



Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (десети състав)

5 февруари 2015 година *

„Преюдициално запитване — Харта на основните права на Европейския съюз — 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) — Национална правна уредба, предвиждаща безсрочен трудов договор със срок за изпитване от една година — Прилагане на правото на Съюза — Липса — Липса на компетентност на Съда“

По дело C-117/14

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Juzgado de lo Social № 23 de Madrid (Испания) с акт от 4 март 2014 г., постъпил в Съда на 11 март 2014 г., в рамките на производство по дело

Grima Janet Nisttahuz Poclava

срещу

Jose María Ariza Toledano,

СЪДЪТ (десети състав),

състоящ се от: С. Vajda, председател на състава, А. Rosas (докладчик) и Е. Juhász, съдия,

генерален адвокат: Y. Bot,

секретар: А. Calot Escobar,

предвид изложеното в писмената фаза на производството,

като има предвид становищата, представени:

- за испанското правителство, от А. Rubio González, в качеството на представител,
- за полското правителство, от В. Majczyna, в качеството на представител,
- за Европейската комисия, от J. Enegren и R. Vidal Puig, в качеството на представители,

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

постанови настоящото

* Език на производството: испански.

Решение

- 1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на член 30 от Хартата на основните права на Европейския съюз (наричана по-нататък „Хартата“) и на 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 Запитването е отправено в рамките на спор между г-жа Nisttahuz Poclava и работодателя ѝ, г-н Ariza Toledano, по повод уволнението на г-жа Nisttahuz Poclava.

Правна уредба

Правото на Съюза

- 3 В член 30 Хартата урежда правото на „Защита при неоснователно уволнение“ по следния начин:
„Всеки работник има право на защита срещу всяка форма на неоснователно уволнение, в съответствие с правото на Съюза и с националните законодателства и практики“.
- 4 Съгласно член 1 от Директива 1999/70 „[ц]елта на директивата е да въведе в действие рамковото споразумение за срочната работа, сключено на 18 март 1999 г. между общите междуотраслови организации (CES, UNICE и СЕЕР), приложено по-долу“.
- 5 В приложението към Директива 1999/70 се съдържа рамковото 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) (наричано по-нататък „рамковото споразумение“). Клауза 1 от рамковото споразумение предвижда:
„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;“.
- 6 Клауза 2, точка 1 от рамковото споразумение, озаглавена „Приложно поле“, гласи следното:
„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“.

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

„За целите на настоящото споразумение се прилагат следните дефиниции:

1. „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 случай.

[...]“.

8 Клауза 5 от рамковото споразумение относно „Мерки за предотвратяване на злоупотребата“ гласи:

„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:

- a) 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:

- a) се приемат за „последователни“
- б) се приемат за договори или правоотношения с неопределена продължителност“.

Испанското право

Трудовото право

9 Трудовото правоотношение се урежда от Кралски нормативен указ № 1/1995 от 24 март 1995 г. относно одобряването на преработения текст на Закона за статута на работниците и служителите (BOE № 75 от 29 март 1995 г., стр. 9654, наричан по-нататък „Статутът на работниците и служителите“).

10 Що се отнася до „срока за изпитване“, член 14 от Статута на работниците и служителите предвижда:

„1. Срокът за изпитване може да бъде уговорен писмено при спазване на ограниченията за неговата продължителност, която при необходимост може да бъде определена с колективен трудов договор (КТД). При липса на КТД срокът за изпитване не може да бъде по-дълъг от

шест месеца за квалифицираните работници [técnicos titulados] и два месеца за останалите работници. В предприятията с по-малко от двадесет и пет служители срокът за изпитване не може да бъде по-дълъг от три месеца за работниците, различни от квалифицираните работници.

В случай на срочни договори съгласно член 15, сключени за срок не повече от шест месеца, срокът за изпитване не може да бъде по-дълъг от един месец, освен ако в КТД е уговорено друго. [...].“

Безсрочен трудов договор за насърчаване на предприемачеството

11 Закон 3/2012 от 6 юли 2012 г. за спешни мерки за реформа на пазара на труда (BOE, бр. 162 от 7 юли 2012 г., стр. 49 113) изменя трудовото законодателство предвид икономическата криза, в която се намира Кралство Испания.

12 След мерките за „насърчаване на заетостта по безсрочно трудово правоотношение и други мерки за насърчаване създаването на работни места“ член 4 от Закон 3/2012 предвижда т.нар. „безсрочен трудов договор за насърчаване на предприемачеството“. Параграфи 1—3 от посочения член 4 предвиждат:

„1. С оглед насърчаване на стабилността на заетостта, без да се пренебрегва предприемаческият дух, предприятията с по-малко от 50 работници могат да сключват уредения в настоящия член трудов договор за насърчаване на предприемачеството.

2. Договорът се сключва за неопределен срок на пълно работно време в писмена форма по образец, който ще бъде установен.

3. Общите въпроси на правния режим на договора и произтичащите от него права и задължения се уреждат от разпоредбите на преработения текст на Закона за статута на работниците и служителите, одобрен с Кралски нормативен указ № 1/1995 от 24 март и КТД относно безсрочните трудови договори, с изключение единствено на продължителността на срока за изпитване, определена в член 14 от Статута на работниците и служителите, която при всички положения е една година. Срок за изпитване не се определя, когато работникът вече е изпълнявал същата длъжност в предприятието, независимо от вида на трудовия договор“.

13 Параграфи 4 и 5 от посочения член 4 предвиждат, че трудовият договор за насърчаване на предприемачеството се ползва с данъчни предимства и предимства по отношение на социалната сигурност и че този договор, сключен с безработни лица, вписани в служба по заетостта, дава право на различни субсидии.

14 Параграфи 6—8 от член 4 от Закон 3/2012 гласи:

„6. Предвиденият в настоящия член безсрочен трудов договор за насърчаване на предприемачеството не може да се сключи от предприятие, в което през шестте месеца, предхождащи сключването на договора, са регистрирани незаконни уволнения. [...]

7. За да се ползва от предимствата, свързани с безсрочния трудов договор за насърчаване на предприемачеството, предприятието трябва да наеме работника най-малко за три години, считано от възникване на трудовото правоотношение. Освен това той трябва да запази равнището на заетост, предложено с безсрочния трудов договор за насърчаване на предприемачеството най-малко за една година, считано от сключването на договора. При неспазване на тези задължения работодателят е длъжен да възстанови предимствата. [...]

8. За целите на настоящия член се взема предвид броят на зетите работници в предприятието към момента на назначаване“.

15 Срокът на действие на тази форма на зетост се определя от параграф 2 от деветата преходна разпоредба на Закон 3/2012 по следния начин:

„Девета преходна разпоредба. Сключване на договори за ученичество и стаж и безсрочни трудови договори за насърчаване на предприемачеството в зависимост от процента на безработицата.

[...]

2. Безсрочните трудови договори за насърчаване на предприемачеството, посочени в член 4 от настоящия закон, могат да бъдат сключвани, докато процентът на безработица в страната е под 15 %“.

Спорът по главното производство и преюдициалните въпроси

16 Г-жа Nisttahuz Poclava, боливийска гражданка, работила като готвачка в предприятие, осъществяващо хотелиерски услуги — Taberna del Marqués. Трудовият ѝ договор за пълно работно време е сключен на 16 януари 2013 г. Договорът е от категорията на безсрочните трудови договори за насърчаване на предприемачеството.

17 В член 2 от договора е посочено, че срокът за изпитване на г-жа Nisttahuz Poclava е една година във всички случаи. В член 11 от него е посочено, че договорът може да бъде съфинансиран от Европейския социален фонд. За неуредените в трудовия договор въпроси се прилага Колективният трудов договор за системата на хотелиерството и ресторантьорството.

18 С писмо от 31 май 2013 г. г-жа Nisttahuz Poclava е уведомена, че е освободена от работа, считано от същата дата, тъй като не е преминала срока за изпитване.

19 На 2 юли 2013 г. г-жа Nisttahuz Poclava предявява иск срещу работодателя пред Juzgado de lo Social №23 de Madrid, с който иска уволнението да бъде обявено за незаконно и работодателят да бъде осъден да възстанови работничката на работа при същите условия като тези преди прекратяването на договора или да ѝ заплати обезщетение в размер на 33-дневна работна заплата за всяка прослужена година.

20 Запитващата юрисдикция посочва, че продължителността на срока за изпитване, предвиден в член 4, параграф 3 от Закон 3/2012, не съответства на общата продължителност, предвидена в испанското право, и няма връзка с професионалните качества на назначеното лице. Тази разпоредба урежда нетипичен срочен договор за една година, който може да се трансформира в безсрочен договор след изтичане на срока за изпитване. Освен това по време на срока за изпитване работникът не се ползвал с правна закрила срещу евентуално уволнение, по-специално що се отнася до формата му, основанията и съдебния контрол, на който евентуално подлежи.

21 Запитващата юрисдикция отбелязва също, че целта на Закон 3/2012 е насърчаването на зетостта, като този закон е част от реформите на трудовото законодателство, приети вследствие решенията и препоръките на Европейския съюз в областта на политиката на зетостта.

- 22 Що се отнася до решенията и препоръките на Съюза, посочената юрисдикция посочва в това отношение член 148 ДФЕС, предвиждащ насоки за заетостта, член 151 ДФЕС, Решение 2008/618/ЕО на Съвета от 15 юли 2008 година относно насоки за политиките по заетостта на държавите членки (ОВ L 198, стр. 47), Съобщение от Комисията до Европейския парламент, до Съвета, до Европейския икономически и социален комитет и до Комитета на регионите от 18 април 2012 г. със заглавие „Към възстановяване и създаване на работни места“ (СОМ(2012) 173 окончателен), Решение 2010/707/ЕС на Съвета от 21 октомври 2010 година относно насоки за политиките за заетост на държавите членки (ОВ L 308, стр. 46), Препоръка на Съвета от 12 юли 2011 година относно Националната програма за реформи на Испания за 2011 г. и съдържаща становище на Съвета относно актуализираната Програма за стабилност на Испания за периода 2011—2014 г. (ОВ С 212 стр. 1), Препоръка на Съвета от 10 юли 2012 година относно националната програма за реформи на Испания за 2012 г. и съдържаща становище на Съвета относно програмата за стабилност на Испания за периода 2012—2015 г. (ОВ С 219, стр. 81).
- 23 Според запитващата юрисдикция безсрочният трудов договор за насърчаване на предприемачеството нарушавал член 30 от Хартата, член 2, параграф 2, буква б) и член 4 от Конвенция № 158 относно прекратяване на трудовото правоотношение по инициатива на работодателя, приета на 22 юни 1982 г. в Женева от Международната организация на труда, Европейската социална харта, подписана в Торино на 18 октомври 1961 г. — нарушение, следващо от Решение от 23 май 2012 г. на Европейския комитет по социални права във връзка с подобен договор по гръцкото право — както и Директива 1999/70.
- 24 Що се отнася по-специално до тази директива, запитващата юрисдикция посочва, че Закон 3/2012 е в противоречие с целите ѝ, а именно недопускането на дискриминация на работниците, наети със срочен договор и предотвратяване на злоупотребата, която произтича от използването на последователни срочни трудови договори или правоотношения. Законът установявал дискриминация между работниците, сключили такива трудови договори или правоотношения, и работниците, ползващи се с общите трудови договори, били те срочни или безсрочни, през първата година от изпълнението на тези трудови договори или правоотношения, доколкото при предсрочно прекратяване на трудовото правоотношение по отношение на първата категория работници не се предвижда обезщетение. Впрочем в нарушение на Директива 1999/70 и рамковото споразумение законът въвеждал нов вид фактически срочен договор, който налага по-неблагоприятни условия на труд на работниците, за които се прилага.
- 25 Запитващата юрисдикция иска да се установи дали противоречи на правото на Съюза национална правна уредба, която въвежда и урежда трудов договор с уговорка за срок за изпитване от една година, при който възможността за колективно договаряне на срока за изпитване при този вид договори е изключена. Тя иска да се установи също така дали този срок за изпитване, в рамките на който се допуска прекратяване на трудовия договор без предизвестие, е съвместим с основното право, гарантирано в член 30 от Хартата.
- 26 При това положение Juzgado de lo Social №23 de Madrid решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:
- „1) Противоречи ли на правото на Съюза и съвместима ли е с основното право, гарантирано с член 30 от Хартата, национална правна уредба, която предвижда едногодишен срок за изпитване при безсрочен трудов договор за насърчаване на предприемачеството, по време на който се допуска прекратяването на договора без предизвестие?
- 2) Нарушава ли едногодишният срок за изпитване при безсрочния трудов договор за насърчаване на предприемачеството целите и разпоредбите на Директива 1999/70 — [и следователно клаузи 1 и 3 от рамковото споразумение]?”.

Относно компетентността на Съда

- 27 С въпросите си, които следва да бъдат разгледани заедно, запитващата юрисдикция по същество иска от Съда да установи дали член 30 от Хартата и Директива 1999/7, и по-специално клаузи 1 и 3 от рамковото споразумение, трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална правна уредба като испанското законодателство, с което се въвежда и урежда безсрочен трудов договор за насърчаване на предприемачеството и се предвижда едногодишен срок за изпитване.
- 28 Следва да се припомни, че приложното поле на Хартата спрямо дейността на държавите членки е определено в член 51, параграф 1 от същата, съгласно който разпоредбите на Хартата се отнасят за държавите членки единствено когато те прилагат правото на Съюза.
- 29 Всъщност от постоянната практика на Съда по същество следва, че основните права, гарантирани в правния ред на Съюза, трябва да се прилагат във всички случаи, уредени от правото на Съюза, но не и извън тези случаи (решение Åkerberg Fransson, C-617/10, EU:C:2013:105, т. 19 и цитираната съдебна практика).
- 30 Следователно трябва да се разгледа въпросът дали испанското законодателство, въвеждащо и уреждащо безсрочния трудов договор за насърчаване на предприемачеството, представлява прилагане на правото на Съюза.
- 31 Както припомнят испанското правителство и Европейската комисия, Директива 1999/70 и рамковото споразумение се прилагат за всички работници, полагащи труд срещу възнаграждение в рамките на възникнало с работодателя им срочно трудово правоотношение (решения Del Cerro Alonso, C-307/509, EU:C:2007:509, т. 28, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, точка 40 и Valenza и др., C-302/11—C-305/11, EU:C:2012:646, т. 33).
- 32 По силата на клауза 2, параграф 1 рамковото споразумение се прилага за работници на срочни трудови договори, които имат трудов договор или трудово правоотношение, определени от действащ закон, колективен трудов договор или практика във всяка държава членка.
- 33 Съгласно определенията, съдържащи се в клауза 3 от рамковото споразумение, под понятието „работник на срочен трудов договор“ се разбира „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 случай“.
- 34 От акта за преюдициално запитване следва, че член 4, параграф 2 от Закон 3/2012 предвижда, че „договорът се сключва за неопределен срок“. Член 4, параграф 3 от Закон 3/2012 предвижда, че договорът се урежда от разпоредбите на Статута на работниците и служителите и от КТД, приложими към безсрочните договори, с изключение единствено на продължителността на срока за изпитване.
- 35 Както от определението за работник на срочен трудов договор, съдържащо се в клауза 3 от рамковото споразумение, така и от приложимото национално законодателство по главното производство следва, че трудов договор като сключения с г-жа Nisttahuz Poclava не може да се квалифицира като срочен договор.
- 36 Действително срокът за изпитване цели главно да провери годността и качествата на работника, докато срочният трудов договор се използва, когато изтичането на срока на трудовия договор или правоотношение е обусловено от обективни условия.

- 37 При всички положения продължителността на срок за изпитване като предвидения в Закон 3/2012 не се урежда от Директива 1999/70.
- 38 Следователно се налага изводът, че договор като „безсрочния трудов договор за насърчаване на предприемачеството“, предвиден в испанското право, не е срочен договор, попадащ в приложното поле на Директива 1999/70.
- 39 В мотивите към акта за преюдициално запитване запитващата юрисдикция се позовава на други разпоредби от правото на Съюза, съгласно които според нея разглежданото правно положение попада в приложното поле на правото на Съюза.
- 40 Що се отнася до член 151 ДФЕС, който посочва целите на Съюза и държавите членки в областта на социалната политика, този член не възлага никакво конкретно задължение по отношение на сроковете за изпитване в трудовите договори. Същото се отнася и за посочените от запитващата юрисдикция насоки и препоръки в областта на политиката на заетостта, приети от Съвета съгласно член 148 ДФЕС.
- 41 В това отношение следва да се припомни, че при разглеждането на френския „договор за нови назначения“ (*contrat nouvelles embauches*) Съдът е постановил, че макар закритата на работниците при прекратяване на трудовия договор да е едно от средствата за постигане на целите, посочени в член 151 ДФЕС, и законодателят на Съюза да е компетентен в тази област, съгласно условията, поставени в член 153, параграф 2 ДФЕС, положения, които не са предмет на мерки, приети на основание на посочените членове, не попадат в приложното поле на правото на Съюза (определение *Polier*, C-361/07, EU:C:2008:16, т. 13).
- 42 Всъщност обстоятелството, че безсрочният трудов договор за насърчаване на предприемачеството може евентуално да бъде финансиран от структурните фондове, само по себе си не е достатъчно, за да се приеме, че разглежданото в главното производство положение предполага прилагане на правото на Съюза по смисъла на член 51, параграф 1 от Хартата.
- 43 В мотивите в акта си за преюдициално запитване запитващата юрисдикция се позовава и на член 2, параграф 2, буква б) и член 4 от Конвенция № 158 относно прекратяване на трудовото правоотношение по инициатива на работодателя, приета на 22 юни 1982 г. в Женева от Международната организация на труда, и на Европейската социална харта, подписана в Торино на 18 октомври 1961 г. Налага се констатацията, че член 267 ДФЕС не овластява Съда да се произнася по тълкуването на разпоредби на международното право, които обвързват държавите членки извън пределите на действие на правото на Съюза (вж. решения *Vandeweghe* и др., 130/73, EU:C:1973:131, т. 2, *TNT Express Nederland*, C-533/08, EU:C:2010:243, т. 61, определение *Corpul Național al Poliștilor*, C-134/12, EU:C:2012:288, т. 14 и решение *Qurbani*, C-481/13, EU:C:2014:2101, т. 22).
- 44 От всички изложени съображения следва, че разглежданото в главното производство положение не попада в приложното поле на правото на Съюза. Следователно Съдът не е компетентен да отговори на поставените от запитващата юрисдикция въпроси.

По съдебните разноски

- 45 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 (десети състав) реши:

Съдът на Европейския съюз няма компетентност да отговори на преюдициалните въпроси, поставени от Juzgado de lo Social №23 de Madrid (Испания) с акт от 4 март 2014 г.

Подписи