

Дело C-726/19**Резюме на преюдициалното запитване съгласно член 98, параграф 1 от
Процедурния правилник на Съда****Дата на постъпване в Съда:**

1 октомври 2019 г.

Запитваща юрисдикция:

Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Испания)

Дата на акта за преюдициално запитване:

23 септември 2019 г.

Жалбоподател:Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Agrario y
Alimentario**Ответник:**

JN

Предмет на главното производство

Предметът на главното производство е искане за обезщетение при прекратяването на трудовия договор на ответника.

Предмет и правно основание на преюдициалното запитване

Преюдициалното запитване се отнася до пет въпроса: да се установи дали трудовият договор за „interinidad por vacante“ (временно заместване до заемане на свободна длъжност) е в съответствие с Рамковото споразумение за срочната работа; дали наличието на неограничени времево трудови договори като срочния трудов договор за заместване до заемане на свободна длъжност означава, че Директива 1999/70 не е транспонирана правилно; дали липсата на адекватни мерки за предотвратяване и санкциониране на злоупотребата, която произтича от използването на срочния трудов договор за заместване до заемане на свободна длъжност, не засяга полезното действие на Рамковото споразумение; дали е налице злоупотреба при

трудова правоотношение като свързаното със срочния трудов договор за заместване до заемане на свободна длъжност, което е с много дълга продължителност и чието прекратяване не може да се предвиди; дали икономическата криза е обективна причина, която оправдава непредприемането на мерки, с които да се предотврати дадено трудово правоотношение да продължи много дълъг период от време. Правното основание е член 267 ДФЕС.

Преюдициални въпроси

ПЪРВИ: Може ли да се счита за съвместимо 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 свободна длъжност), чиято продължителност е оставена на преценката на работодателя, който решава дали да попълни свободната длъжност, кога да направи това и колко време да продължи процедурата за подбор?

ВТОРИ: Следва ли да се счита за транспонирано в испанското право задължението по клауза 5 от Директива 1999/70/ЕО на Съвета 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 свободна длъжност, тъй като в съответствие със 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?

ТРЕТИ: Засягат ли се целта и полезното действие на Рамковото споразумение от липсата в испанското право на ефективна мярка, в съответствие със съдебната практика, за предотвратяване и санкциониране на злоупотребите спрямо работниците на трудови договори за временно заместване до заемане на свободна длъжност, тъй като не е ограничена общата максимална продължителност на тези трудови правоотношения, те никога не се превръщат в такива с неопределена продължителност или в непостоянни трудови правоотношения с неопределена продължителност, 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 свободната длъжност не се обявява публично или се забавя процедурата за подбор?

ЧЕТВЪРТИ: Следва ли да се счита за съвместимо с целта на Директива 1999/70/ЕО на Съвета неограничено във времето трудово правоотношение, чиято продължителност съгласно практиката на Съда на ЕС, голям състав (решение от 5 юни 2018 г., C-677/2016) е необичайно дълга и е оставена изцяло на преценката на работодателя без ограничение и никакво

оправдание, без работникът да може да предвиди кога ще бъде освободен, и което може да продължи до пенсионирането му, или следва да се приеме, че е налице злоупотреба?

ПЕТИ: Може ли съгласно практиката на Съда на ЕС, десети състав (решение от 25 октомври 2018 г., C-331/2017), да се приеме, че икономическата криза от 2008 г. представлява абстрактна причина, оправдаваща липсата на каквато и да е предпазна мярка срещу злоупотребата, произтичаща от използването на последователни срочни трудови договори по смисъла на клауза 5, точка 1 от Рамковото споразумение, която е можела да предотврати или да възпрепятства продължителността на трудовото правоотношение между ищцата 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 13 години?

Посочени разпоредби от правото на Съюза

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). Съображение 14.

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), приложение към Директива 1999/70. Преамбюл и клаузи 1—5.

Решения на Съда:

от 13 септември 2007 г., Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509), т. 52—55;

от 23 април 2009 г., Angelidaki и др. (C-378/07, C-379/07 и C-380/07, EU:C:2009:250), т. 76, 82—84, 87, 88, 97—99 и 105;

от 14 септември 2016 г., Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679), т. 44, 47, 49 и 52—54;

от 7 март 2018 г., Santoro (C-494/16, EU:C:2018:166), т. 24 и 34;

от 5 юни 2018 г., Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2018:393), т. 64;

от 25 октомври 2018 г., *Sciotto* (C-331/17, EU:C:2018:859), т. 55, 60, 64—66 и 70—72;

от 21 ноември 2018 г., *de Diego Porras* (C-619/17, EU:C:2018:936), т. 88 и 97—101;

от 8 май 2019 г., *Rosatto* (C-494/17, EU:C:2019:387), т. 24—30, 39 и 40.

Посочени разпоредби от националното право

Constitución española (Испанска конституция). Член 9, параграф 3.

Código Civil (Граждански кодекс). Член 1, параграф 6.

Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (преработен текст на Закона за статута на работниците) (наричан по-нататък „Статут на работниците“), приет с *Real Decreto Legislativo 1/1995* (Кралски законодателен декрет 1/1995) от 24 март 1995 г. (BOE № 75 от 29 март 1995 г.). Член 12, параграф 7 и член 15, параграфи 1—3 и 6.

Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, cuyo texto refundido ha sido aprobado por el *Real Decreto Legislativo 5/2015* (Закон за основния статут на служителите в публичната администрация, чийто преработен текст е приет с Кралски законодателен декрет 5/2015) от 30 октомври 2015 г. (BOE № 261 от 31 октомври 2015 г., стр. 103105) (наричан по-нататък „ЕВЕР“). Членове 70 и 83 и четвърта преходна разпоредба.

Real Decreto 2720/1998 por el que se desarrolla член 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). Членове 4 и 8.

Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad de Madrid (колективен трудов договор за договорно наетите служители на Автономна област Мадрид) (BOCM № 100 от 28 април 2005 г., стр. 32) (наричан по-нататък „колективният трудов договор“). Член 13 и единадесета преходна разпоредба.

Решение на *Tribunal Supremo* (Върховен съд, Испания) от 4 юли 2019 г.

Кратко представяне на фактите и на главното производство

- 1 Г-жа JN започва работа в *Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Agrario de la Comunidad de Madrid* (Мадридски институт за аграрна научноизследователска и развойна дейност на Автономна област Мадрид (наричан по-нататък „Институтът“) на 23 юни 2003 г. като помощник в

столова по трудов договор за заместване до заемане на свободна длъжност, обвързан с обявата за свободни работни места в публичния сектор (наричана по-нататък „ОСРМПС“) от 2002 г. През 2008 г. срокът на договора е удължен, тъй като заеманата от нея длъжност е останала свободна след обявения през 2005 г. конкурс за преместване. През 2009 г. е обявен нов конкурс за преместване, който е приключил през 2016 г.

- 2 Със заповед от 3 април 2009 г. на Consejería de Presidencia, Justicia e Interior (министър на президентството, правосъдието и вътрешните работи) е обявена извънредна процедура за заемане на длъжности, за които се прилага трудовото право, от категорията „помощник в столова“. На 27 юли 2016 г. са назначени лицата, които успешно са преминали посочената процедура, а на 3 октомври JN е уведомена за прекратяването на договора ѝ поради заемането на обявената в ОСРМПС свободна длъжност.
- 3 На 17 ноември 2016 г. JN сключва друг срочен трудов договор за заместване до заемане на свободна длъжност, за да заеме друга включена в същата професионална категория длъжност, обвързан с попълването на свободната длъжност от първия проведен конкурс за преместване.
- 4 На 24 май 201[7] JN предявява иск пред Juzgado de lo Social n.º 40 de Madrid (Съд по трудови и осигурителни спорове № 40, Мадрид, Испания). Според посочения съд трудовото правоотношение на JN с Института е непостоянно с неопределена продължителност, тъй като е превишен предвиденият в член 70 от ЕВЕР тригодишен срок за попълване на свободната длъжност, която тя е заемала като временно нает работник. Така съдът приема, че прекратяването на трудовия договор на JN е законно, тъй като свободната длъжност е попълнена чрез процедура за подбор, но съгласно решението на Tribunal Supremo (Върховен съд) от 28 март 2017 г. трябва да ѝ се изплати обезщетение в размер на трудовото ѝ възнаграждение за 20 дни за всяка прослужена година, възлизащо на 3 266,48 EUR.

Основни твърдения на страните в главното производство

- 5 Институтът подава въззивна жалба пред запитващата юрисдикция, основана на нарушение в частност на членове 70 и 83 и четвърта преходна разпоредба от ЕВЕР и на член 13, параграфи 2 и 3 и единадесета преходна разпоредба от колективния трудов договор. Той твърди, че трудовото правоотношение на JN не може да се преобразува в непостоянно с неопределена продължителност. Институтът изтъква, че в срочния трудов договор за заместване до заемане на свободна длъжност, сключен на 20 юни 2003 г., е предвидено, че той се прекратява с приключването на процедурите за подбор, уредени в член 13, параграфи 2 и 3 от колективния трудов договор, и с попълването на заеманата от JN длъжност, включена в професионалната категория „помощник в столова“, обвързана с ОСРМПС от 2002 г. Според него член 70 от ЕВЕР не се прилага за случаите, уредени в четвърта

преходна разпоредба от ЕВЕР, тъй като длъжността е обвързана с ОСРМПС от преди 2005 г. Следователно няма неподлежащ на удължаване тригодишен срок за попълване на тази длъжност, а се прилагат членове 13 и 14 от колективния трудов договор. Той посочва, че в единадесета преходна разпоредба от колективния трудов договор е предвидена програма за действие за стабилизиране на заетостта на договорно наетите служители за 2005 г. и 2006 г. чрез утвърждаване на заетостта, които процедури са уредени в четвърта преходна разпоредба от ЕВЕР, поради което заключава, че член 70 от ЕВЕР е приложим за новоназначените служители, а не за обвързаните с процедурата за утвърждаване на заетостта служители. Институтът добавя, че ЕВЕР е влязъл в сила през май 2007 г. и няма обратно действие.

- 6 Във връзка с отправянето на преюдициалните въпроси Институтът твърди, че клауза 5 от Рамковото споразумение се отнася до случаите на използване на последователни срочни трудови договори, а не до дългата продължителност на един-единствен трудов договор, която според него е законосъобразна. JN счита, че националната правна уредба нарушава клауза 5 от Директивата, тъй като няма ограничение на продължителността на срочните трудови договори за заместване, сключвани от публичната администрация.

Кратко представяне на мотивите за преюдициалното запитване

- 7 Запитващата юрисдикция обобщава трудовото правоотношение на JN по следния начин: трудово правоотношение, уредено с първия трудов договор за заместване до заемане на свободна длъжност, сключен през 2003 г. Тъй като заеманата от JN свободна длъжност, обвързана с ОСРМПС от 2002 г., не е била заета с конкурса за преместване от 2005 г. (въпреки че администрацията не е доказала провеждането на този конкурс, нито резултата от него), договорът е новиран през 2008 г., като срокът му е удължен, за да се попълни същата свободна длъжност, обвързана с ОСРМПС от 2009 г.; в крайна сметка тази длъжност е заета през 2016 г.
- 8 Що се отнася до испанската правна уредба, изложението на запитващата юрисдикция започва с уточнението, че член 70 от ЕВЕР е приложим в случая, тъй като трудовият договор на JN е обвързан с ОСРМПС от 2009 г., последваща приемането на ЕВЕР. Запитващата юрисдикция счита, че предвиденото в посочения член задължение („при всички положения публично обявените или осигурените чрез подобен инструмент свободни места в публичния сектор трябва да бъдат попълнени в рамките на тригодишен срок, който не може да бъде продължаван“) не се засяга от член 83 от ЕВЕР („заемането на работни места и мобилността на договорно наетите служители се осъществяват в съответствие с предвиденото в приложимите колективни договори, а при липса на такива — по системата за заемане на работни места и мобилността на назначените за неопределено

време държавни служители“), тъй като посочените членове уреждат различни въпроси. Всъщност член 83 урежда процедурата, която да се следва, а член 70 — срока за извършването ѝ, които са императивно и точно определени в ЕВЕР, който срок не може да се променя с правна норма от по-нисък ранг, нито по волята на страните.

- 9 Запитващата юрисдикция твърди, че същото важи и за четвърта преходна разпоредба („публичната администрация може да публикува обявления за конкурс за утвърждаване на заетостта на щатни длъжности, съответстващи на различни професии и категории, за които е осигурено бюджетно финансиране и които преди 1 януари 2005 г. са заемани от временно наети държавни служители или временен персонал“). Тази разпоредба, която е приложима в настоящия случай, не е в противоречие със срока по член 70 и нейната цел също е да възпрепятства злоупотребата, произтичаща от запазване на срочните договори.
- 10 Разпоредбите на колективния трудов договор от своя страна също не изключват прилагането на срока по член 70 от ЕВЕР, а по-скоро предвиждат процедурата за попълване на свободни длъжности, която трябва да се следва, без да се превишава посоченият срок, макар и тази процедура да е сложна.
- 11 Всъщност съгласно член 13 от колективния трудов договор длъжностите следва да се попълват първо чрез конкурс за преместване. В случай че останат свободни, тези длъжности, както и освободените поради преместване на други длъжности на заемалите ги служители се включват в следващата ОСРМПС, в процедури за подбор за вътрешно повишение (в които могат да участват само договорно наетите служители за неопределено време — т.е. назначените на постоянна длъжност — от непосредствено по-ниското ниво, притежаващи изискваното образование) или в открит конкурс (процедура, в която могат да участват всички, които отговарят на условията). Единадесета преходна разпоредба от своя страна предвижда триетапна процедура за утвърждаване на заетостта.
- 12 Tribunal Supremo (Върховен съд) е утвърдил в практиката си, че трудовите договори за заместване до заемане на свободна длъжност, използвани масово от испанската администрация, са напълно законосъобразни и не пораждаат никакви последици, като работодателят може да обяви или не конкурс за длъжността, така че временно трудовото правоотношение може да продължи много години, без да се изисква от администрацията да оправдае забавянето на попълването на свободната длъжност. Tribunal Supremo приема, че това трудово правоотношение никога не се превръща в непостоянно с неопределена продължителност и когато работникът неочаквано изгуби работата си поради попълването на свободната длъжност, без да е могъл да предвиди момента, в който това ще се случи, няма право на обезщетение.

- 13 Запитващата юрисдикция посочва, че срочният трудов договор е изключение в испанското трудово право, поради което е уреден по изчерпателен начин и се прилага в случаите, при които работодателят се нуждае от персонал за кратък период от време, стига да са изпълнени нормативно предвидените условия. Може да се предположи, че нуждата няма да продължи след първоначално предвидения срок; ако това се случи или ако не са изпълнени нормативно предвидените условия, законът предвижда, че трудовият договор се превръща в договор за неопределена продължителност, така че работното място, което първоначално е установено като временно, се утвърждава в предприятието. Така в член 15 от Статута на работниците са описани подробно случаите, при които срочният трудов договор се превръща в договор за неопределено време, и е направено разграничение между две съвсем различни ситуации: когато работникът не е бил регистриран в системата на социалното осигуряване или договорът е сключен в нарушение на закона; когато е превишена максималната продължителност на вида срочен трудов договор.
- 14 Ето защо, тъй като същността на срочния трудов договор е да се покрие временна нужда на предприятието, по дефиниция не може да е срочен договор, чиято продължителност се удължава години наред и вече не се знае колко време може да продължи. В настоящия случай след толкова години не се знае кога ще бъде прекратен договорът и причината за прекратяването му, която със сигурност вече не може да е изтичането на първоначално установения срок или продължителност; следователно предметът на договора е да се попълни работно място, което е свободно и необходимо за Comunidad de Madrid (Автономна област Мадрид) за неопределено време, което в случая е очевидно, тъй като трудовото правоотношение е продължило повече от тринадесет години. Не може да се приеме никакво оправдание за толкова дълго забавяне на дадена процедура за попълване на свободна длъжност, защото дори и при наличието на такова от решаващо значение е абсолютната неяснота относно продължителността на трудовия договор, след като крайният му срок не може да бъде предвиден, което е изцяло в противоречие с естеството на срочния трудов договор, което предполага, че в съответствие с предвиденото в закона трябва да се знае кога ще се прекрати.
- 15 Член 15, параграф 1, буква с) от Статута на работниците, с който е транспонирана Директива 1999/70, цели да ограничи сключването на срочни трудови договори, за да предотврати забранените с общностната правна уредба злоупотреби, и предвижда сключването на срочен трудов договор за „interinidad“ в един-единствен случай: „при заместване на отсъстващи работници, които имат право да си запазят работното място, при условие че в трудовия договор се посочат името на замествания работник и причините за заместването“. Следователно заместването не е предвидено за попълване на свободна длъжност, който институт е създаден с член 4, параграф 1 от Кралски декрет 2720/1998, като са превишени пределите на прилаганата с него разпоредба, тъй като предвижда възможност да се сключи срочен

трудов договор за заместване „за временно заемане на длъжност, докато се провежда конкурс или процедура за повишаване с оглед на окончателното заемане на длъжността“, за да се задоволи нуждата на администрацията от попълване на свободните длъжности до публичното им обявяване и заемането им чрез съответната процедура и в съответствие с принципите на заслугите и способностите. Това несъмнено може да оправдае временния характер на назначаването, но не и забавянето на попълването на свободните места, което на практика води до прекомерното продължаване на този вид правоотношение години наред.

- 16 При всички случаи според запитващата юрисдикция трудовите договори за временно заместване до заемане на свободна длъжност не са в съответствие с предвидените в член 15 от Статута на работниците правила, които ограничават заместването до периода, в който заместваният работник отсъства от предприятието по някоя от нормативно предвидените причини, допускащи запазването на работното му място, която причина се посочва в трудовия договор и определя продължителността му: страните по срочния трудов договор за заместване знаят кой работник е титуляр на длъжността, каква е причината той да отсъства от предприятието и за какъв период от време се запазва правото му. Продължителността на трудовите договори за временно заместване до заемане на свободна длъжност, която би трябвало да е максималната предвидена в ЕВЕР, в случаи като настоящия обаче е неопределена и зависи от преценката на администрацията, която забавя безпрепятствено попълването на свободната длъжност, поради което работникът не знае кога може да бъде прекратено трудовото му правоотношение.
- 17 Самото наименование на трудовия договор за „interinidad por vacante“ (временно заместване до заемане на свободна длъжност) показва, че той е различен от договора за „interinidad por sustitución“ — временно заместване на отсъстващ работник, който има право да си запази работното място. Запитващата юрисдикция подчертава, че по отношение на първия вид трудови договори не би трябвало да се прилага ограничаването на правата, приложимо за договорите за „interinidad por sustitución“, тъй като това ограничаване се прилага само за уредените в Статута на работниците трудови договори. Следователно, предвид принципите на законност и йерархия на нормативните актове, предвидени в член 9, параграф 3 от Конституцията, правата на работниците на срочни трудови договори не трябва да се ограничават от кралски декрет, който нормативен акт е с по-нисък ранг от закона, когато не попадат в установените от законодателя конкретни случаи, и правни норми, които са неблагоприятни, не трябва да се тълкуват разширително. Поради това според запитващата юрисдикция трябва да се прилага член 15, параграф 5 от Статута на работниците, който в съответствие с Директива 1999/70 предотвратява злоупотребата, като предвижда, че „работниците, които за период от [30] месеца са работили над [24] месеца със или без прекъсване, на една и съща или на различни длъжности в едно и също предприятие или група предприятия, като са

склучили лично или чрез агенции за временна заетост най-малко два срочни трудови договора при еднакви или различни условия за определяне на продължителността на договора, придобиват качеството на работници на трудов договор с неопределена продължителност“.

- 18 Запитващата юрисдикция посочва, че установеното в последната алинея от този параграф изключение, че той не се прилага за срочните трудови договори за заместване, не трябва да засяга работниците на срочни трудови договори за заместване до заемане на свободна длъжност, тъй като трудовият договор за временно заместване до заемане на свободна длъжност не отговаря на предвидените в Статута на работниците изисквания: заместване на отсъстващи работници, които имат право да си запазят работното място, и посочване в трудовия договор на името на заместващия работник и причините за заместването.
- 19 В съдебната практика обаче това становище не се споделя, в резултат на което за трудовите договори за временно заместване до заемане на свободна длъжност няма времево ограничение. Вярно е, че в Кралски декрет 2729/98 са установени ограничения на продължителността на трудовия договор за заместване до заемане на свободна длъжност: „изтичане на тримесечен срок в случаите на провеждане на конкурс или на процедура за повишаване с оглед на окончателното заемане на работното място или изтичане на съответно предвидения срок, когато става въпрос за провеждан от администрацията конкурс“. Във връзка с това възниква въпросът какъв е съответно предвиденият срок, когато става въпрос за провеждан от администрацията конкурс, и изглежда, че в изпълнение на Директива 1999/70 законодателят е искал да ограничи процедурите за подбор, установявайки максимален срок за провеждането им, тъй като член 70 от ЕВЕР е ясен в това отношение.
- 20 Tribunal Supremo (Върховен съд) обаче приема, че по принцип срокът по член 70 от ЕВЕР не може да се разбира като неизменна гаранция и не се прилага автоматично. Така според него срокът на този вид трудов договор може да се удължава *sine die* по различни причини, макар и да не са оправдани, и визира тежката икономическа криза от 2008 г., въпреки че при повечето трудови договори, сключени с Comunidad de Madrid (Автономна област Мадрид), работниците са имали преди това дългогодишно срочно трудово правоотношение за заместване, както в настоящия случай, и следователно са работили продължителен период от време, в който не е имало криза, а по-скоро развиваща се испанска икономика, като не се взема предвид и обстоятелството, че по време на кризата длъжностите са били предвидени в бюджета и на работниците на срочен трудов договор за заместване са заплащани при същите условия едни и същи трудови възнаграждения като на назначените на постоянна длъжност служители, като тези възнаграждения са дори по-големи от тези на новоназначените държавни служители, тъй като им се отчита прослуженото време.

- 21 Запитващата юрисдикция посочва, че доколкото в член 70 от ЕВЕР е определен тригодишен срок, трудово правоотношение за временно заместване до заемане на свободна длъжност, което го превишава, не се прекратява, а се подновява мълчаливо на всеки три години. При всички случаи, ако свободната длъжност е обвързана с определена ОСРМПС, подновяване на трудовото правоотношение е налице при промяна на предмета на трудовия договор поради незаемане на свободната длъжност в обвързания с процедурата за подбор трудов договор и обвързването му с нова ОСРМПС, поради което заместването се подновява за периода на провеждане на новооткритата процедура за подбор, като трудовият договор се новира. По този начин се използват последователни срочни трудови правоотношения от администрацията, което в някои случаи е мълчаливо, а в други, както в настоящия, е изрично, но в разглеждания случай има не само първоначален договор и подновяване, но и няколко последователни новации, след като правоотношението е продължило повече от тринадесет години.
- 22 Съгласно съдебната практика обаче не съществува нито максимална продължителност на срочния трудов договор за заместване до заемане на свободна длъжност, нито санкция за продължителността му, която често достига десетилетия, като по този начин продължителността на трудовия договор е оставена на преценката на администрацията, която може да вземе решение, без да е длъжна да го обоснове, дали да започне или не процедурата за попълване на свободната длъжност и, ако счете за уместно провеждането ѝ, кога да го направи и колко време да продължи, като може да я отлага без никакви ограничения и да попълва през това време свободната длъжност с безкрайно подновяван срочен договор, сключен с работник, който не се ползва от същите права, които би имал при трудово правоотношение за неопределен срок, и който при освобождаването му няма да получи обезщетение за прекратяване на трудовия му договор. Според запитващата юрисдикцията липсата на краен срок за утвърждаване на дадено право, в случая правото на постоянно работно място, е в пълно противоречие с общите принципи на испанското право, по-специално с принципа на правна сигурност, гарантиран с член 9, параграф 3 от Конституцията, който намира отражение в уредбата на срочните трудови договори в Статута на работниците и в правилата, уреждащи институти като давностните и преклузивните срокове, като за утвърждаването на права са предвидени срокове, които са много по-кратки от продължителността на срочните трудови договори за заместване до заемане на свободна длъжност.
- 23 Накрая, запитващата юрисдикция посочва института на трудовия договор за „relevo“ (частично заместване), уреден в член 12 от Статута на работниците. Целта на този трудов договор също е временното заместване на работник, който трябва да бъде посочен в договора и който е частично пенсиониран, за периода до пълното му пенсиониране. Подобно на заместването, уредено в член 15 от Статута на работниците, става въпрос за заместване на работник, който в този случай запазва частично работното си място в предприятието,

на което не може да назначено друго лице на постоянен трудов договор, докато не бъде окончателно освободен при пълното му пенсиониране. Той представлява срочен договор за заместване на непълно работно време, като заместващият работник има право на обезщетение при прекратяването на трудовия договор съгласно член 49, параграф 1, буква с) от Статута на работниците, който член Tribunal Supremo (Върховен съд) счита за приложим за този вид трудов договор, въпреки че в него не е посочен нито този договор, нито трудовия договор за временно заместване до заемане на свободна длъжност.

РАБОТЕН ДОКУМЕНТ