



Служба „Преса и
информация“

Съд на Европейския съюз
ПРЕССЪОБЩЕНИЕ № 33/20
Люксембург, 19 март 2020 г.

Решение по съединени дела C-103/18
Sánchez Ruiz, и C-429/18 Fernández Álvarez и др./Comunidad de Madrid
(Servicio Madrileño de Salud)

Държавите членки не могат да изключат от понятието „последователни срочни трудови правоотношения“ положението на работник, заемащ трайно въз основа на няколко назначения длъжност по заместване при липса на процедура за конкурс, като по този начин неговото трудово правоотношение е било продължавано имплицитно всяка година

Фактът, че даден работник се е съгласил с възникването на последователни срочни трудови правоотношения, не го лишава от закрилата, която му предоставя Рамковото споразумение за срочната работа

В решение **Sánchez Ruiz и Fernández Álvarez и др.** (съединени дела C-103/18 и C-429/18), постановено на 19 март 2020 г., Съдът е приел, че **държавите членки и/или социалните партньори не могат да изключват от понятието „последователни срочни трудови договори или правоотношения“**, предвидено в клауза 5 от Рамковото споразумение относно срочната работа (наричано по-нататък „Рамковото споразумение“)¹, **положение, в което работник, нает въз основа на срочно трудово правоотношение, т.е. до окончателното заемане на свободната длъжност, на която е нает, в рамките на няколко назначения заема без прекъсване една и съща длъжност в продължение на няколко години и постоянно и непрекъснато е изпълнявал едни и същи функции, като трайното задържане на този работник на свободната длъжност 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 трудовото му правоотношение е било имплицитно продължавано всяка година. В случай на злоупотреба от работодател в публичния сектор при използването на последователни срочни трудови правоотношения, обстоятелството, че съответният работник се е съгласил с възникването и/или подновяването на тези трудови правоотношения, не е от естество от тази гледна точка да заличи от поведението на работодателя характера му на злоупотреба, така че Рамковото споразумение да не бъде приложимо към положението на този работник.**

В настоящия случай няколко лица работят отдавна въз основа на срочни трудови правоотношения в здравната служба на Автономна област Мадрид (Испания). Тези работници са поискали да им бъде признато качеството на членове на постоянния персонал с нормативно установен статут, или при условията на евентуалност, на служители в публичната администрация, които се ползват от сходен статут, което Автономна област Мадрид им отказва. Сезирани с жалби от посочените работници срещу решенията за отказ на тази автономна област, Juzgado Contencioso-Administrativo no 8 de Madrid (Административен съд № 8 на Мадрид) и Juzgado Contencioso-Administrativo no 14 de Madrid (Административен съд № 14 на Мадрид) отправят до Съда няколко преюдициални въпроса относно тълкуването по-специално на клауза 5 от Рамковото споразумение.

¹ Рамково 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) (ОВ L 175, 1999 г., стр. 43; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 129).

За да стигне до посоченото по-горе заключение, Съдът припомня най-напред, че една от преследваните от Рамковото споразумение цели е да се ограничи **последователното използване на срочни трудови договори или правоотношения**, които се считат за възможен източник на злоупотреби във вреда на **работниците**, и че **държавите членки и/или социалните партньори следва** при съблюдаване на предмета, целта и ползното действие на това споразумение, **да определят при какви условия тези трудови договори или правоотношения се считат за „последователни“**. На следващо място, Съдът счита, че тълкуването в обратен смисъл би позволило работниците да се наемат на работа при несигурни условия в продължение на години и 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 се 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.

Освен това Съдът е постановил, че **клауза 5 от Рамковото споразумение не допуска национално законодателство и съдебна практика, по силата на които последователното подновяване на срочни трудови правоотношения се счита за обосновано от „обективни причини“ само поради това, че споменатото подновяване отговаря на основанията за назначаване, посочени в това законодателство**, а именно в случай на необходимост, неотложност или за осъществяване на програми с временен, конюнктурен или извънреден характер, **доколкото такова национално законодателство и такава съдебна практика не възпрепятстват съответния работодател да отговори на практика с такива подновявания на постоянни и трайни нужди в областта на персонала**. В това отношение Съдът изтъква, че макар разглежданите в главното производство национална правна уредба и съдебна практика да не предвиждат общо и абстрактно разрешение да се използват последователни срочни трудови договори, а ограничават сключването на такива договори или правоотношения, за да се задоволят по същество временни нужди, **на практика последователните назначения на засегнатите работници не отговарят само на временни нужди на Автономна област Мадрид, а са насочени към задоволяване на постоянни и трайни нужди в областта на персонала в рамките на здравната служба на тази автономна област**. В това отношение Съдът е посочил, че според запитващите юрисдикции в испанския сектор на общественото здравеопазване съществува структурен проблем, който се изразява във високия процент временно назначени работници и в неспазването на законовото задължение за постоянно заемане на длъжностите, които са временно заети от този персонал.

По-нататък Съдът е постановил, че **запитващите юрисдикции са тези, които трябва да преценят дали някои мерки** като организирането на процедури за подбор, целящи окончателно заемане на длъжности, временно заети от работници, наети в рамките на срочни трудови правоотношения, преобразуването на статута на тези работници в „непостоянно назначен за неопределен срок персонал“ и предоставянето на споменатите работници на обезщетение, равностойно на плащаното при незаконно уволнение, **представляват адекватни мерки за предотвратяване, и евентуално, за санкциониране на злоупотребите, произтичащи от използването на последователни срочни трудови договори или правоотношения, или еквивалентни правни мерки**. Съдът все пак е направил уточнения, от които да се ръководят посочените юрисдикции при осъществяваната от тях преценка.

Освен това Съдът е постановил, че в случай на злоупотреба от работодател в публичния сектор при използването на последователни срочни трудови правоотношения, обстоятелството, че съответният работник се е съгласил с възникването и/или подновяването на тези трудови правоотношения, не е от естество от тази гледна точка да заличи от поведението на работодателя характера му на злоупотреба, така че Рамковото споразумение да не бъде приложимо към положението на този работник. В това отношение Съдът е приел, че целта на Рамковото споразумение да се ограничи последователното

използване на срочни трудови договори или правоотношения, се основава имплицитно, но по необходимост на схващането, че **поради слабата си позиция по отношение на работодателя работникът може да бъде жертва на злоупотреба от страна на работодателя при използването на последователни срочни трудови правоотношения, макар да се е съгласил свободно с възникването и подновяването на тези трудови правоотношения и поради същата тази причина може да не е склонен да предяви изрично правата си спрямо своя работодател. Поради това Съдът е приел, че клауза 5 от това споразумение би била лишена от всякакво полезно действие, ако работниците на срочен трудов договор бъдат лишени от закрилата, която то им гарантира, само защото са се съгласили свободно със сключването на последователни срочни трудови договори.**

Накрая Съдът приема, че **правото на Европейския съюз не задължава национална юрисдикция, сезирана със спор между работник и неговия работодател — публичноправен субект, да остави без приложение национална правна уредба, която не е в съответствие с клауза 5, точка 1 от Рамковото споразумение, след като поради факта, че тази клауза е лишена от директен ефект, тя 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.**

ЗАБЕЛЕЖКА: Преюдициалното запитване позволява на юрисдикциите на държавите членки, в рамките на спор, с който са сезирани, да се обърнат към Съда с въпрос относно тълкуването на правото на Съюза или валидността на акт на Съюза. Съдът не решава националния спор. Националната юрисдикция трябва да се произнесе по делото в съответствие с решението на Съда. Това решение обвързва по същия начин останалите национални юрисдикции, когато са сезирани с подобен въпрос.

Неофициален документ, предназначен за медиите, който не обвързва Съда

[Пълният текст](#) на съдебното решение е публикуван на уебсайта CURIA в деня на обявяването

За допълнителна информация се свържете с Corina-Gabriela Socoliuc ☎ (+352) 4303 4293