



Сборник съдебна практика

ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ГЕНЕРАЛНИЯ АДВОКАТ

J. КОКОТТ

представено на 20 декември 2017 година¹

Дело C-677/16

Lucía Montero Mateos

срещу

**Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la
Comunidad Autónoma de Madrid**

(Преюдициално запитване, отправено от Juzgado de lo Social nº 33 de Madrid
(Трудов съд № 33, Мадрид, Испания))

„Преюдициално запитване — Социална политика — Срочна работа — 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) — Принцип на недопускане на дискриминация на работници на срочен трудов договор — Право на работника на обезщетение при прекратяване на трудовия договор — Срочен трудов договор под формата на договор за временно заместване — Различно третиране спрямо работниците на трудов договор за неопределено време“

I. Въведение

1. Дискриминационно ли е, когато работник на срочен трудов договор не може да иска от работодателя си обезщетение за прекратяване на трудовия договор или има право на по-малко парично обезщетение в сравнение с работник, чийто трудов договор се прекратява от работодателя по обективни причини? Това е по същество правният въпрос, по който трябва да се произнесе Съдът в настоящото производство по преюдициално запитване. Поради това основното внимание се насочва още веднъж върху закрилата на работниците на срочни трудови договори от злоупотреба и дискриминация, която от дълго време е социален приоритет на Европейския съюз и с която Съдът е многократно сезиран.

2. Проблематиката във връзка с дискриминацията възниква в контекста на положението на испанска работничка, която в продължение на дълги години е заемала със срочен трудов договор временно освободена длъжност в публичноправна организация до определянето на резултата от процедура за подбор за постоянното заемане на тази длъжност. Съгласно испанското право при изтичане просто на срока на такъв „трудова договор за временно заместване“² работникът няма право на парично обезщетение, докато работник, уволнен от работодателя си поради обективни причини, има право на обезщетение.

¹ Език на оригиналния текст: немски.

² На испански език: contrato de trabajo de interinidad.

3. В решение De Diego Porras³, постановено през 2016 г., се приема, че липсата на каквото и да било обезщетение при изтичането на срока на срочен трудов договор представлява забранена от правото на Съюза дискриминация. По настоящото дело от Съда се иска да преосмисли или във всеки случай да доуточни досегашната си практика. При това Съдът ще трябва също да следи за вътрешната съгласуваност на практиката си, постановена относно принципа на равно третиране и на недопускане на дискриминация.

4. По същество същите правни проблеми възникват по дело Grupo Norte Facility (C-574/16)⁴, по което също днес представям заключението си, както и по висящите дела Rodríguez Otero (C-212/17) и De Diego Porras (C-619/17). Освен това висящото дело Vernaza Ayovi (C-96/17) от своя страна действително отново се отнася до дискриминация около испанския трудов договор за временно заместване, но в съвсем друг контекст.

II. Правна уредба

A. Правото на Съюза

5. Приложимата по това дело правна уредба на Съюза е 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)⁵ (наричана по-нататък „Директива 1999/70“). Видно от член 1 от тази директива, тя въвежда в действие Рамковото споразумение за срочните договори (наричано по-нататък и: „Рамковото споразумение“), сключено на 18 март 1999 г. между три общи междуотраслови организации (CES, UNICE и СЕЕР) и включено като приложение към Директивата.

6. Като цяло целта на Рамковото споразумение относно срочната работа е да се определят „общите принципи и минималните изисквания за срочни трудови договори и трудови правоотношения“ и при това по-конкретно „да [се] подобр[и] качеството на срочната работа чрез гарантиране прилагането на принципа за недискриминация [...]“⁶. То отразява желанието на социалните партньори „да създадат обща рамка за осигуряване на равно третиране на работниците на срочен трудов договор, като ги закриля срещу дискриминация“⁷.

7. При това в основата на Рамковото споразумение е залегнало съображението, „че договори с неопределена продължителност са и ще продължават да бъдат общата форма на трудово правоотношение между работодатели и работници“⁸. От друга страна, Рамковото споразумение все пак признава, че срочните трудови договори „са характеристика на заетостта в определени сектори, занятия и дейности, които могат да бъдат подходящи и за работодателите, и за работниците“⁹. То представлява по-нататъшен принос за постигането на по-добър баланс между „гъвкавост на работното време и сигурност за работниците“¹⁰.

3 Решение от 14 септември 2016 г. (C-596/14, EU:C:2016:683).

4 Предмет на разглеждане по дело Grupo Norte Facility е само друг вид договор, уреден в испанското трудово право, а именно трудовият договор за частично заместване („contrato de relevo“).

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

6 Съображение 14 от Директива 1999/70.

7 Трета алинея от преамбюла на Рамковото споразумение.

8 Втора алинея от преамбюла на Рамковото споразумение; вж. и точка 6 от общите му положения.

9 Точка 8 от общите положения на Рамковото споразумение; вж. и втора алинея от преамбюла към него.

10 Първа алинея от преамбюла на Рамковото споразумение, вж. и точки 3 и 5 от общите му положения.

8. В клауза 1 от Рамковото споразумение се определя неговата цел, както следва:

„Целта на настоящото рамково споразумение е:

- а) да подобри качеството на срочната работа чрез гарантиране прилагането на принципа на [недопускане на] дискриминация;
- б) да създаде рамка за предотвратяване на злоупотребата, която произтича от използването на последователни срочни трудови договори или правоотношения“.

9. Относно приложното поле в клауза 2, точка 1 от Рамковото споразумение се пояснява:

„Настоящото споразумение се прилага за работници на срочни трудови договори, които имат трудов договор или трудово правоотношение определени от закон, колективен трудов договор или практика във всяка държава членка“.

10. В клауза 3 от Рамковото споразумение се съдържат следните „[о]пределения“:

„1. По смисъла на настоящото споразумение терминът „работник на срочен трудов договор“ означава лице, което има трудов договор или правоотношение, сключени директно между работодателя и работника, където изтичането на срока на трудовия договор или правоотношение е обусловено от обективни условия, такива като достигане на определена дата, завършване на специфична задача или настъпване на определен случай.

2. По смисъла на настоящото споразумение терминът „работник на [...] трудов договор за [неопределено време в сходно положение]“ означава работник с трудов договор или правоотношение с неопределена продължителност, в същото ведомство, ангажиран със същата или подобна работа/занятие, като се отдава дължимото внимание на квалификациите/уменията.

Когато няма „работник на [...] трудов договор за [неопределено време в сходно положение]“ в същото ведомство, сравнението се прави чрез препратка до приложимия колективен трудов договор или където няма приложим колективен трудов договор, според националното законодателство, колективните трудови договори или практики“.

11. Клауза 4 от Рамковото споразумение е озаглавена „Принцип на [недопускане на] дискриминация“ и в съответните части гласи следното:

„1. По отношение на условията за наемане на работа, работниците на срочни трудови договори не се третират по по-неблагоприятен начин спрямо работници на [...] трудов договор за [неопределено време, които се намират в сходно положение], само защото имат срочен договор или правоотношение, освен ако различното третиране не е оправдано от обективни причини.

2. Където е уместно се прилага принципът на *pro rata temporis*

[...]“.

12. В допълнение следва да се посочи клауза 5 от Рамковото споразумение, която се отнася до „[м]ерки за предотвратяване на злоупотребата“:

„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 продължителност¹¹.

Б. Националното право

13. От испанското право релевантни са разпоредбите на Статута на работниците, в редакцията, приложима към момента на сключване на спорния трудов договор¹¹.

1. Общи положения

14. Съгласно член 15, параграф 1 от Статута на работниците трудовият договор може да бъде сключен за неопределено време или като срочен трудов договор, като в тази разпоредба са изброени възможните основания за сключване на договора като срочен.

15. Освен това в член 15, параграф 6 от Статута на работниците е предвидена следната разпоредба относно равното третиране на работници, които имат договори за временна работа, и работници, които имат договори за определен срок:

„Работниците, които имат договори за временна работа или договори за определен срок, имат същите права като работниците, които имат договори за неопределено време, без да се засягат съответните особености на договорните клаузи относно прекратяването на договора и законодателството относно договорите за обучение. Доколкото това е в съответствие с естеството им, в законови и подзаконови нормативни актове и в колективни трудови договори тези права се предоставят пропорционално на прослуженото време.

Когато в законови и подзаконови нормативни актове и в колективни трудови договори определени права или условия на труд се предоставят съобразно с трудовия стаж на работника, този стаж се изчислява въз основа на едни и същи критерии за всички работници независимо от вида на договорното им правоотношение“.

¹¹ Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015 (Консолидиран текст на Закона за Статута на работниците, одобрен с Кралски законодателен декрет 2/2015) от 23 октомври 2015 г. (BOE № 255 от 24 октомври 2015 г., стр. 100224). Испанското правителство посочва, че релевантните в случая разпоредби от Статута на работниците са идентични по съдържание с предишната редакция на този закон, която е посочена по дело Grupo Norte Facility (C-574/16).

16. В член 49 от Статута на работниците („Прекратяване на трудовия договор“) са изброени всички обстоятелства, които могат да доведат до прекратяване на дадено трудово правоотношение. Сред тях, от една страна, са прекратяването на трудовия договор поради изтичане на уговорения срок или завършването на определена в договора работа или услуга (член 49, параграф 1, буква с), и от друга страна, прекратяването на трудовия договор поради обективни причини (член 49, параграф 1, буква l), като обективните причини са подробно изброени в член 52 от Статута на работниците.

17. Що се отнася до прекратяването на трудовия договор поради изтичане на уговорения срок на договора или завършването на определена в договора работа или услуга, член 49, параграф 1, буква с) от Статута на работниците предвижда, че — с изключение на договорите за временно заместване и договорите за обучение — работникът има право да получи обезщетение в размер, равен на сумата на трудовото възнаграждение за дванадесет дни за всяка прослужена година.

18. За разлика от това, що се отнася до прекратяването на трудовия договор по обективни причини, член 53, параграф 1, буква б) от Статута на работниците предвижда, че „едновременно с писменото уведомление [за обективната причина за прекратяване на трудовото правоотношение], на работника се изплаща обезщетение в размер на трудовото възнаграждение за двадесет дни за всяка прослужена година, като за периодите до една година то се изчислява съразмерно на приключените месеци, но общо не повече от дванадесет месечни заплати“.

2. Трудовият договор за временно заместване

19. Трудовият договор за временно заместване е специален вид трудов договор, който е уреден в разпоредба за изпълнение към Статута на работниците, а именно в член 4 от Кралския декрет 2720/1998¹². Този договор може да се сключи за заместването на работник, който има право да запази работното си място по силата на правна уредба, колективен или индивидуален трудов договор. Този договор може да се сключи и за временно заемане на длъжност, докато се провежда процедура за подбор или повишаване за постоянно заемане на тази длъжност.

III. Фактите и главното производство

20. На 13 март 2007 г. г-жа Lucía Montero Mateos сключва с Агенцията за социални грижи на Автономна област Мадрид¹³ (Испания) трудов договор за временно заместване на работник с трудов договор за неопределено време на тази организация. На 1 февруари 2008 г. договорът е трансформиран в договор за временно заместване до заемането на свободна длъжност¹⁴.

21. По време на срока на действие на трудовия си договор г-жа Montero Mateos работи като помощник в столова в дом за възрастни хора González Bueno към Автономна област Мадрид.

22. След провеждането в Автономна област Мадрид на процедура за подбор за постоянно заемане на длъжността „помощник в столова“ на заеманата дотогава от г-жа Montero Mateos длъжност е назначено друго лице. На 30 септември 2016 г. директорът на дома за възрастни хора уведомява г-жа Montero Mateos, че от тази дата тя престава да работи като помощник в столова, тъй като въз основа на приключването на процедурата за подбор на заеманата от нея длъжност на постоянно място е назначено друго лице.

¹² 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 изпълнение на член 15 от Статута на работниците във връзка със срочните договори) от 18 декември 1998 г. (BOE № 7 от 8 януари 1999 г., стр. 568).

¹³ Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid (наричана по-нататък: „Агенцията“).

¹⁴ По-конкретно става въпрос за длъжност № 16 332, което е отбелязано в трудовия договор.

23. На 14 октомври 2016 г. във връзка с прекратяването на трудовото ѝ правоотношение г-жа Montero Mateos предявява иск срещу Автономна област Мадрид пред Juzgado de lo Social № 33 de Madrid¹⁵, запитващата юрисдикция.

IV. Преюдициалното запитване и производството пред Съда

24. С определение от 21 декември 2016 г., постъпило на 29 декември 2016 г., на основание член 267 ДФЕС Juzgado de lo Social № 33 de Madrid поставя на Съда следния преюдициален въпрос:

„Трябва ли клауза 4, параграф 1 от Рамковото споразумение за срочната работа да се тълкува в смисъл, че прекратяването на срочния трудов договор за временно заместване, сключен за временно заемане на свободна длъжност, поради изтичане на срока, с оглед на който договорът е сключен между работодателя и работника, представлява обективна причина, поради която в тази хипотеза националният законодател може да не предвиди никакво обезщетение при прекратяване на трудовото правоотношение, при положение че за работник на трудов договор за неопределено време, който се намира в сходно положение и е уволнен по обективни причини, се предвижда обезщетение в размер на възнаграждението за 20 дни за всяка прослужена година?“.

25. В преюдициалното производството пред Съда писмени становища са представили г-жа Montero Mateos, Агенцията, испанското правителство и Европейската комисия. На 8 ноември 2017 г. се провежда общо съдебно заседание по дела C-574/16 и C-677/16, в което са представени Grupo Norte Facility, г-жа Montero Mateos, Агенцията, испанското правителство и Комисията.

26. По искане на Испания, отправено на основание член 16, трета алинея от Статута на Съда, Съдът заседава по настоящото дело в голям състав.

V. Анализ

27. С въпроса си запитващата юрисдикция иска по същество да се установи дали положение, при което при прекратяване на трудовия му договор с *изтичане на срока* на този договор поради настъпване на крайната дата на уговорения срок, завършване на уговорената задача или настъпване на уговореното събитие работникът на срочен трудов договор няма право на обезщетение, докато работник, чийто трудов договор, независимо дали е срочен или за неопределено време, се прекратява от работодателя с *уволнение* поради обективна причина, има право на такова обезщетение, представлява забранена от правото на Съюза дискриминация.

28. Този въпрос се поставя с оглед на обстоятелството, че съгласно испанския Статут на работниците при прекратяване на трудовия му договор от работодателя поради обективна причина работникът има по закон право да получи обезщетение в размер на трудовото възнаграждение за двадесет дни за всяка прослужена година (член 53, параграф 1, буква b) от Статута на работниците), докато само с изтичането на срока на срочния му трудов договор същият закон предоставя на работника единствено по-ниско обезщетение в размер на трудовото възнаграждение за осем до дванадесет дни за всяка прослужена година, или дори изобщо не предвижда право на обезщетение при изтичане на срока на срочен „трудоов договор за временно заместване“ или на договор за обучение (член 49, параграф 1, буква c) от Статута на работниците).

¹⁵ Съд по трудови спорове № 33 Мадрид (Испания).

A. Относно прилагането на принципа на недопускане на дискриминация

29. Рамковото споразумение се прилага за срочни трудови договори. Този извод следва от самото заглавие на Споразумението и се потвърждава от определението на приложното му поле в клауза 2, точка 1 от него. Съгласно това определение Рамковото споразумение се прилага за работници на срочни трудови договори, които имат трудов договор или трудово правоотношение, определени от закон, колективен трудов договор или практика във всяка държава членка.

30. Действително спорът в главното производство е по повод на срочен трудов договор за временно заместване, както този договор е предвиден в Испания в разпоредбите на Статута на работниците.

31. Съдът вече е уточнил, че разпоредбите на Рамковото споразумение се прилагат за срочните трудови договори и правоотношения, сключени и възникващи с администрациите и други публичноправни образувания¹⁶, и че по отношение на такива администрации и образувания частноправните субекти могат да се позовават непосредствено на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение пред национален съд¹⁷.

32. Страните в производството обаче са на различни мнения по въпроса дали в случай като настоящия може да се приложи по-специално принципът на недопускане на дискриминация, установен в клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение. Всъщност клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение забранява конкретно поставянето в по-неблагоприятно положение на работниците на срочни трудови договори по отношение на *условията за наемането им на работа*.

33. Испанското правителство счита, че под това понятие се имат предвид само *условия на труд*¹⁸ в тесния смисъл, но не и други условия за наемане на работа¹⁹, като например условията, при които се прекратяват срочни трудови договори или правоотношения, и правните последици от тяхното прекратяване.

34. Тази теза не може да бъде възприета. Всъщност съгласно съдебната практика от решаващо значение за тълкуването на понятието за условия за наемане на работа в клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение е единствено критерият за наемане на работа, т.е. обстоятелството, че приложимите към даден работник разпоредби или исканите от него престации са свързани с трудовото му правоотношение с работодателя²⁰.

35. В текстовете на различните езици на Рамковото споразумение се използват отчасти формулировки, които съответстват на израза „условия на труд“, но отчасти се използват и такива формулировки, които са идентични на израза „условия за наемане на работа“²¹, без с тези формулировки видимо да се следват две отделни концепции. Впрочем такова разграничение едва ли би могло да се съвмести с целите на Рамковото споразумение, както и с общата система на европейското трудово право.

16 Решения от 4 юли 2006 г., Adeneler и др. (C-212/04, EU:C:2006:443, т. 54—57), от 13 септември 2007 г., Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, т. 25), от 22 декември 2010 г., Gavieiro Gavieiro и Iglesias Torres (C-444/09 и C-456/09, EU:C:2010:819, т. 38—40) и 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. 67).

17 Решения от 15 април 2008 г., Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, т. 68) и от 12 декември 2013 г., Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, т. 28).

18 На испански език: condiciones de trabajo.

19 На испански език: condiciones de empleo.

20 Решения от 10 юни 2010 г., Bruno и Pettini (C-395/08 и C-396/08, EU:C:2010:329, т. 45 и 46), от 12 декември 2013 г., Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, т. 35), от 13 март 2014 г., Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, т. 25) и от 14 септември 2016 г., De Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, т. 28).

21 Така например в текста на немски език на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение става въпрос не за условия на труд, а за условия за наемане на работа. Такъв е случаят например в текста на френски (conditions d'emploi), на италиански (condizioni di impiego), на португалски (condições de emprego) и на английски език (employment conditions).

36. Това е така, тъй като Рамковото споразумение има за цел да се подобри качеството на срочната работа чрез гарантиране прилагането на принципа на недопускане на дискриминация²². То отразява желанието на социалните партньори да създадат обща рамка за осигуряване на равно третиране на работниците на срочен трудов договор, като ги закриля срещу дискриминация²³. В съответствие с установената съдебна практика е, че в Рамковото споразумение се съдържат особено важни правила на социалното право на Европейския съюз, в качеството им на минимални изисквания за закрила, от които всеки работник трябва да може да се възползва²⁴. Ето защо принципът на недопускане на дискриминация на работниците на срочни трудови договори не трябва да се тълкува стеснително²⁵.

37. Освен това съгласуваността на европейското трудово право изисква понятието за условия на труд или за наемане на работа да не се тълкува отделно от неговия смисъл в сродни разпоредби на правото на Съюза²⁶. В този контекст следва да се посочат по-специално антидискриминационните директиви 2000/78/ЕО²⁷ и 2006/54/ЕО²⁸, които конкретизират общия принцип на равно третиране в областта на заетостта и професиите с оглед на различни дискриминационни признаци като пол, възраст и сексуална ориентация. Съгласно установената съдебна практика в обхвата на тези директиви попадат и условията за уволнение. От това следва, не на последно място, че плащанията, които работодателят следва да извърши във връзка с трудовото правоотношение — по силата на трудов договор или по силата на закона — при прекратяване на трудовото правоотношение, попадат в приложното поле на принципа на недопускане на дискриминация²⁹. В крайна сметка нищо по-различно не важи по отношение на понятието за условия за наемане на работа с оглед на принципа на недопускане на дискриминация, установен в клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение³⁰.

38. Ето защо в обобщение се налага изводът, че Рамковото споразумение като цяло, както и в частност съдържащият се в него принцип на недопускане на дискриминация са приложими към обезщетение, което работниците имат право да получат от работодателите си по силата на споразумение или по силата на закона при прекратяване на трудовите им договори. Съдът също вече се е произнесъл в този смисъл³¹.

39. Следователно случай като настоящия, в който е спорно точно такова обезщетение, попада в приложното поле на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение.

40. При все това принципът на недопускане на дискриминация, установен в клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение, може да е от значение за въпросното обезщетение само доколкото става въпрос за сравнението между работници на срочни трудови договори и работници на трудов договор за неопределено време. За разлика от това в контекста на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение е без значение дали по отношение на спорното обезщетение

22 Клауза 1, буква а) от Рамковото споразумение и съображение 14 от Директива 1999/70.

23 Трета алинея от преамбюла на Рамковото споразумение.

24 Решение от 13 септември 2007 г., Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, т. 27 и 38); подобни са решения от 15 април 2008 г., Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, т. 114) и от 13 март 2014 г., Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, т. 24).

25 Решения от 13 септември 2007 г., Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, т. 38 във връзка с т. 37), от 15 април 2008 г., Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, т. 114) и от 13 март 2014 г., Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, т. 24).

26 В същия смисъл вж. решение от 10 юни 2010 г., Bruno и Pettini (C-395/08 и C-396/08, EU:C:2010:329, т. 45 и 46).

27 Директива на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите (ОВ L 303, 2000 г., стр. 16; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 7).

28 Директива на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 година за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (ОВ L 294, 2006 г., стр. 23; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 8, стр. 262).

29 Вж. например решения от 16 февруари 1982 г., Burton (19/81, EU:C:1982:58, т. 9), от 8 юни 2004 г., Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-220/02, EU:C:2004:334, т. 36) и от 12 октомври 2010 г., Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, т. 21).

30 В същия смисъл вж. решение от 13 март 2014 г., Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, т. 28).

31 Решение от 14 септември 2016 г., De Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, т. 31 и 32); подобни са решения от 12 декември 2013 г., Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, т. 35—37, също относно режим на обезщетяване) и от 13 март 2014 г., Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, т. 27—29, относно срока на предизвестие).

работниците на срочни трудови договори *пomeжду им* също се третираат различно според това дали трудовото им правоотношение се прекратява от работодателя с уволнение поради обективна причина или просто поради настъпване на крайната дата на уговорения срок, завършване на уговорената задача или настъпване на уговореното събитие. Това е така, тъй като принципът на недопускане на дискриминация, установен в Рамковото споразумение, не се отнася за евентуалните различия в третирането между някои категории работници на срочни трудови договори³².

Б. Въпросът относно евентуална дискриминация между работниците на срочни трудови договори и работниците на трудов договор за неопределено време

41. Като основен проблем на настоящото дело остава да се провери дали работниците на срочни трудови договори и работниците на трудов договор за неопределено време се намират в сходно положение³³. Всъщност, както е видно от самия текст на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение, правото на Съюза забранява дискриминацията на работниците на срочни трудови договори в сравнение с работниците на трудов договор за неопределено време, които се намират в сходно положение, но не установява каквото и да било изискване за равно третиране на работниците на срочни трудови договори и работниците на трудов договор за неопределено време, които не се намират в сходно положение помежду си³⁴. Следователно само при наличието на сходство на положенията може да се приеме, че различният режим на предвиденото със закон обезщетение като спорното в главното производство представлява дискриминация на работниците на срочни трудови договори.

42. От определението на термина „работник на трудов договор за неопределено време, който се намира в сходно положение“, в клауза 3, точка 2, първа алинея от Рамковото споразумение следва, че отправна точка на съображенията относно сходството между работниците на срочни трудови договори и работниците на трудов договор за неопределено време, които запитващата юрисдикция следва да направи³⁵, е въпросът дали и двете категории работници са ангажирани със същата или подобна работа, респективно занятие в съответното ведомство. Този въпрос следва да се изясни при отчитане на всички фактори, като естеството на работата, изискванията за квалификация и условията на труд³⁶.

43. В настоящия случай следва да се приеме, че с оглед на конкретно извършваната дейност, и по-специално с оглед на естеството на работата, изискванията за квалификация и условията на труд, работникът на срочен договор се намира в сходно положение с това на работник на трудов договор за неопределено време в същото ведомство. Всъщност, доколкото може да се установи, като помощник в столовата г-жа Montero Mateos извършва в дома за възрастни хора идентична дейност като другите помощници в столовата, чиито договори са за неопределено време. Тя дори заема длъжност, която всъщност е определена за работник на трудов договор за неопределено време и в крайна сметка такъв работник е назначен на длъжността.

32 Определение от 11 ноември 2010 г., Vino (C-20/10, EU:C:2010:677, т. 57).

33 В същия смисъл вж. решения от 12 декември 2013 г., Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, т. 43), от 13 март 2014 г., Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, т. 30) и от 14 септември 2016 г., De Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, т. 39 и 40).

34 Решение от 12 декември 2013 г., Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, т. 42) и определение от 30 април 2014 г., D’Aniello и др. (C-89/13, EU:C:2014:299, т. 28); в подобен смисъл е и решение от 18 октомври 2012 г., Valenza (C-302/11—C-305/11, EU:C:2012:646, т. 48), както и тезата, изложена в решение от 14 септември 2016 г., De Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, т. 39 и 40).

35 Решения от 18 октомври 2012 г., Valenza (C-302/11—C-305/11, EU:C:2012:646, т. 43), от 13 март 2014 г., Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, т. 32) и от 14 септември 2016 г., De Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, т. 42).

36 Решения от 8 септември 2011 г., Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, т. 66) и от 13 март 2014 г., Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, т. 31), както и определения от 18 март 2011 г., Montoya Medina (C-273/10, EU:C:2011:167, т. 37) и от 9 февруари 2017 г., Rodrigo Sanz (C-443/16, EU:C:2017:109, т. 38); в същия смисъл е и решение от 31 май 1995 г., Royal Copenhagen (C-400/93, EU:C:1995:155, т. 33).

44. Би било обаче прибързано в случай като настоящия, позовавайки се единствено на извършената от двамата работници дейност и на идентичността на предоставеното им работно място, да се прави заключението, че и двамата работници *като цяло* се намират в положение, което е сходно във всяко отношение, и следователно работникът на срочен трудов договор е дискриминиран, след като за него се прилага по-неблагоприятен законов режим на обезщетяване при прекратяване на договора. Всъщност от решаващо значение е дали работниците на срочни трудови договори и работниците на трудов договор за неопределено време се намират в сходно положение, включително и именно *по отношение на спорното обезщетение*, и конкретно по отношение на събитието, което води до такова обезщетение.

45. В крайна сметка при тази преценка следва да се прилагат същите критерии, които са от значение и в останалите случаи във връзка с въпросите на дискриминацията³⁷. Всъщност принципът на недопускане на дискриминация, прогласен в клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение, не е нищо друго освен особено проявление на установения в правото на Съюза принцип на равно третиране и на недопускане на дискриминация³⁸.

46. Ето защо съгласно установената съдебна практика важи по-конкретно принципът, че сходството на положенията трябва по-специално да бъде определено и преценено предвид предмета и целта на акта, с който се установява разглежданото различие при третирането. Освен това трябва да бъдат взети предвид принципите и целите в областта, към която се отнася този акт³⁹.

47. Следователно критериите за сравнение на различните престации на работодателя, на които работниците на срочни трудови договори, от една страна, и работниците на трудов договор за неопределено време, от друга страна, имат право по силата на трудов договор или по силата на закона, включват по необходимост и фактическото и правното положение, в което съответните престации на работодателя следва да се изискуеми⁴⁰.

48. Настоящото дело предоставя на Съда възможност да разгледа по-подробно конкретно този аспект, който според мен е засегнат твърде бегло в решение De Diego Porras⁴¹, и да преосмисли практиката си по този въпрос.

49. Несъмнено има многобройни парични и социални престации на работодателя, на които, предвид предмета и целта им, както работниците на срочни трудови договори, така и работниците на трудов договор за неопределено време имат право в еднакъв размер. Със сигурност сред тях преди всичко е трудовото възнаграждение, но и евентуални възнаграждения за лоялност към предприятието и социални предимства, като например парични добавки за храна и транспорт, както и предоставянето на достъп до спортни зали на предприятието и до детски заведения. Всъщност с тях нито се заплаща трудът, положен в предприятието, нито се насърчава интеграцията на пазара на труда и в предприятието, като при необходимост може да се прилага принципът *pro rata temporis* (клауза 4, точка 2 от Рамковото споразумение)⁴².

37 Вж. също заключението ми по дела Pillbox 38 (C-477/14, EU:C:2015:854, т. 38), Pilkington Group и др./Комисия (C-101/15 P, EU:C:2016:258, т. 66) и Vervloet и др. (C-76/15, EU:C:2016:386, т. 47), в които съответно посочвам, че принципът на равно третиране не може да се тълкува и да се прилага по различен начин в зависимост от правната област.

38 В този смисъл е например решение от 8 септември 2011 г., Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, т. 65), в което съдебната практика относно общия принцип на недопускане на дискриминация, установен в правото на Съюза, се прилага към клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение.

39 Решения от 16 декември 2008 г., Arcelor Atlantique et Lorraine и др. (C-127/07, EU:C:2008:728, т. 26), от 11 юли 2013 г., Ziegler/Комисия (C-439/11 P, EU:C:2013:513, т. 167) и от 26 юли 2017 г., Persidera (C-112/16, EU:C:2017:597, т. 46).

40 Вж. в този смисъл решение от 12 декември 2013 г., Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, т. 44 и 45).

41 Решение от 14 септември 2016 г., De Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, по-специално т. 40—44 и 51).

42 Освен това ползването на определени престации на работодателя може да бъде поставено в зависимост от условието за минимален трудов стаж в предприятието, стига това условие да е определено въз основа на обективни и прозрачни критерии и да не визира целенасочено изключването на работниците на срочни трудови договори от ползването на тези престации.

50. Спорното обезщетение обаче не представлява — което подлежи на проверка от запитващата юрисдикция — такава престация. Всъщност, доколкото може да се установи, обезщетението, което съгласно Статута на работниците при определени обстоятелства испански работодател дължи за прекратяването на трудов договор, по своя предмет и цел не представлява възнаграждение за лоялност към предприятието, а компенсация за това, че работникът губи работното си място.

51. Предвид посочените предмет и цел на обезщетението, противно на първото впечатление, работниците на срочни трудови договори, от една страна, и работниците на трудов договор за неопределено време, от друга страна, не се намират в сходно положение. В никакъв случай това не се дължи само на временния характер на срочната работа, която, сама по себе си и разгледана абстрактно, не може да бъде разграничителен критерий⁴³, а съвсем конкретно се дължи на разлики в степента на предвидимост на загубата на работното място, които е възможно да са съпътствани от различни по размер права на обезщетение.

52. Действително няма съмнение, че при всички положения загубата на работното място представлява както за работниците на срочни договори, така и за работниците на трудов договор за неопределено време изключително неприятно, дори преломно събитие, което не рядко е съпровождано от значителни затруднения от лично и социално естество.

53. При все това по отношение на работник на срочен трудов договор следва от самото начало да се очаква, че ще загуби работното си място с настъпването на крайната дата на уговорения срок на договора, със завършването на уговорената задача и с настъпването на уговореното събитие, като тази загуба в никакъв случай не настъпва изненадващо. Самият работник участва в договорното споразумение, което рано или късно неминуемо води до изтичане на срока на трудовото му правоотношение, дори когато с оглед на дългата продължителност на срочния трудов договор той може да се надява, че трудовото му правоотношение ще се стабилизира по подобен начин както на работник с трудов договор за неопределено време.

54. За разлика от това (предварителното) прекратяване на срочно трудово правоотношение или на трудово правоотношение за неопределено време от работодателя с уволнение поради обективна причина (например финансови затруднения на работодателя, които налагат необходимостта от намаляване на персонала) по правило *не е* събитие, което работникът е в състояние конкретно да предвиди.

55. Освен това в случай на уволнение по обективна причина предвиденото в закона обезщетение не на последно място има за цел да се компенсират неудовлетворените очаквания на работника по отношение на продължаването на трудовото му правоотношение, което всъщност е трябвало да продължи да съществува. За разлика от това такива неудовлетворени очаквания не съществуват, когато срокът на срочен договор просто изтича с настъпването на крайната дата на уговорения срок, със завършването на уговорената задача или с настъпването на уговореното събитие.

56. Изтичането на срока на трудовия договор в настоящия случай, за разлика от хипотезата по дело C-574/16, не е свързано с определена дата, а с настъпването на уговорено в договора бъдещо събитие: очакваното назначаване на лице, наето на трудов договор за неопределено време след приключване на текущата конкурсна процедура.

⁴³ Съгласно клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение работниците на срочни договори не се третират по-неблагоприятно само защото имат срочен договор или правоотношение; вж. също решения от 22 декември 2010 г., Gavieiro Gavieiro и Iglesias Torres (C-444/09 и C-456/09, EU:C:2010:819, т. 56 и 57), от 18 октомври 2012 г., Valenza (C-302/11—C-305/11, EU:C:2012:646, т. 52) и от 13 март 2014 г., Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, т. 37 и 38).

57. Дори ако работник, както в настоящия случай или в случая на De Diego Porras⁴⁴, от дълго време упражнява за същия работодател същата дейност въз основа на срочен трудов договор⁴⁵, трудовото му правоотношение според мен все още явно е стабилизирано в по-малка степен и поради това и очакването му за неговото продължаване се нуждае в по-малка степен от защита в сравнение със случая на работник на трудов договор за неопределено време.

58. Поради това според мен е неубедително предложението на Комисията срочните трудови договори с необичайно дълъг срок да се разглеждат като сходни на постоянните трудови правоотношения за неопределено време. Ако въпросът за сходството на положенията се поставя за всеки конкретен случай в зависимост от конкретната продължителност на съответното трудово правоотношение и от степента на предвидимост на неговия срок, това би засегнало съществено правната сигурност и би затруднило значително практическото приложение на принципа на недопускане на дискриминация на работниците на срочни трудови договори.

59. Злоупотреби на работодателите, каквито могат да се проявят по-специално при верижните срочни договори, трябва да се преодоляват посредством специално предвидените мерки по смисъла на клауза 5 от Рамковото споразумение по ефективен и възпиращ начин, като се стигне до преобразуването на даден срочен трудов договор в договор за неопределено време⁴⁶. Както правилно отбелязва Комисията, не трябва да се заличава разликата между защитата срещу дискриминация съгласно клауза 4, точка 1 и предотвратяването на злоупотребата съгласно клауза 5 от Рамковото споразумение⁴⁷.

60. Да се забрани на държавите членки да приспособят трудовото си законодателство с оглед на посочените различия и различните интереси, би означавало да се подкопае разграничението между срочни трудови договори и трудови договори за неопределено време. Както обаче Комисията правилно подчертава, посоченото разграничение съответства на ценностите на законодателя на Съюза и на европейските социални партньори, според които срочната работа не следва пер се да се счита за непозволена или дори за незаконна. Напротив, Рамковото споразумение се основава на идеята, че срочните трудови договори „са характеристика на заетостта в определени сектори, занятия и дейности, които могат да бъдат подходящи и за работодателите, и за работниците“⁴⁸. То представлява и „по-нататъшен принос за постигането на по-добър баланс между „гъвкавост на работното време и сигурност за работниците“⁴⁹.

В. Евентуална обосновка на разликата в третирането

61. Само ако Съдът направи различен от предложения от мен извод относно проблематиката на сходността на положението на работниците на срочен трудов договор и работниците с трудов договор за неопределен срок, ще обсъдя съвсем накратко възможните основания за обосновка за различията в правната уредба на разглежданите законови права на обезщетение.

44 Решение от 14 септември 2016 г. (C-596/14, EU:C:2016:683).

45 По това настоящият случай се различава от паралелно разглежданото дело Grupo Norte Facility (C-574/16), по което става въпрос за срочен трудов договор с продължителност от по-малко от три години. Както обаче посочвам в заключението ми с днешна дата, и в двата случая правната преценка следва да бъде една и съща.

46 Всъщност Рамковото споразумение не съдържа общо задължение за държавите членки да предвидят преобразуването на срочните трудови договори в договори за неопределено време (решения от 4 юли 2006 г., Adeneler и др., C-212/04, EU:C:2006:443, т. 91, от 7 септември 2006 г., Marrosu и Sardino, C-53/04, EU:C:2006:517, т. 47 и от 14 септември 2016 г., Martínez Andrés и Castrejana López, C-184/15 и C-197/15, EU:C:2016:680, т. 39), особено извън публичния сектор.

47 В 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. 108 и 109), Съдът посочва, че може да представлява злоупотреба по смисъла на клауза 5 от Рамковото споразумение наемането на служители на договор по заместване чрез последователни срочни трудови договори, когато не е ясно кога ще приключат конкурсните процедури за наемането на работници на постоянен трудов договор.

48 Точка 8 от общите положения на Рамковото споразумение; вж. и втора алинея от преамбюла към него.

49 Първа алинея от преамбюла на Рамковото споразумение, вж. и точки 3 и 5 от общите му положения.

62. В случай като настоящия, при който става въпрос за трудово правоотношение в публичния сектор, следва да бъдат обсъдени два аспекта: от една страна, бюджетните съображения, които придобиват все по-голямо значение с оглед на ограничените финансови ресурси, с които разполагат множество публични служби в държавите членки, и от друга страна, принципите на правото на държавната служба в държавите членки.

63. Що се отнася, най-напред, до *бюджетните съображения*, по-неблагоприятната законова уредба на обезщетенията при изтичане на срочните трудови договори в сравнение с уредбата на обезщетенията при прекратяване на трудовия договор от работодателя по обективни причини не може да бъде обоснована единствено с мотива, че по-щедър режим ще натовари значително публичните финанси. Всъщност съгласно установената съдебна практика бюджетни съображения, дори да бъдат в основата на социалната политика на дадена държава членка и да влияят върху естеството или обхвата ѝ, сами по себе си не могат бъдат изтъквани като основание за дискриминация⁵⁰.

64. Действително от своя страна *принципите на правото на държавната служба*, като принципа на бюджетната заетост, модела на постоянния държавен служител или задължението да се премине конкурс, за да е възможно наемане на работа с неопределена продължителност, не са без значение за практическото прилагане на разпоредбите на Рамковото споразумение⁵¹. Всъщност Рамковото споразумение изрично признава, „че тяхното детайлно приложение трябва да отчита реалностите на специфичните национални, секторни и сезонни ситуации“⁵².

65. При все това не всички различия в третирането между работниците на срочен трудов договор и работниците на трудов договор за неопределено време могат да бъдат обосновани с общо позоваване на особеностите на отделните сектори в публичната служба⁵³, а само тези, за които посочените особености действително са от значение⁵⁴. Освен ако по-задълбоченият анализ от запитващата юрисдикция не наложи друг извод, в конкретния случай няма данни, че осъществяването на принципите на правото на държавната служба изисква да се предвиди по-неблагоприятна правна уредба на обезщетенията при изтичане на срочни трудови договори в публичния сектор в сравнение с тази при прекратяване на трудовия договор от работодателя по обективни причини.

66. Ако, обратно на гореизложените съображения, се приеме, че положението на работник, чийто срочен трудов договор изтича, и положението на работник на трудов договор за неопределено време, чийто договор се прекратява от работодателя по обективни причини, е сходно, не изглежда да е налице обективна обоснованост за различната законова уредба на правото на обезщетение.

⁵⁰ Решения от 24 февруари 1994 г., Roks и др. (C-343/92, EU:C:1994:71, т. 35 и в допълнение т. 36 и 37), от 20 март 2003 г., Kutz-Bauer (C-187/00, EU:C:2003:168, т. 59 и в допълнение т. 60 и 61) и 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. 110).

⁵¹ Вж. в това отношение заключенията ми по свързани дела Angelidaki и др. (C-378/07—C-380/07, EU:C:2008:686, т. 117), и по дело Adeneler и др. (C-212/04, EU:C:2005:654, т. 85 и 86); в същия смисъл общото заключение на генерален адвокат Poiares Maduro по дела Marrosu и Sardino и Vasallo (C-53/04 и C-180/04, EU:C:2005:569, т. 42 и 43).

⁵² Трета алинея от преамбюла на Рамковото споразумение; вж. и точка 10 от общите му положения.

⁵³ В този смисъл и решения от 7 септември 2006 г., Marrosu и Sardino (C-53/04, EU:C:2006:517, т. 45) и Vassallo (C-180/04, EU:C:2006:518), както и 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. 70), във всяко от които Съдът добавя ограничението: „доколкото това е обективно оправдано“.

⁵⁴ В същия смисъл е становището ми по дело преразглеждане Комисия/Strack (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:573, т. 66—68).

Г. Междинно заключение

67. В обобщение може обаче да се каже — с оглед на установената несъпоставимост на положенията — относно тълкуването на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение, че положение, при което при изтичане на срока на трудовите им договори поради настъпване на крайната дата на уговорения срок, завършване на уговорената задача или настъпване на уговореното събитие работниците на срочни трудови договори нямат право на обезщетение или имат право на обезщетение в по-малък размер в сравнение с работници, чиито трудови договори, независимо дали са срочни или за неопределено време, се прекратяват от работодателя с уволнение поради обективна причина, не представлява дискриминация на работници на срочни трудови договори.

VI. Заключение

68. С оглед на изложените по-горе съображения предлагам на Съда да отговори на преюдициалното запитване, отправено от Juzgado de lo Social № 33 de Madrid (Испания), както следва:

„Клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение за срочната работа, съдържащо се в приложение към Директива 1999/70/ЕО, трябва да се тълкува в смисъл, че положение, при което при изтичане на срока на трудовите им договори поради настъпване на крайната дата на уговорения срок, завършване на уговорената задача или настъпване на уговореното събитие работниците на срочни трудови договори нямат право на обезщетение или имат право на обезщетение в по-малък размер в сравнение с работници, чиито трудови договори, независимо дали са срочни или за неопределено време, се прекратяват от работодателя с уволнение поради обективна причина, не представлява дискриминация на работници на срочни трудови договори“.