срочен трудов договор, доколкото този работник — дори да се предположи, че е гарантиран съдебен контрол по отношение на наличието на основанията за прекратяването на трудовия му договор и по този начин е гарантирана ефективната съдебна защита на заинтересованото лице — не разполага предварително с информация, която може да бъде определяща за избора дали да оспори пред съд прекратяването на трудовия си договор.
- 54 Съответно, ако работникът има съмнения относно законосъобразността на основанията за неговото уволнение, при липсата на доброволно уведомяване за това основание от страна на работодателя той няма друг избор, освен да предяви пред компетентния съд по трудови спорове иск за оспорване на уволнението. Единствено чрез този иск работникът може да изиска от съда да задължи работодателя му да съобщи съответното основание или основания, без обаче да може предварително да прецени каква е вероятността искът да бъде уважен. При все това съгласно обясненията, дадени от Република Полша в съдебното заседание, посоченият работник е длъжен в исковата молба да изложи *prima facie* доводите, с които цели да докаже, че уволнението му съставлява дискриминация или злоупотреба, при това въпреки че не е запознат с основанията за него. Към това се прибавя

и фактът, че макар предявяването на такъв иск от работник на срочен трудов договор пред съда по трудови спорове да е безплатно, съобразно посоченото от Република Полша в съдебното заседание, подготовката и воденето на производството по този иск могат да доведат до разходи за посочения работник и дори до това той да заплати съдебните разходи в случай на отхвърлянето на иска.

- 55 На последно място, в този контекст следва да се припомни, че срочният договор престава да поражда действие за в бъдеще с изтичането на определения за него срок, който може да е обвързан по-специално, както в случая, с настъпването на конкретна дата. Така още от момента на сключването на срочен трудов договор страните по него знаят за датата, с която е обвързан срокът. Този срок ограничава продължителността на трудовото правоотношение, без да е необходимо волеизявление на страните в този смисъл след сключването на трудовия договор (решение от 5 юни 2018 г., Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, т. 57). В този смисъл предсрочното прекратяване на такъв трудов договор по инициатива на работодателя, дължащо се на настъпването на обстоятелства, които не са били предвидени към датата на сключването му и които съответно смущават нормалното протичане на трудовото правоотношение, може, доколкото е непредвидено, да засегне работника на срочен трудов договор поне в същата степен както прекратяването на трудов договор за неопределено време на съответен работник.
- 56 От това следва, че освен ако не се установи друго при проверките, които запитващата юрисдикция трябва да извърши, национална правна уредба като спорната в главното производство въвежда различно третиране, което предполага по-неблагоприятно третиране на работниците на срочен трудов договор в сравнение с работниците на трудов договор за неопределено време, произтичащо от обстоятелството, че за последните не се прилага разглежданото ограничение, що се отнася до съобщаването на основанията за уволнението.
- 57 Трето, освен ако не се установи друго при проверката, която запитващата юрисдикция е приканена да извърши в точка 49 от настоящото решение, следва също да се определи дали различното третиране на работниците на срочен трудов договор спрямо намиращите се в сходно положение работници на трудов договор за неопределено време, за каквото третиране има съмнения запитващата юрисдикция, може да бъде обосновано с „обективни причини“ по смисъла на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение.
- 58 В това отношение следва да се припомни, че съгласно постоянната съдебна практика понятието „обективни причини“ по смисъла на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение не следва да се разбира в смисъл, че позволява разликата в третирането на работниците на срочен трудов договор и на работниците на трудов договор за неопределено време да бъде оправдана с обстоятелството, че е предвидена от обща и абстрактна национална норма като закон или колективен трудов договор (в този смисъл вж. решение от 19 октомври 2023 г., Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, т. 57 и цитираната съдебна практика).
- 59 Напротив, посоченото понятие изисква констатираната разлика в третирането да бъде оправдана от наличието на точни и конкретни характеристики на съответното условие за наемане на работа в особения му контекст и въз основа на обективни и прозрачни критерии, за да се провери дали тази разлика в третирането отговаря на реална потребност, дали е годна за постигане на преследваната цел и дали е необходима в това отношение. Посочените характеристики могат да произтичат по-специално от особеното

естество на задачите, за чието изпълнение са сключени срочни трудови договори, и от присъщите на тези задачи особености или евентуално от преследването на законосъобразна цел на социалната политика на държава членка (решение от 19 октомври 2023 г., *Lufthansa CityLine*, C-660/20, EU:C:2023:789, т. 58 и цитираната съдебна практика).

- 60 В случая, като се основава на съображенията, от които се ръководи *Trybunał Konstytucyjny* (Конституционен съд) в решението, посочено в точки 23—25 от настоящото решение, полското правителство изтъква разликата между социалната и икономическата функция на срочния трудов договор и тази на договора за неопределено време.
- 61 Според полското правителство проведеното в полското право разграничение относно изискването за мотивиране в зависимост от това дали става въпрос за прекратяване на договор за неопределено време, или на срочен договор, се вписва в преследването на законосъобразната цел за „национална социална политика, насочена към пълна производствена заетост“. Преследването на тази цел изисквало голяма гъвкавост на пазара на труда. А срочният трудов договор допринасял за тази гъвкавост, от една страна, като давал на по-голям брой лица шанс да бъдат наети на работа, като същевременно предвиждал подходяща закрила на съответните работници, и от друга страна, като позволявал на работодателите да задоволят потребностите си в случай на увеличаване на дейността им, без обаче да са обвързани за постоянно със съответния работник.
- 62 Съответно полското правителство подчертава, че да се гарантира на работниците на срочен трудов договор същото равнище на закрила при прекратяването на трудов договор с предизвестие като това, от което се ползват работниците на трудов договор за неопределено време, би застрашило постигането на посочената цел. Това потвърдил *Trybunał Konstytucyjny* (Конституционен съд), когато приел, че такава разлика в режимите е законосъобразна с оглед на членове 2 и 32 от Конституцията, които утвърждават съответно принципа на демократичната правова държава и принципите на равенство пред закона, както и на забрана на дискриминацията в политическия, социалния или икономическия живот.
- 63 Следва обаче да се констатира, че обстоятелствата, на които се позовава полското правителство, за да обоснове спорната в главното производство правна уредба, не са точни и конкретни характеристики на съответното условие за наемане на работа, както изисква припомнената в точки 58 и 59 от настоящото решение съдебна практика, а по-скоро наподобяват критерий, който по общ и абстрактен начин изхожда единствено от самата продължителност на заетостта. Следователно тези обстоятелства не позволяват да се гарантира, че разглежданото в главното производство различно третиране отговаря на реална потребност по смисъла на посочената съдебна практика.
- 64 В това отношение да се приеме, че единствено временният характер на дадено трудово правоотношение е достатъчен, за да обоснове разлика в третирането между работници на срочни трудови договори и работници на трудови договори за неопределено време, би обезсмислило целите на Рамковото споразумение и би означавало да се закрепят трайно положение, неблагоприятно за работниците на срочни трудови договори (вж. в този смисъл решение от 16 юли 2020 г., *Governo della Repubblica italiana* (Статут на италианските мирови съдии), C-658/18, EU:C:2020:572, т. 152 и цитираната съдебна практика).

- 65 При всички положения съгласно съдебната практика, посочена в точки 58 и 59 от настоящото решение, освен че такова различно третиране трябва да отговаря на реална потребност, то трябва да е от естество да позволи постигането на преследваната цел и да е необходимо в това отношение. Освен това тази цел трябва да се преследва последователно и систематично в съответствие с изискванията на посочената съдебна практика (решение от 19 октомври 2023 г., *Lufthansa CityLine*, C-660/20, EU:C:2023:789, т. 62 и цитираната съдебна практика).
- 66 Не е видно обаче спорната в главното производство правна уредба да е необходима с оглед на изтъкнатата от полското правителство цел.
- 67 Всъщност, дори и работодателите да са длъжни да посочат основанията за предсрочното прекратяване на срочен договор, вследствие на това те не биха били лишени от присъщата на тази форма на трудов договор гъвкавост, която може да допринесе за пълната заетост на пазара на труда. В това отношение следва да се подчертае, че съответното условие за наемане на работа не е свързано със самата възможност на работодателя да прекрати срочен трудов договор с предизвестие, а с уведомяването на работника в писмена форма за основанието или основанията за уволнението му, поради което не може да се приеме, че това условие може да засегне чувствително тази гъвкавост.
- 68 Що се отнася до въпроса дали в рамките на спор между частноправни субекти националната юрисдикция е длъжна да остави без приложение национална разпоредба, която противоречи на клауза 4 от Рамковото споразумение, следва да се припомни, че когато трябва да разрешат такъв спор, в който разглежданата национална правна уредба се оказва в противоречие с правото на Съюза, националните юрисдикции са длъжни да осигурят съдебната защита, която произтича за правните субекти от разпоредбите на правото на Съюза, и да гарантират пълното им действие (решение от 7 август 2018 г., *Smith*, C-122/17, EU:C:2018:631, т. 37 и цитираната съдебна практика).
- 69 По-конкретно, Съдът многократно е постановявал, че национална юрисдикция, която е сезирана по спор единствено между частноправни субекти, е длъжна при прилагането на вътрешноправните разпоредби, приети с цел транспониране на предвидени в директива задължения, да вземе предвид нормите от вътрешното право в тяхната цялост и във възможно най-голяма степен да ги тълкува предвид текста и целта на тази директива, за да се стигне до решение, съответстващо на преследваната от нея цел (решение от 18 януари 2022 г., *Thelen Technopark Berlin*, C-261/20, EU:C:2022:33, т. 27 и цитираната съдебна практика).
- 70 Принципът на съответстващо тълкуване на националното право обаче има определени ограничения. Така задължението на националния съд да се позове на съдържанието на директива, когато тълкува или прилага релевантните норми на вътрешното право, е ограничено от общите принципи на правото и не може да служи за основа на тълкуване *contra legem* на вътрешното право (решение от 18 януари 2022 г., *Thelen Technopark Berlin*, C-261/20, EU:C:2022:33, т. 28 и цитираната съдебна практика).
- 71 Запитващата юрисдикция следва да провери дали спорната в главното производство национална разпоредба, а именно член 30, параграф 4 от Кодекса на труда, може да се тълкува в съответствие с клауза 4 от Рамковото споразумение.

- 72 Когато не е възможно национална разпоредба да бъде тълкувана в съответствие с изискванията на правото на Съюза, принципът на предимство на последното изисква националният съд, който в рамките на правомощията си трябва да прилага разпоредбите на това право, да остави без приложение всяка разпоредба от националното право, която противоречи на разпоредбите на правото на Съюза с директен ефект.
- 73 От постоянната съдебна практика следва обаче, че дадена директива не може сама по себе си да поражда задължения за частноправен субект и следователно тя самата не може да му бъде противопоставяна пред национална юрисдикция. Всъщност съгласно член 288, трета алинея ДФЕС обвързващият характер на директива, на който се основава възможността за позоваване на нея, е налице само по отношение на „държавите членки, до ко[и]то е адресиран[а]“, като Съюзът има правомощия за общо и абстрактно налагане с незабавно действие на задължения на частноправни субекти само там, където е оправомощен да приема регламенти. Следователно, дори да е ясна, точна и безусловна, разпоредба от директива не позволява на националният съд да изключи противоречаща ѝ разпоредба от вътрешното си право, ако по този начин се стига до налагане на допълнително задължение на частноправен субект (решения от 24 юни 2019 г., *Popławski*, C-573/17, EU:C:2019:530, т. 65—67, и от 18 януари 2022 г., *Thelen Technopark Berlin*, C-261/20, EU:C:2022:33, т. 32 и цитираната съдебна практика).
- 74 Съответно национална юрисдикция не е длъжна само въз основа на правото на Съюза да остави без приложение разпоредба от вътрешното си право, противоречаща на разпоредба от правото на Съюза, ако последната няма директен ефект, без обаче да се засяга възможността тази юрисдикция, както и всеки компетентен национален административен орган, да не приложи — въз основа на това вътрешно право — всяка разпоредба от последното, която противоречи на разпоредба от правото на Съюза без директен ефект (вж. в този смисъл решение от 18 януари 2022 г., *Thelen Technopark Berlin*, C-261/20, EU:C:2022:33, т. 33).
- 75 Действително Съдът е признал директния ефект на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение, като е приел, че с оглед на нейния текст тази разпоредба видимо е безусловна и достатъчно точна, за да могат частноправните субекти да се позоват на нея пред национален съд в спор с държавата в широк смисъл (вж. в този смисъл решения от 15 април 2008 г., *Impact*, C-268/06, EU:C:2008:223, т. 68, и от 12 декември 2013 г., *Carratù*, C-361/12, EU:C:2013:830, т. 28; вж. също решение от 10 октомври 2017 г., *Farrell*, C-413/15, EU:C:2017:745, т. 33—35 и цитираната съдебна практика).
- 76 В настоящия случай обаче, тъй като спорът в главното производство е между частноправни субекти, правото на Съюза не може да задължи националната юрисдикция да остави без приложение член 30, параграф 4 от Кодекса на труда само въз основа на констатацията, че тази разпоредба е в противоречие с клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение.
- 77 Въпреки това, когато приема правна уредба, с която се уточняват и конкретизират условията за наемане на работа, уредени в частност в клауза 4 от Рамковото споразумение, държавата членка прилага правото на Съюза по смисъла на член 51, параграф 1 от Хартата и съответно трябва да гарантира спазването по-специално на правото на ефективни правни средства за защита, закрепено в член 47 от нея (вж. по аналогия решение от 6 октомври 2020 г., *État luxembourgeois* (Правна защита срещу искане за информация в данъчната област), C-245/19 и C-246/19, EU:C:2020:795, т. 45 и 46 и цитираната съдебна практика).

- 78 От изложеното в точки 47—56 от настоящото решение обаче следва, че спорната в главното производство национална правна уредба, която предвижда, че работник на срочен трудов договор, чийто трудов договор се прекратява с предизвестие, не се уведомява предварително в писмена форма за основанията или основанията за уволнението, при това за разлика от работник на трудов договор за неопределено време, ограничава достъпа на такъв работник на срочен трудов договор до правно средство за защита пред съд, който достъп е гарантиран по-специално в член 47 от Хартата. Всъщност по този начин посоченият работник е лишен от информация, която е важна, за да прецени дали евентуално уволнението му не е неоснователно и за да подготви при необходимост предявяването на съдебен иск, с който да го оспори.
- 79 С оглед на тези съображения се налага изводът, че въведеното с приложимото национално право различно третиране, констатирано в точка 56 от настоящото решение, накърнява основното право на ефективни правни средства за защита, закрепено в член 47 от Хартата, тъй като работникът на срочен трудов договор се оказва лишен от възможността, каквато обаче има работникът на трудов договор за неопределено време, да прецени предварително дали следва да оспори пред съд решението за прекратяване на трудовия си договор и евентуално да предяви иск, с който да оспори конкретно основанията за такова прекратяване. Освен това, като се има предвид изложеното в точки 60—67 от настоящото решение, изтъкнатите от полското правителство обстоятелства не могат да обосноват подобно ограничение на това право в съответствие с член 52, параграф 1 от Хартата.
- 80 Съдът обаче е пояснил, член 47 от Хартата е достатъчен сам по себе си и не се нуждае от уточняване в разпоредби на правото на Съюза или на националното право, за да породи право за частноправните субекти, което те могат да изтъкват като такова (вж. в този смисъл решение от 17 април 2018 г., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, т. 78).
- 81 Следователно в хипотезата, посочена в точка 76 от настоящото решение, националната юрисдикция би била длъжна да осигури в рамките на своите правомощия съдебната защита, която произтича за правните субекти от член 47 от Хартата във връзка с клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение, що се отнася до правото на ефективни правни средства за защита, което включва достъпа до правосъдие, и следователно да остави без приложение член 30, параграф 4 от Кодекса на труда, доколкото това е необходимо, за да се гарантира пълното действие на тази разпоредба от Хартата (вж. в този смисъл решенията от 17 април 2018 г., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, т. 79, и от 8 март 2022 г., Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld (Директен ефект), C-205/20, EU:C:2022:168, т. 57).
- 82 С оглед на всички изложени по-горе съображения на поставените въпроси следва да се отговори, че клауза 4 от Рамковото споразумение трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба, съгласно която работодателят не е длъжен да мотивира писмено прекратяването с предизвестие на срочен трудов договор, при положение че има такова задължение при прекратяване на трудов договор за неопределено време. Когато национална юрисдикция, сезирана със спор между частноправни субекти, не може да тълкува приложимото национално право в съответствие с тази клауза, тя е длъжна да осигури в рамките на своите правомощия съдебната защита, която произтича за правните субекти от член 47 от Хартата, и да гарантира пълното действие на този член, като остави без приложение, доколкото това е необходимо, всяка противоречаща национална разпоредба.

По съдебните разноски

- 83 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 (голям състав) реши:

Клауза 4 от Рамковото споразумение относно срочната работа, сключено на 18 март 1999 г., което се съдържа 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 (СЕЕР),

трябва да се тълкува в смисъл, че

не допуска национална правна уредба, съгласно която работодателят не е длъжен да мотивира писмено прекратяването с предизвестие на срочен трудов договор, при положение че има такова задължение при прекратяване на трудов договор за неопределено време. Когато национална юрисдикция, сезирана със спор между частноправни субекти, не може да тълкува приложимото национално право в съответствие с тази клауза, тя е длъжна да осигури в рамките на своите правомощия съдебната защита, която произтича за правните субекти от член 47 от Хартата на основните права на Европейския съюз, и да гарантира пълното действие на този член, като остави без приложение, доколкото това е необходимо, всяка противоречаща национална разпоредба.

Подписи