



Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (седми състав)

3 юни 2021 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 5 — Приложимост — Понятие „последователни срочни трудови договори или правоотношения“ — Срочни трудови договори в публичния сектор — Мерки за предотвратяване и санкциониране на злоупотребата с последователни срочни трудови договори и правоотношения — Понятие „обективни причини“, обосноваващи подобни договори — Еквивалентни законови мерки — Задължение за съответстващо тълкуване на националното право — Икономическа криза“

По дело C-726/19

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Висш съд на Мадрид, Испания) с акт от 23 септември 2019 г., постъпил в Съда на 1 октомври 2019 г., в рамките на производство по дело

Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario

срещу

JN

СЪДЪТ (седми състав),

състоящ се от: A. Kumin (докладчик), председател на състав, P. G. Xuereb и I. Ziemele, съдии,

генерален адвокат: A. Rantos,

секретар: A. Calot Escobar,

предвид изложеното в писмената фаза на производството,

като има предвид становищата, представени:

- за Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, от L. Santiago Lara, letrada,
- за испанското правителство, от L. Aguilera Ruiz и S. Jiménez García,
- за Европейската комисия, от N. Ruiz García, M. van Beek и I. Galindo Martín,

* Език на производството: испански.

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

постанови настоящото

Решение

- 1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на клауза 5 от Рамковото споразумение за 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).
- 2 Запитването е отправено в рамките на спор между Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario (Мадридски институт за научноизследователска и развойна дейност в областта на храните, селското и аграрното стопанство на Автономна област Мадрид, Испания) (наричан по-нататък „Imidra“) и JN по повод прекратяването на срочния трудов договор, сключен между Imidra и последната, за да се заеме вакантно работно място.

Правна уредба

Правото на Съюза

- 3 Съгласно съображение 17 от Директива 1999/70:
„По отношение на термините, използвани в рамковото споразумение, без да са специално определени в него, тази директива дава възможност на държавите членки да определят такива термини в съответствие с националното законодателство или практика, какъвто е случаят с други директиви по социални въпроси, които използват подобни термини, при условие че въпросните определения спазват съдържанието на рамковото споразумение“.
- 4 Член 2, първа алинея от тази директива предвижда:
„Държавите членки въвеждат в сила законови, подзаконови и административни разпоредби, необходими, за да се съобразят с настоящата директива най-късно до 10 юли 1999 г. или осигуряват, най-късно до тази дата, социалните партньори да са въвели необходимите мерки чрез споразумение, като от държавите членки се изисква да предприемат всички необходими мерки, които им позволяват да могат по всяко време да гарантират постигането на наложените от настоящата директива резултати. Те незабавно информират Комисията за това“.
- 5 Точка 7 от общите положения на това рамково споразумение има следното съдържание:
„като има предвид, че използването на срочни трудови договори, основаващи се на обективни причини, е начин да се предотврати злоупотребата“.
- 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 Клауза 5 от Рамковото споразумение („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:
- а) обективни причини, които оправдават подновяването на такива договори или правоотношения;
 - б) максималната обща продължителност на последователните срочни трудови договори или правоотношения;
 - в) броят на подновяванията на такива договори или правоотношения.
2. Държавите членки след консултация със социалните партньори и/или социалните партньори, когато е подходящо, определят при какви условия срочните трудови договори или правоотношения:
- а) се приемат за „последователни“;
 - б) се приемат за договори или правоотношения с неопределена продължителност“.

Испанското право

8 Член 9, параграф 3 от Constitución española (Конституция на Испания) гласи:

„Конституцията гарантира принципа на законност, йерархията на нормите, публичността на нормите, забраната за обратно действие на разпоредбите, налагащи по-строги санкции или ограничаващи индивидуалните права, правната сигурност, отговорността и забраната за произвол от страна на публичните власти“.

- 9 Член 4, параграф 1 от Real Decreto 2720/1998 por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (Кралски декрет 2720/1998 за прилагане на член 15 от Закона за статута на работниците в областта на срочните трудови договори) от 18 декември 1998 г. (BOE № 7 от 8 януари 1999 г., стр. 568) определя договора за „interinidad“ като договор, сключван за заместването на отсъстващ работник, който по силата на закона или на колективен или индивидуален трудов договор има право да си запази работното място, или за временно заемане на длъжност, докато се провежда процедура по назначаване или процедура по повишаване с оглед на постоянното заемане на това работно място.
- 10 Съгласно член 4, параграф 2 от този кралски декрет в договора трябва да се посочат по-специално заместваният работник и причината за заместването му или работното място, което ще бъде окончателно заето след процедурата по назначаване или процедурата по повишаване. Срокът на договора за „interinidad“, сключен за заместване на работник от предприятието, който има право да си запази работното място, съответства на периода на отсъствието на този работник. Срокът на договора за „interinidad“, сключен за временно заемане на длъжност, докато се провежда процедура по назначаване или процедура по повишаване с оглед на окончателното заемане на тази длъжност, съответства на времетраенето на тази процедура. Той не може да надхвърля три месеца, като едва след изтичането на този максимален срок може да се сключва нов договор със същия предмет. При процедурите по назначаване, провеждани от публичната администрация за заемане на работни места, срокът на договорите за „interinidad“ съвпада с продължителността на съответния конкурс, предвидена в приложимите за него специални разпоредби.

- 11 Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (преработеният текст на Закона за основния статут на служителите в публичната администрация), одобрен с Real Decreto Legislativo 5/2015 (Кралски законодателен декрет 5/2015) от 30 октомври 2015 г. (BOE № 261 от 31 октомври 2015 г., стр. 103105, наричан по-нататък „ЕВЕР“), предвижда в член 70, озаглавен „Обявяване на свободна длъжност в публичната администрация“:

„1. Нуждите от човешки ресурси, за които са отпуснати бюджетни средства и които трябва да бъдат удовлетворени с назначаването на нов персонал, се отразяват в обявление за свободни длъжности в публичната администрация или се задоволяват чрез друг подобен механизъм за управление на запълването на нуждите от персонал, което предполага организирането на съответните процедури за подбор за въпросните длъжности, предвиждащи допълнителни десет процента, и определянето на максималните срокове за публикуване на обявленията. При всички положения обявяването на свободните длъжности в публичната администрация или прилагането на подобния на него механизъм трябва да се осъществи в тригодишен срок, който не подлежи на удължаване.

2. Обявлението за свободни длъжности в публичната администрация или подобния механизъм, одобрен всяка година от ръководните органи на публичната администрация, се публикува в съответния официален вестник.

[...]“.

Спорът в главното производство и преюдициалните въпроси

- 12 На 23 юни 2003 г. Imidra сключва с JN срочен трудов договор за заемане на вакантно работно място, свързано с обявление от 2002 г. за длъжност в публичната администрация. Тогава JN е изпълнявала функциите на служител в хотелиерството.
- 13 През 2005 г. е организиран конкурс за попълване на работното място, заемано от JN. Това работно място обаче не е избрано от нито един от успешите кандидати от този конкурс, поради което договорът за „interinidad“ на JN е бил продължен през 2008 г.
- 14 През 2009 г. Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid (Министерство на президентството, правосъдието и вътрешните работи на Автономна област Мадрид, Испания) организира нов конкурс за достъп до длъжности от договорно естество в професионалната категория хотелиерски служители.
- 15 С решение от 27 юли 2016 г. Dirección General de la Función Pública (Генерална дирекция на публичната служба, Испания) разпределя тези работни места на успешите кандидати от този конкурс.
- 16 На 3 октомври 2016 г. JN получава писмо, с което се уведомява за прекратяването на трудовия ѝ договор, с мотива че заеманото от нея вакантно работно място е определено на постоянен работник.
- 17 На 24 май 2017 г. JN оспорва уволнението си пред Juzgado de lo Social № 40 de Madrid (Съд по трудови и осигурителни спорове № 40, Мадрид, Испания).
- 18 С решение от 26 септември 2018 г. тази юрисдикция частично уважава жалбата на JN. Тя приема по същество, че разглежданото трудово правоотношение е станало непостоянно с неопределена продължителност, тъй като е превишен предвиденият в член 70 от ЕВЕР тригодишен срок за попълване на вакантното работно място, което JN е заемала. Поради това Imidra е осъден да

изплати на JN обезщетение при уволнение в размер на 3266,48 EUR, или 20 дни трудово възнаграждение за всяка прослужена година, в съответствие с практиката на Tribunal Supremo (Върховен съд, Испания).

- 19 Imidra подава въззивна жалба срещу това решение пред запитващата юрисдикция, Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Висш съд на Мадрид, Испания). Според тази юрисдикция разглежданият в главното производство договор за „interinidad“ е бил преквалифициран в договор за неопределено време, тъй като датата на изтичането му е непредвидима. Този непредвидим характер обаче противоречал на самото естество на срочния договор, за който съгласно закона следвало да се знае датата на изтичане на срока. Освен това посочената юрисдикция счита, че не може да се приеме никакво оправдание, що се отнася до закъснението при организирането на процедура по назначаване на вакантното работно място, довело в случая до трудово правоотношение с продължителност над тринадесет години.
- 20 Запитващата юрисдикция обаче уточнява, че съгласно практиката на Tribunal Supremo (Върховен съд) е изключено договор за „interinidad“ като разглеждания в главното производство да се преквалифицира в трудово правоотношение за неопределено време, което не е постоянно. Всъщност нито сключването на последователни договори за „interinidad“, нито продължаването на срока на такива договори, което води до продължаване на трудовото правоотношение в рамките на период, който може да достигне 20 години, не могат да се считат за злоупотреба. От това следвало, че работникът, който, след като е работил много години по силата на тези договори, загуби неочаквано работата си поради попълването на вакантното работно място, няма право на никакво обезщетение.
- 21 Освен това според запитващата юрисдикция, макар да е възможно, подобно на Juzgado de lo Social № 40 de Madrid (Съд по трудови и осигурителни спорове № 40, Мадрид), член 70 от ЕВЕР да се тълкува в смисъл, че предвижда максимален срок на договора за „interinidad“, доколкото тази разпоредба определя тригодишен срок за провеждането на процедурите по назначаване, което непряко би позволило да се избегне продължителното упражняване на срочните трудови правоотношения на лицата, заемащи вакантни работни места, Tribunal Supremo (Върховен съд) многократно е приел, че това не е така. Всъщност последната юрисдикция счита, че предвиденият в член 70 от ЕВЕР срок не представлява абсолютна гаранция и няма автоматичен характер. По-специално според посочената юрисдикция този срок може да бъде удължаван *sine die* на различни основания и това е станало така по-конкретно поради тежката икономическа криза през 2008 г.
- 22 Според запитващата юрисдикция от това следва, че договорът за „interinidad“ често трае десетилетия и че продължителността му зависи от произволната преценка на работодателя, а именно в случая публичната администрация, която може без основание да реши дали да започне процедурата по назначаване за попълването на вакантното работно място и да избере подходящия момент, в който да започне тази процедура. Това положение обаче противоречало на принципа на правна сигурност, гарантиран в член 9, параграф 3 от испанската конституция.
- 23 В този контекст запитващата юрисдикция има съмнения относно съответствието на националната правна уредба, така както е тълкувана от Tribunal Supremo (Върховен съд), с клауза 5 от Рамковото споразумение.

24 При това положение Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Висш съд, Мадрид) решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

- „1) Съвместимо ли е с полезното действие на клаузи 1 и 5 от Директива 1999/70 предвиждането на срочен трудов договор като договора за „*interinidad por vacante*“ (за временно заместване до заемане на вакантното работно място), чиято продължителност е оставена на преценката на работодателя, който решава дали да попълни вакантното работно място, кога да направи това и колко време да продължи процедурата за подбор?
- 2) Следва ли да се счита за транспонирано в испанското право задължението по клауза 5 от Директива [1999/70] за въвеждане на една или повече от предвидените в нея мерки за предотвратяване на злоупотребата при използването на срочни трудови договори в хипотезата на трудови договори за временно заместване до заемане на вакантно работно място, доколкото съгласно съдебната практика не е предвидена максимална продължителност на тези срочни трудови правоотношения, не са посочени обективните причини, които обосновават подновяването им, нито е определен броят на подновяванията на такива трудови договори?
- 3) Засягат ли се целта и полезното действие на Рамковото споразумение от липсата в испанското право, съгласно съдебната практика, на ефективна мярка за предотвратяване и санкциониране на злоупотребите спрямо работниците на трудови договори за временно заместване до заемане на вакантно работно място, тъй като не е ограничена общата максимална продължителност на тези трудови правоотношения, те никога не се превръщат в такива за неопределено време или в непостоянни трудови правоотношения за неопределено време, въпреки многото изминали години, нито се изплаща обезщетение на работниците при освобождаването им и не се изисква от администрацията да обоснове подновяването на срочното трудово правоотношение за заместване, когато години наред за вакантното работно място не се прави публично обявление или се забавя процедурата по назначаване?
- 4) Следва ли да се счита за съвместимо с целта на Директива [1999/70] неограничено във времето трудово правоотношение, чиято продължителност съгласно съдебната практика, изведена от решение от 5 юни 2018 г., *Montero Mateos* (C-677/16, EU:C:2018:393), е необичайно дълга и е оставена изцяло на преценката на работодателя без ограничение и никакво оправдание, като работникът не може да предвиди кога ще бъде освободен, и което може да продължи до пенсионирането му, или следва да се приеме, че е налице злоупотреба?
- 5) Може ли съгласно решение от 25 октомври 2018 г., *Sciotto* (C-331/17, EU:C:2018:859) да се приеме, че икономическата криза от 2008 г. представлява абстрактна причина, оправдаваща липсата на каквато и да е мярка за предотвратяване на злоупотребата, произтичаща от използването на последователни срочни трудови договори по смисъла на клауза 5, параграф 1 от Рамковото споразумение, която е можела да предотврати или да възпрепятства продължителността на трудовото правоотношение между жалбоподателката и Comunidad de Madrid (Автономна област Мадрид) от 2003 г. до 2008 г., когато е подновено, а след това до 2016 г., като по този начин заместването е продължило тринадесет години?“.

По преюдициалните въпроси

По приложимостта на клауза 5 от Рамковото споразумение

- 25 Imidra и испанското правителство поддържат по същество, че преюдициалното запитване има хипотетичен характер и следователно е недопустимо, тъй като клауза 5 от Рамковото споразумение не се прилага към положение като разглежданото в главното производство, което се характеризира не с последователни срочни трудови договори или правоотношения, а със сключването на един и същ договор за „interinidad“.
- 26 Що се отнася до приложимостта на клауза 5 от Рамковото споразумение в делото по главното производство, следва да се припомни, че тази клауза е насочена към постигането на една от преследваните от него 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 (решение от 11 февруари 2021 г., М. V. и др. (Последователни срочни трудови договори в публичния сектор) (C-760/18, EU:C:2021:113, т. 36 и цитираната съдебна практика).
- 27 Следователно клауза 5, параграф 1 от Рамковото споразумение задължава държавите членки, за предотвратяване на злоупотребите при използването на последователни срочни трудови договори или правоотношения, когато във вътрешното им право няма еквивалентни правни мерки, да приемат като ефективна и обвързваща най-малко една от изброените в нея мерки (решение от 11 февруари 2021 г., М. V. и др. (Последователни срочни трудови договори в публичния сектор) (C-760/18, EU:C:2021:113, т. 37 и цитираната съдебна практика).
- 28 От текста на тази клауза от Рамковото споразумение, както и от постоянната съдебна практика обаче следва, че посочената клауза намира приложение единствено при наличието на последователни срочни трудови договори или правоотношения, поради което договор, който е първи или единствен срочен трудов договор, не попада в нейното приложно поле (вж. решение от 11 февруари 2021 г., М. V. и др. (Последователни срочни трудови договори в публичния сектор) (C-760/18, EU:C:2021:113, т. 38 и цитираната съдебна практика).
- 29 Освен това, следва да се уточни, че съгласно постоянната съдебна практика клауза 5, параграф 2, буква а) от Рамковото споразумение оставя по принцип на държавите членки и/или на социалните партньори да определят при какви условия срочните трудови договори или правоотношения се приемат за „последователни“ (решение от 11 февруари 2021 г., М. V. и др. (Последователни срочни трудови договори в публичния сектор) (C-760/18, EU:C:2021:113, т. 40 и цитираната съдебна практика).
- 30 Макар подобно препращане към националните органи за целите на определянето на конкретните условия за прилагане на термина „последователни“ по смисъла на Рамковото споразумение да се обяснява с грижата да се запази разнообразието на националните правни уредби в тази област, важно е все пак да се припомни, че така оставената на държавите членки свобода на преценка не е неограничена, тъй като в никакъв случай не би могла да постави под въпрос целта или полезното действие на Рамковото споразумение. По-специално националните органи не трябва да използват тази свобода на действие така, че да възникне ситуация, която е възможно да доведе до злоупотреби, а следователно и да противоречи на тази цел (решение от 11 февруари 2021 г., М. V. и др. (Последователни срочни трудови договори в публичния сектор) (C-760/18, EU:C:2021:113, т. 41 и цитираната съдебна практика).

- 31 Всъщност държавите членки са длъжни да гарантират наложения от правото на Съюза резултат, както следва не само от член 288, трета алинея ДФЕС, но и от член 2, първа алинея от Директива 1999/70 във връзка със съображение 17 от нея (решение от 11 февруари 2021 г., М. V. и др. (Последователни срочни трудови договори в публичния сектор) (C-760/18, EU:C:2021:113, т. 42 и цитираната съдебна практика).
- 32 Ограниченията на предоставеното на държавите членки право на преценка, посочени в точка 30 от настоящото решение, се налагат особено по отношение на ключово понятие като това за последователния характер на трудовите правоотношения, което е определящо за определянето на самото приложно поле на националните разпоредби, предназначени за прилагане на Рамковото споразумение (решение от 11 февруари 2021 г., М. V. и др. (Последователни срочни трудови договори в публичния сектор) (C-760/18, EU:C:2021:113, т. 43 и цитираната съдебна практика).
- 33 В случая от акта за преюдициално запитване е видно, че договорът за „interinidad“, сключен от JN през 2003 г., е бил продължен през 2008 г., тъй като заеманото от нея работно място не е било избрано от нито един успял кандидат от конкурса, организиран през 2005 г. за запълване на това работно място. Така изглежда, че не става въпрос в тесен смисъл за последователност от два или няколко трудови договора, което предполага съществуването и формалното сключване на два или няколко отделни договора, при което единият договор следва другия, а за автоматично продължаване на първоначален срочен трудов договор.
- 34 Освен това запитващата юрисдикция уточнява, че трайното запазване на работника на вакантно работно място по силата на срочен трудов договор е последица от неизпълнението от работодателя на законовото му задължение да организира в определения срок процедура за подбор с цел окончателно заемане на свободната длъжност. Всъщност, тъй като тази процедура е ограничена до период от три години, всяко надхвърляне на този срок било равностойно на мълчаливо подновяване на първоначалния договор за „interinidad“. Освен това според тази юрисдикция, когато нито един успешен кандидат в посочената процедура не е избрал да стане титуляр на вакантното работно място и за последното се провежда нова процедура по назначаване, следва да се приеме, че договорът за „interinidad“ е бил новиран. Следователно в случая трудовото правоотношение е било мълчаливо продължавано и дори е било новирано за няколко години, тъй като назначаването на успешно издържало конкурса лице на тази длъжност било извършено едва през 2016 г.
- 35 Съдът обаче е постановил, че изводът, че липсват последователни срочни трудови правоотношения по смисъла на клауза 5 от Рамковото споразумение само поради това че първият срочен трудов договор на съответния работник е бил продължен по право, без формално сключване в писмена форма на един или повече нови срочни трудови договори, в положение, при което освен това трайното запазване на този работник на вакантно работно място по силата на срочно трудово правоотношение е последица от неспазване от страна на работодателя на законовото му задължение да организира в определения срок процедура за подбор с цел окончателното заемане на тази свободна длъжност и поради това неговото трудово правоотношение е било имплицитно продължавано няколко години, създава опасност от засягане на предмета, целта и полезното действие на това споразумение (вж. в този смисъл решения от 19 март 2020 г., Sánchez Ruiz и др., C-103/18 и C-429/18, EU:C:2020:219, т. 61 и от 11 февруари 2021 г., М. V. и др. (Последователни срочни трудови договори в публичния сектор) (C-760/18, EU:C:2021:113, т. 44).
- 36 Всъщност такова ограничително тълкуване на понятието „последователни срочни трудови правоотношения“ би позволило да се наемат работници при несигурни условия в продължение на години (решение от 11 февруари 2021 г., М. V. и др. (Последователни срочни трудови договори в публичния сектор) (C-760/18, EU:C:2021:113, т. 45 и цитираната съдебна практика).

- 37 В допълнение същото това ограничително тълкуване би могло да доведе не само до това от закрилата на работниците, към която се стремят Директива 1999/70 и Рамковото споразумение, да бъдат изключени на практика голям брой срочни трудови правоотношения, като изпразни преследваната от тях цел от голяма част от нейното съдържание, но и да се допусне злоупотреба при използването на такива правоотношения от страна на работодателите, за да се задоволят постоянни и трайни нужди в областта на персонала (решение от 11 февруари 2021 г., М. V. и др. (Последователни срочни трудови договори в публичния сектор) (C-760/18, EU:C:2021:113, т. 46 и цитираната съдебна практика).
- 38 В този контекст следва също да се констатира, че понятието „срок“ на трудовото правоотношение представлява съществен елемент от всеки срочен договор. Съгласно клауза 3, параграф 1 от Рамковото споразумение „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“. Промяната на датата на прекратяване на срочен трудов договор представлява съществена промяна на този договор, която основателно може да бъде приравнена на сключването на ново срочно трудово правоотношение, правоприменик на предходното трудово правоотношение, попадащо в приложното поле на клауза 5 от Рамковото споразумение (решение от 11 февруари 2021 г., М. V. и др. (Последователни срочни трудови договори в публичния сектор) (C-760/18, EU:C:2021:113, т. 47 и цитираната съдебна практика).
- 39 В случая, след като автоматичното продължаване на първоначалния срочен договор може да се приравни на подновяване и следователно на сключването на отделен срочен трудов договор, разглежданото в главното производство положение се характеризира не със сключването на един и същ договор, а със сключването на договори, които действително могат да бъдат квалифицирани като „последователни“ по смисъла на клауза 5 от Рамковото споразумение, което запитващата юрисдикция следва да провери.
- 40 Поради това следва да се приеме, че клауза 5 от Рамковото споразумение трябва да се тълкува в смисъл, че съдържащият се в нея израз „последователни срочни трудови договори или правоотношения“ обхваща и продължаването по право на срочните трудови договори на работниците от публичния сектор, като разглежданият в главното производство договор за „interinidad“, независимо от факта, че писмената форма, която поначало е предвидена за сключването на последователни договори, не е била спазена.
- 41 Следователно няма пречка клауза 5 от Рамковото споразумение да се приложи към спора в главното производство, поради което следва да се отговори на поставените въпроси.

По въпроси от първи до четвърти

- 42 С въпроси от първи до четвърти, които следва да се разгледат заедно, запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали клауза 5 от Рамковото споразумение трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба като тълкуваната в националната съдебна практика, която, що се отнася до договорите за „interinidad“, не съдържа никакви указания относно обективните причини, които оправдават подновяването на тези договори или тяхната максимална продължителност, не уточнява максималния брой на подновяванията им, не съдържа никакви еквивалентни правни мерки и не предвижда никакво обезщетение за работниците в случай на уволнение.
- 43 Следва да се припомни, както беше посочено в точки 26 и 27 от настоящото решение, че клауза 5 от Рамковото споразумение, която е насочена към постигането на една от преследваните от споразумението цели, а именно да се ограничи последователното използване на срочни трудови договори или правоотношения, задължава в параграф 1 държавите членки да

приемат ефективно и задължително най-малко една от изброените в нея мерки, когато вътрешното им право не предвижда еквивалентни правни мерки. Така изброените в параграф 1, букви а)–в) от тази клауза мерки, три на брой, са свързани съответно с обективни причини, които оправдават подновяването на такива трудови договори или правоотношения, с максималната обща продължителност на тези последователни срочни трудови договори или правоотношения и с броя на подновяванията им (решение от 11 февруари 2021 г., М. V. и др. (Последователни срочни трудови договори в публичния сектор) (C-760/18, EU:C:2021:113, т. 54 и цитираната съдебна практика).

- 44 В това отношение държавите членки разполагат със свобода на преценка, тъй като могат да избират дали да прибегнат до една или няколко от мерките, предвидени в клауза 5, параграф 1, букви а)–в) от Рамковото споразумение, или да приложат съществуващи еквивалентни правни мерки, като същевременно отчитат нуждите на специфични сектори и/или на категории работници (решение от 11 февруари 2021 г., М. V. и др. (Последователни срочни трудови договори в публичния сектор) (C-760/18, EU:C:2021:113, т. 55 и цитираната съдебна практика).
- 45 По този начин клауза 5, параграф 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 полезното действие на Рамковото споразумение (решение от 11 февруари 2021 г., М. V. и др. (Последователни срочни трудови договори в публичния сектор) (C-760/18, EU:C:2021:113, т. 56 и цитираната съдебна практика).
- 46 Освен това, когато — както е 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 ефективни и възпиращи, за да гарантират пълната ефикасност на нормите, приети в приложение на Рамковото споразумение (решение от 25 октомври 2018 г., Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, т. 64 и цитираната съдебна практика).
- 47 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) (решение от 7 март 2018 г., Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, т. 30 и цитираната съдебна практика).
- 48 От това следва, че когато е налице злоупотреба при използването на последователни срочни трудови договори или правоотношения, за надлежно санкциониране на такава 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. Всъщност според самия текст на член 2, първа алинея от Директива 1999/70 държавите членки трябва „да предприемат всички необходими мерки, които им позволяват да могат по всяко време да гарантират постигането на наложените от [тази] директива резултати“ (решение от 19 март 2020 г., Sánchez Ruiz и др., C-103/18 и C-429/18, EU:C:2020:219, т. 88 и цитираната съдебна практика).
- 49 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, параграф 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 (решение от 26 ноември 2014 г., Mascolo и др., C-22/13, C-61/13—C-63/13 и C-418/13, EU:C:2014:2401, т. 80 и цитираната съдебна практика).

- 50 В случая, що се отнася до национална правна уредба, която въвежда режима на договори за „interinidad“, трябва да се припомни, че Съдът не следва да се произнася по тълкуването на разпоредби от националното право, тъй като тази задача е поверена на компетентните национални юрисдикции, които трябва да определят дали изискванията на клауза 5 от Рамковото споразумение са изпълнени с разпоредбите на приложимата национална правна уредба (решение от 19 март 2020 г., Sánchez Ruiz и др., C-103/18 и C-429/18, EU:C:2020:219, т. 89 и цитираната съдебна практика).
- 51 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 (решение от 26 ноември 2014 г., Mascolo и др., C-22/13, C-61/13—C-63/13 и C-418/13, EU:C:2014:2401, т. 82 и цитираната съдебна практика).
- 52 Все пак, когато се произнася по преюдициалното запитване, Съдът може да направи уточнения, от които да се ръководят посочените юрисдикции при осъществяването от тях преценка (решение от 19 март 2020 г., Sánchez Ruiz и др., C-103/18 и C-429/18, EU:C:2020:219, т. 91 и цитираната съдебна практика).

По наличието на мерки за предотвратяване на злоупотребите с последователни срочни трудови договори

- 53 Що се отнася до наличието на мерки за предотвратяване на използването на последователни срочни трудови договори по смисъла на клауза 5, параграф 1 от Рамковото споразумение, от материалите по делото, с които Съдът разполага, става ясно, че разглежданата в главното производство национална правна уредба позволява сключването на последователни договори за „interinidad“ в очакване да се организира конкурс и евентуално да се назначи постоянен работник на работното място, което до този момент е заемано по силата на тези договори, без да са предвидени мерки за ограничаване на максималната обща продължителност на тези договори или на броя на техните подновявания по смисъла на параграф 1, букви б) и в) от тази клауза.
- 54 При тези условия следва да се провери дали подновяването на такива трудови договори е оправдано от „обективна причина“ по смисъла на клауза 5, параграф 1, буква а) от Рамковото споразумение, както по същество поддържа Imidra, и евентуално дали националните мерки, свързани с режима на тези договори, представляват „еквивалентни правни мерки за предотвратяване на злоупотребата“ по смисъла на тази клауза, както изтъква по-специално испанското правителство.
- 55 Що се отнася, на първо място, до съществуването в националното право на обективни причини, обосноваващи подновяването на срочни трудови договори по смисъла на клауза 5, параграф 1, буква а) от Рамковото споразумение, следва да се отбележи, че както следва от точка 7 от общите положения на Рамковото споразумение, подписалите го страни всъщност приемат, че използването на срочни трудови договори, основаващи се на „обективни причини“, е начин за предотвратяване на злоупотребата (решение от 26 ноември 2014 г., Mascolo и др., C-22/13, C-61/13—C-63/13 и C-418/13, EU:C:2014:2401, т. 86 и цитираната съдебна практика).

- 56 Освен това Съдът вече е постановил, че временното заместване на работник, за да се задоволят по същество временни нужди на работодателя от персонал, по принцип може да представлява такава „обективна причина“ (решение от 26 ноември 2014 г., Mascolo и др., C-22/13, C-61/13—C-63/13 и C-418/13, EU:C:2014:2401, т. 91 и цитираната съдебна практика).
- 57 От това следва, че национална правна уредба, която допуска подновяването на срочни договори за временно заемане на длъжност в администрацията на Автономна област Мадрид до приключването на процедурите по назначаване на титулярен служител, сама по себе си не противоречи на Рамковото споразумение.
- 58 Както обаче Съдът вече многократно се е произнасял, подновяването на срочни трудови договори или правоотношения за задоволяване на нужди, които в действителност имат не временен, а напротив, постоянен и траен характер, не е оправдано по смисъла на клауза 5, параграф 1, буква а) от Рамковото споразумение. Всъщност подобно използване на срочни трудови договори или правоотношения е в пряко противоречие с предпоставката, на която се основава Рамковото споразумение, а именно че трудовите договори за неопределено време са общата форма на трудовите правоотношения, въпреки че срочните трудови договори са характерни за заетостта в някои отрасли, занятия и дейности (решение от 26 ноември 2014 г., Mascolo и др., C-22/13, C-61/13—C-63/13 и C-418/13, EU:C:2014:2401, т. 100 и цитираната съдебна практика).
- 59 Следователно спазването на клауза 5, параграф 1, буква а) от Рамковото споразумение предполага конкретна проверка дали подновяването на последователни срочни трудови договори или правоотношения цели да удовлетвори временни нужди (решение от 26 ноември 2014 г., Mascolo и др., C-22/13, C-61/13—C-63/13 и C-418/13, EU:C:2014:2401, т. 101 и цитираната съдебна практика).
- 60 За целта следва да се разглеждат във всеки случай конкретните обстоятелства, като се отчита по-специално броят на последователните договори, сключени с едно и също лице или за извършването на една и съща работа, така че да не се допуска работодателите да злоупотребяват при използването на срочни трудови договори или правоотношения, дори сключени очевидно за задоволяване на нужда от заместващ персонал (решение от 26 ноември 2014 г., Mascolo и др., C-22/13, C-61/13—C-63/13 и C-418/13, EU:C:2014:2401, т. 102 и цитираната съдебна практика).
- 61 Макар съгласно посочената в точка 51 от настоящото решение съдебна практика в рамките на производството по член 267 ДФЕС всяка преценка на фактите да е от компетентността на националните юрисдикции, следва да се констатира, че от материалите по делото, с които Съдът разполага, става ясно, че националната правна уредба, и по-специално член 70 от ЕВЕР, определя тригодишен срок за организирането на процедурите по назначаване. Следователно, както сочи запитващата юрисдикция, този срок позволява непряко да се избегне продължаването във времето на срочните трудови правоотношения на лицата, които заемат вакантни работни места. Въпреки това съгласно практиката на Tribunal Supremo (Върховен съд) посоченият срок може да бъде удължен на различни основания, поради което този срок е също толкова променлив, колкото и несигурен.
- 62 От това следва, че без да се засягат проверките, които запитващата юрисдикция трябва да извърши, тази национална правна уредба, така както е тълкувана в националната съдебна практика, при липсата на какъвто и да било конкретен срок за организиране и приключване на процедурите по назначаване с цел окончателно попълване на работното място, заемано дотогава от работник по силата на срочен трудов договор, явно може да позволи, в нарушение на клауза 5, параграф 1, буква а) от Рамковото споразумение, подновяването на такива срочни трудови договори за задоволяване на нуждите, които всъщност имат не временен, а напротив, постоянен и траен характер.

- 63 Следователно посочената национална правна уредба, макар да изглежда, че тя формално ограничава използването на договорите за „interinidad“, които са сключени до провеждането на конкурсни процедури за окончателно заемане на съответната длъжност, до един-единствен период, който приключва със завършването на тези процедури, все пак не позволява да се гарантира, че конкретното прилагане на тази обективна причина съответства на изискванията, определени в клауза 5, буква а) от Рамковото споразумение, което запитващата юрисдикция следва да провери.
- 64 Що се отнася, на второ място, до наличието в националното право на „еквивалентни правни мерки за предотвратяване на злоупотребата“ по смисъла на клауза 5, параграф 1 от Рамковото споразумение, Съдът приема, че национална мярка, която предвижда организирането в изискваните срокове на процедури за подбор, целящи окончателно заемане на длъжностите, временно заети от работници на срочни трудови договори, може да предотврати продължаващото съществуване на несигурния статут на тези работници, като осигури бързо окончателно заемане на заетите от тях длъжности (решение от 19 март 2020 г., Sánchez Ruiz и др., C-103/18 и C-429/18, EU:C:2020:219, т. 94).
- 65 Ето защо организирането на такива процедури в изискваните срокове по принцип може да предотврати злоупотребите, които произтичат от използването на последователни срочни трудови правоотношения, в очакване тези длъжности да бъдат окончателно заети (решение от 19 март 2020 г., Sánchez Ruiz и др., C-103/18 и C-429/18, EU:C:2020:219, т. 95).
- 66 След това уточнение от акта за преюдициално запитване е видно, че както бе отбелязано в точка 61 от настоящото решение, въпреки наличието на конкретен срок в испанското право за започване на процедурите по назначаване, този срок, в съответствие с практиката на Tribunal Supremo (Върховен съд), не представлява фиксиран срок и поради това на практика явно не е спазен.
- 67 При тези условия национално законодателство, което предвижда организирането на процедури за подбор с цел окончателно заемане на работните места, временно заети от работници на срочни трудови договори, както и точно определени срокове за тази цел, но което не позволява да се гарантира, че такива процедури се организират действително, не изглежда годно да предотврати злоупотребата от страна на съответния работодател при използването на последователни срочни трудови правоотношения (вж. в този смисъл решение от 19 март 2020 г., Sánchez Ruiz и др., C-103/18 и C-429/18, EU:C:2020:219, т. 97).
- 68 Следователно, освен ако запитващата юрисдикция не установи друго, разглежданата в главното производство национална правна уредба, така както е тълкувана в националната съдебна практика, явно не представлява „еквивалентна правна мярка“ по смисъла на клауза 5, параграф 1 от Рамковото споразумение.
- 69 Поради това следва да се констатира, че с оглед на предоставените на Съда данни и противно на припомнените в точки 43 и 45 от настоящото решение изисквания, разглежданата в главното производство национална правна уредба явно не съдържа мерки за предпазване срещу злоупотребата с последователни срочни трудови договори по смисъла на клауза 5, параграф 1 от Рамковото споразумение, което запитващата юрисдикция следва да провери.

По наличието на мерки за санкциониране на злоупотребата с последователни срочни трудови договори.

- 70 Що се отнася до наличието на мерки за санкциониране на злоупотребите с последователни срочни трудови договори или правоотношения, от преписката, с която разполага Съдът, е видно, че съгласно практиката на Tribunal Supremo (Върховен съд) използването на

последователни договори за „*interinidad*“ не се квалифицира като злоупотреба. Следователно за тези договори, от една страна, трудовото правоотношение не се преквалифицира в трудово правоотношение за неопределено време, което не е постоянно, и от друга страна, съответният работник няма право на никакво обезщетение при изтичането на срока на тези договори. Така такава обезщетение се изплащало само при изтичането на срока на срочните трудови договори, различни от договорите за „*interinidad*“.

- 71 В това отношение следва да се отбележи, че Съдът е уточнил, че с оглед на съдебната практика, цитирана в точка 48 от настоящото решение, за да може национална правна уредба, която забранява в публичния сектор преобразуването на поредица от срочни трудови договори в трудов договор за неопределено време, да се счита за съответстваща на Рамковото споразумение, във вътрешния правов ред на съответната държава членка трябва да има в посочената област друга ефективна мярка, за да не се допусне, и ако е необходимо, да се санкционира злоупотребата с последователни срочни трудови договори (определение от 30 септември 2020 г., *Cámara Municipal de Gondomar*, C-135/20, непубликувано, EU:C:2020:760, т. 24 и цитираната съдебна практика).
- 72 Ето защо, ако запитващата юрисдикция установи, че в разглежданата в главното производство национална правна уредба не съществува никаква друга ефективна мярка, за да се предотвратят и санкционират евентуално установените злоупотреби спрямо работещите в публичния сектор, подобно положение може да накърни целта и полезното действие на клауза 5 от Рамковото споразумение и поради това е в разрез с тази клауза (вж. в този смисъл определение от 30 септември 2020 г., *Cámara Municipal de Gondomar*, C-135/20, непубликувано, EU:C:2020:760, т. 25 и цитираната съдебна практика).
- 73 В този контекст следва да се отбележи, че Съдът е постановил, че доколкото по отношение на назначения в администрацията съгласно административното право персонал не съществува никаква друга равностойна мярка, която да осигурява ефективна защита — нещо, което запитващата юрисдикция следва да провери — приравняването на срочно наетия персонал към „работници на трудов договор за неопределено време, които не са назначени за постоянно“, би могла да бъде мярка, подходяща за санкциониране на злоупотребата при използването на срочните трудови договори и заличаване на последиците от нарушението на разпоредбите на Рамковото споразумение (решение от 14 септември 2016 г., *Martínez Andrés и Castrejana López*, C-184/15 и C-197/15, EU:C:2016:680, т. 53).
- 74 Що се отнася до липсата на отпускане на обезщетение при прекратяването на договорите за „*interinidad*“, следва да се припомни, че според Съда изплащането на обезщетение при прекратяване на договор не е достатъчно за постигане на преследваната с клауза 5 от Рамковото споразумение цел, а именно предотвратяване на злоупотребите, произтичащи от използването на последователни срочни трудови договори. Всъщност изглежда, че това изплащане изобщо не е продиктувано от съображения, свързани със законосъобразността или наличието на злоупотреба при използването на последователни срочни трудови договори (вж. в този смисъл решение от 21 ноември 2018 г., *de Diego Porras*, C-619/17, EU:C:2018:936, т. 94).
- 75 Следователно подобна мярка явно не е годна да санкционира надлежно злоупотребата с последователни срочни трудови договори или правоотношения и да заличи последиците от нарушаването на правото на Съюза, поради което сама по себе си явно не представлява достатъчно ефективна и възпираща мярка, за да гарантира пълната ефикасност на нормите, приети в приложение на Рамковото споразумение, по смисъла на припомнената в точка 46 от настоящото решение съдебна практика (вж. в този смисъл решение от 21 ноември 2018 г., *de Diego Porras*, C-619/17, EU:C:2018:936, т. 95).

- 76 Освен това обстоятелството, че това обезщетение се изплаща единствено след изтичането на срока на срочните трудови договори, различни от договорите за „*interinidad*“, би могло да накърни целта и полезното действие на Рамковото споразумение само ако в националното право няма никаква друга ефективна мярка за предотвратяване и санкциониране на злоупотребите по отношение на работниците, наети с договори за „*interinidad*“, което запитващата юрисдикция следва да провери (вж. в този смисъл решение от 21 ноември 2018 г., *de Diego Porras*, C-619/17, EU:C:2018:936, т. 100).
- 77 Следователно с оглед на данните, с които Съдът разполага, национална правна уредба, така както е тълкувана в националната съдебна практика, която, от една страна, забранява както приравняването на работници, наети въз основа на последователни договори за „*interinidad*“, на „работници на трудов договор за неопределено време, които не са назначени за постоянно“, така и предоставянето на обезщетение на тези работници, и от друга страна, не предвижда никаква друга ефективна мярка за предотвратяване и санкциониране на евентуално установените злоупотреби по отношение на служителите от публичния сектор, явно не съответства, освен ако не се установи друго при проверките, които запитващата юрисдикция има задачата да извърши, на изискванията, произтичащи от припомнената в точки 46—49 от настоящото решение съдебна практика.
- 78 За да се даде полезен отговор на запитващата юрисдикция, следва да се направят уточнения относно задълженията на националния съд, в случай че националната правна уредба, така както е тълкувана от националната съдебна практика, не е съобразена с клауза 5, параграф 1 от Рамковото споразумение.
- 79 В това отношение следва да се припомни, че клауза 5, параграф 1 от Рамковото споразумение не е безусловна и достатъчно точна по своето съдържание, за да може частноправните субекти да се позоват на нея пред национален съд (решение от 19 март 2020 г., *Sánchez Ruiz* и др., C-103/18 и C-429/18, EU:C:2020:219, т. 118 и цитираната съдебна практика).
- 80 Такава разпоредба от правото на Съюза, лишена от директен ефект, обаче не може в това си качество да бъде изтъквана в спор, попадащ в обхвата на правото на Съюза, с цел да не се приложи евентуално противоречаща ѝ разпоредба от националното право (решение от 19 март 2020 г., *Sánchez Ruiz* и др., C-103/18 и C-429/18, EU:C:2020:219, т. 119 и цитираната съдебна практика).
- 81 При това положение националните юрисдикции не са длъжни да оставят без приложение разпоредба от националното право, която противоречи на клауза 5, параграф 1 от Рамковото споразумение (решение от 19 март 2020 г., *Sánchez Ruiz* и др., C-103/18 и C-429/18, EU:C:2020:219, т. 120 и цитираната съдебна практика).
- 82 След това уточнение следва да се припомни, че от националните юрисдикции се изисква при прилагане на вътрешното право да го тълкуват, доколкото е възможно, в светлината на текста и целите на съответната директива, за да постигнат предвидения от последната резултат и следователно да спазят член 288, трета алинея ДФЕС (решение от 19 март 2020 г., *Sánchez Ruiz* и др., C-103/18 и C-429/18, EU:C:2020:219, т. 121 и цитираната съдебна практика).
- 83 Изискването за съответстващо тълкуване на националното право всъщност е присъщо за системата на ДФЕС, доколкото дава възможност на националните юрисдикции в рамките на своята компетентност да осигурят пълната ефикасност на правото на Съюза, когато се произнасят по споровете, с които са сезирани (решение от 19 март 2020 г., *Sánchez Ruiz* и др., C-103/18 и C-429/18, EU:C:2020:219, т. 122 и цитираната съдебна практика).

- 84 Наистина, задължението на националния съд да се позове на съдържанието на директива, когато тълкува или прилага релевантните норми на вътрешното право, се ограничава от общите принципи на правото, и по-специално от принципите на правна сигурност и на забрана за обратно действие, и не може да служи за основа на тълкуване *contra legem* на националното право (решение от 19 март 2020 г., Sánchez Ruiz и др., C-103/18 и C-429/18, EU:C:2020:219 т. 123 и цитираната съдебна практика).
- 85 Принципът за съответстващо тълкуване изисква обаче националните юрисдикции да използват всички свои правомощия, като вземат предвид цялото вътрешно право и като приложат признатите от последното методи за тълкуване, за да гарантират пълната ефективност на съответната директива и да стигнат до разрешение, което съответства на преследваната от нея цел (решение от 19 март 2020 г., Sánchez Ruiz и др., C-103/18 и C-429/18, EU:C:2020:219, т. 124 и цитираната съдебна практика).
- 86 В този контекст Съдът се е произнесъл, че задължението за съответстващо тълкуване налага на националните юрисдикции при необходимост да изменят постоянната съдебна практика, ако тя се основава на тълкуване на националното право, което е несъвместимо с целите на директива. Следователно националната юрисдикция не би имала основание да приеме, че е изправена пред невъзможност да тълкува национална разпоредба в съответствие с правото на Съюза единствено поради факта че тази разпоредба трайно е тълкувана в несъвместим с това право смисъл (вж. в този смисъл решение от 6 ноември 2018 г., Bauer и Willmeroth, C-569/16 и C-570/16, EU:C:2018:871, т. 68 и цитираната съдебна практика).
- 87 При това положение в настоящия случай запитващата юрисдикция следва да провери дали разглежданата в главното производство национална разпоредба може да бъде тълкувана в съответствие с клауза 5 от Рамковото споразумение.
- 88 С оглед на всички гореизложени съображения на въпроси от първи до четвърти следва да се отговори, че клауза 5, параграф 1 от Рамковото споразумение трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба, както е тълкувана в националната съдебна практика, която, от една страна, позволява подновяването на срочни трудови договори до приключване на процедурите по назначаване, започнати с цел окончателно заемане на свободните работни места на работници в публичния сектор, без да посочва точно определен срок за завършването на тези процедури, и от друга страна, забранява както приравняването на тези работници на „работници на трудов договор за неопределено време, които не са назначени за постоянно“, така и предоставянето на обезщетение на същите тези работници. Всъщност явно тази национална правна уредба не предвижда никаква друга мярка за предотвратяване и евентуално санкциониране на злоупотребата с последователни срочни трудови договори, освен ако не се установи друго при проверките, които запитващата юрисдикция има задачата да извърши.

По петия въпрос

- 89 С петия си въпрос запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали клауза 5, параграф 1 от Рамковото споразумение трябва да се тълкува в смисъл, че чисто икономически съображения, свързани с икономическата криза от 2008 г., могат да обосноват липсата в националното право на каквато и да е мярка за предотвратяване и санкциониране на използването на последователни срочни трудови договори.
- 90 В случая Imidra поддържа, че забавянето при организирането на процедурите по назначаване се обяснява със спазването на законовите задължения, произтичащи по-специално от финансовите закони, приети вследствие на икономическата криза от 2008 г., които предвиждали бюджетни ограничения и в този контекст забранявали в периода 2009—2017 г. да се изпълняват

обявленията за работа в публичния сектор. Така в главното производство администрацията не можела да бъде упрекната в злоупотреба, що се отнася до използването на договорите за „interinidad“.

- 91 В това отношение следва да се отбележи, че съгласно трайната съдебна практика, макар съображения от бюджетен характер да могат да бъдат в основата на избраната социална политика на дадена държава членка и да влияят върху естеството и обхвата на мерките, които държавата възнамерява да приеме, сами по себе си тези съображения не са преследвана от тази политика цел, поради което те не биха могли да обосноват липсата на каквато и да е предпазна мярка срещу злоупотребата с последователни срочни трудови договори по смисъла на клауза 5, параграф 1 от Рамковото споразумение (решение от 25 октомври 2018 г., Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, т. 55 и цитираната съдебна практика).
- 92 От това следва, че макар чисто икономически съображения да могат да обосноват приемането на финансови закони, които забраняват организирането на процедури по назначаване в публичния сектор, те не могат да ограничат, дори да премахнат закрилата, от която се ползват работниците на срочни трудови договори в съответствие с Директива 1999/70, и по-специално минималните изисквания, предвидени в клауза 5 от Рамковото споразумение.
- 93 С оглед на гореизложените съображения на петия въпрос следва да се отговори, че клауза 5, параграф 1 от Рамковото споразумение трябва да се тълкува в смисъл, че чисто икономически съображения, свързани с икономическата криза от 2008 г., не могат да обосноват липсата в националното право на каквато и да било мярка за предотвратяване и санкциониране на използването на последователни срочни трудови договори.

По съдебните разноски

- 94 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 (седми състав) реши:

- 1) Клауза 5, параграф 1 от Рамковото споразумение за 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 (CEEP), трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба, както е тълкувана в националната съдебна практика, която, от една страна, позволява подновяването на срочни трудови договори до приключване на процедурите по назначаване, започнати с цел окончателно заемане на свободните работни места на работници в публичния сектор, без да посочва точно определен срок за завършването на тези процедури, и от друга страна, забранява както приравняването на тези работници на „работници на трудов договор за неопределено време, които не са назначени за постоянно“, така и предоставянето на обезщетение на същите тези работници. Всъщност явно тази национална правна уредба не предвижда никаква друга мярка за предотвратяване и евентуално санкциониране на злоупотребата с последователни срочни трудови договори, освен ако не се установи друго при проверките, които запитващата юрисдикция има задачата да извърши.

- 2) Клауза 5, параграф 1 от Рамковото споразумение за срочната работа, сключено на 18 март 1999 г., което се съдържа в приложение към Директива 1999/70, трябва да се тълкува в смисъл, че чисто икономически съображения, свързани с икономическата криза от 2008 г., не могат да обосноват липсата в националното право на каквато и да било мярка за предотвратяване и санкциониране на използването на последователни срочни трудови договори.

Подписи