



Служба „Преса и  
информация“

Съд на Европейския съюз  
**ПРЕССЪОБЩЕНИЕ № 4/12**  
Люксембург, 26 януари 2012 г.

Решение по дело C-586/10  
Bianca Küçük

## **Подновяването на срочни трудови договори може да бъде оправдано с нуждата от заместване, даже ако тази нужда е честа и дори постоянна**

*Ако е необходимо, може да се провери дали не се злоупотребява с използването на тези  
последователни срочни договори, като се отчете техният брой и тяхната обща  
продължителност*

Съгласно правото на Съюза<sup>1</sup>, което въвежда в действие рамково споразумение на европейските социални партньори относно срочната работа, безсрочните трудови договори представляват общата форма на трудовите правоотношения. Поради това то задължава държавите членки да приемат мерки, които целят да предотвратят всяка злоупотреба с последователни срочни трудови договори. Една от тези мерки може по-специално да бъде определянето от държавите членки на „обективните причини“, които оправдават подновяването на такива договори. Германското право предвижда, че временното заместване на работник представлява такава обективна причина, по-конкретно в случай на заместване поради отпуск по майчинство или за отглеждане на дете.

Г-жа Bianca Küçük работи за Land Nordrhein-Westfalen (Северен Рейн-Вестфалия, Германия) като деловодител в деловодството на Amtsgericht Köln (околийски съд, Кьолн, Германия) в продължение на единадесет години на основание на общо тринадесет срочни трудови договора. Всички тези договори са сключени за заместване на деловодители, наети за неопределено време, които са взели временен отпуск (например отпуск за отглеждане на дете).

Г-жа Küçük изтъква пред Arbeitsgericht Köln (Съд по трудови спорове, Кьолн, Германия), че последният ѝ трудов договор се е превърнал в договор за неопределено време поради липса на обективна причина, която да оправдава ограничаването му във времето. Действително, при общо тринадесет сключени последователно и без прекъсване срочни трудови договори за период от единадесет години, изобщо не можело да става дума за временна нужда от заместващ персонал. Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови спорове), който трябва да реши този спор като последна инстанция, поставя въпрос на Съда относно тълкуването на релевантните разпоредби на правото на Съюза.

С постановеното днес решение Съдът приема, че временната нужда от заместващ персонал — както предвижда германското право — по принцип може да представлява обективна причина по смисъла на правото на Съюза, която оправдава както срочния характер на договорите, сключени със заместващия персонал, така и подновяването на тези договори.

Само фактът, че даден работодател е принуден често, дори постоянно, да използва временни замествания, и че тези замествания могат също да бъдат осигурени чрез назначаването на работници по силата на безсрочни трудови договори, не предполага липсата на такава обективна причина, нито наличието на злоупотреба. Всъщност

<sup>1</sup> Директива 1999/70/ЕО на Съвета от 28 юни 1999 година, която цели да въведе в действие рамковото споразумение за срочната работа, сключено между общите междуотраслови организации (CES, UNICE и CEEP), ОВ L 175, стр. 43; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 129.

изискването за автоматично сключване на безсрочни договори — когато размерът на предприятието или на съответното образование и съставът на неговия персонал предполагат, че работодателят е изправен пред честа или постоянна нужда от заместващ персонал — би надхвърлило целите, преследвани от рамковото споразумение на европейските социални партньори, въведено в действие посредством правото на Съюза, и така би засегнало свободата на преценка, призната на държавите членки и на социалните партньори.

Въпреки това, когато преценяват в конкретен случай дали подновяването на срочен договор е оправдано от обективна причина като временната нужда от заместващ персонал, националните органи трябва да отчитат всички обстоятелства по този конкретен случай, включително броя и общата продължителност на сключените преди това срочни договори със същия работодател.

---

**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 Илияна Палъова ☎ (+352) 4303 3708

Кадри от обявяването на решението са достъпни на „[Europe by Satellite](#)“ ☎ (+32) 2 2964106