



Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (седми състав)

1 октомври 2015 година *

„Преюдициално запитване — Социална политика — Принципи на равно третиране и на недопускане на дискриминация въз основа на възрастта — Директива 2000/78/ЕО — Равно третиране в областта на заетостта и професиите — Член 2, параграфи 1 и 2, буква а) — Различно третиране на основание възраст — Сравнимост на положенията — Плащане на обезщетение при прекратяване на срочен трудов договор, предназначено да компенсира несигурността — Изключение за младежите, работещи през своята училищна или университетска ваканция“

По дело C-432/14

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Conseil de prud'hommes de Paris (Франция) с акт от 12 септември 2014 г., постъпил в Съда на 22 септември 2014 г., в рамките на производство по дело

О

срещу

Bio Philippe Auguste SARL,

СЪДЪТ (седми състав),

състоящ се от: J.-C. Bonichot, председател на състава, Ал. Арабаджиев (докладчик) и С. Lycourgos, съдии,

генерален адвокат: E. Sharpston,

секретар: M. Ferreira, главен администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 3 юни 2015 г.,

като има предвид становищата, представени:

- за О, от самия него,
- за френското правителство, от D. Colas и R. Coesme, в качеството на представители,
- за Европейската комисия, от D. Martin, в качеството на представител,

* Език на производството: френски.

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

постанови настоящото

Решение

- 1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на принципа на недопускане на дискриминация въз основа на възрастта.
- 2 Запитването е отправено в рамките на спор между О и Bio Philippe Auguste SARL по повод отказа на последното да му предостави, след изтичане на срочния му трудов договор, обезщетение при прекратяване на договора.

Правна уредба

Правото на Съюза

- 3 Съгласно член 1 от Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите (OL L 303, стр. 16; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 7), „цел[та] на настоящата директива е да регламентира основната рамка за борба с дискриминацията, основана на религия или убеждение, увреждане, възраст или сексуална ориентация по отношение на заетостта и упражняването на занятие, с оглед прилагането в държавите членки на принципа за равно третиране“.
- 4 Член 2 от тази директива гласи:
 - „1. За целите на настоящата директива, „принципът за равно третиране“ означава, че няма да има пряка или непряка дискриминация въз основа, на който и да е от признаците, посочени в член 1.
 2. За целите на параграф 1:
 - а) проява на пряка дискриминация има, когато едно лице е, било е, или би било третирано по-малко благоприятно от друго в сравнима ситуация въз основа един от признаците, упоменати в член 1;
 - б) проява на непряка дискриминация има, когато видимо неутрална разпореда, критерий или практика биха поставили лицата от определена религия или убеждение, увреждане, възраст или сексуална ориентация в сравнение с други лица в неблагоприятно положение, освен ако:
 - і) тази разпореда, критерий или практика е обективно оправдана от законната си цел и средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими, или [...]

[...]“.

Френското право

- 5 Член L.5423-8 от Кодекса на труда гласи:

„Когато при прекратяването на срочен трудов договор трудовите правоотношения не се запазват в рамките на договор за неопределено време, работникът или служителят има право, като добавка към заплатата, на обезщетение при прекратяване на договора, чиято цел е да компенсира несигурното му положение.

Това обезщетение е в размер на 10 % от общото брутно възнаграждение на работника или служителя.

Обезщетението се добавя към общото брутно възнаграждение, дължимо на работника или служителя. Изплаща се след края на договора едновременно с последната заплата и се отразява в съответната ведомост за заплати“.

- 6 Член L. 124-12 от Кодекса на труда предвижда следното:

„Обезщетение при прекратяване на договора не се дължи:

- 1° когато договорът е сключен на основание точка 3 от член L. 1242-2 или член L. 1242-3, освен ако не са налице по-благоприятни за работниците и служителите клаузи на колективни трудови договори;
- 2° когато договорът е сключен с младеж за период, съвпадащ с училищната или университетската ваканция;
- 3° когато работникът или служителят откаже да приеме сключването на трудов договор за неопределено време за същата или сходна длъжност с възнаграждение, което е поне колкото получаваното дотогава;
- 4° при предсрочно прекратяване на договора по инициатива на работника или служителя, поради допуснато от него сериозно нарушение или в случай на непреодолима сила“.

- 7 Съгласно член L. 381-4 от Кодекса за социално осигуряване:

„Учениците и студентите във висшите учебни заведения, редовните висши технически училища, висшите училища от категорията „Grandes écoles“ и от класовете от втора подготвителна степен за тези училища, които не са социалноосигурени на основание, различно от предвиденото в член L. 380-1, или социалноосигурени в рамките на социалната осигуровка на друго лице, се осигуряват задължително, когато не нахвърлят определена възрастова граница. Допуска се отклонение от тази възрастова граница, по-специално поради повикване и изпълнение на военна служба“.

- 8 Член R. 381-5 от Кодекса за социално осигуряване уточнява, че „[в]ъзрастовата граница, предвидена в член L. 381-4, е 28 години“.

Спорът по главното производство и преюдициалният въпрос

- 9 На 21 декември 2010 г. ищецът в главното производство, по това време студент, е назначен в Bio Philippe Auguste SARL на срочен трудов договор, сключен за периода на неговата университетска ваканция от 21 до 24 декември 2010 г. След изтичането на договора му, съгласно член L. 1243-10, точка 2 от Кодекса на труда, не му е изплатено обезщетение при прекратяване на договора.
- 10 Тъй като счита, че тази разпоредба противоречи на конституционните норми, гарантиращи принципа на равенство и забраната на дискриминациите, основани на възрастта, ищецът в главното производство сезира Conseil de prud'hommes de Paris с искане да му бъде присъдена сумата 23,21 EUR като обезщетение при прекратяване на договора, да бъде променена квалификацията на договора му от срочен в договор за неопределено време, както и да му бъде присъдена сумата от 4 500 EUR като обезщетение за уволнение без реална и сериозна причина.
- 11 На 1 март 2012 г. ищецът в главното производство поставя приоритетен въпрос за конституционосообразност. С акт от 10 януари 2014 г. Conseil de prud'hommes de Paris препраща въпроса на Cour de cassation [Касационен съд]. С решение от 9 април 2014 г. този съд отправя въпроса до Conseil constitutionnel [Конституционен съвет].
- 12 С решение № 2014-401 QPC от 13 юни 2014 г. след като отбелязва, че „спорните разпоредби се прилагат само за ученици или студенти, които не са надхвърлили предвидената в член L. 381-4 от Кодекса за социално осигуряване възрастова граница, за да бъдат задължително социално осигурени, поради това че са записани да се обучават в училище или университет“, Conseil constitutionnel по-нататък постановява, от една страна, че „твърдението, че при приемането на спорните разпоредби законодателят не определил понятието „младеж“, [не е подкрепено] с факти“, а от друга страна, че „принципът на равенство не възпрепятства прилагането на законовите разпоредби, свързани с учениците или студентите, да е обусловено от определена възрастова граница“.
- 13 По-нататък, след като напомня, че „обезщетението при прекратяване на договора се изплаща на наетия на срочен договор работник или служител, за да „компенсира несигурното му положение“, когато след изтичане на договора му неговото трудово правоотношение не се запазва в рамките на договор за неопределено време“, въз основа на това Conseil constitutionnel стига до извода, че „учащите, наети на срочен трудов договор за период, който съвпада с тяхната училищна или университетска ваканция, не са в същото положение като това на учащите, които съвместяват работа и обучение, нито с това на другите работници или служители на срочен трудов договор“, и че поради това, „като е изключил плащането на такова обезщетение, когато договорът е сключен с ученик или студент — който работи през своята училищна или университетска ваканция, а след това продължава обучението си в училище или в университет — законодателят е въвел различно третиране въз основа на разлика в положението, пряко свързано с целта на закона“.
- 14 При тези обстоятелства Conseil des prud'hommes de Paris решава да спре производството и да постави на Съда следния преюдициален въпрос:

„Противоречи ли на общия принцип на недопускане на дискриминация въз основа на възрастта национална правна уредба (член L. 1243-10 от френския Кодекс на труда), според която младежите, работещи през училищната или университетската си ваканция, нямат право да получават обезщетението за несигурност, което се дължи при работа по срочен договор, след прекратяването на който не е направено предложение за сключване на договор за неопределено време?“.

По преюдициалния въпрос

По допустимостта

- 15 В съдебното заседание ищецът в главното производство изрично призна, че между него и управителите на ответника в главното производство има родствена връзка и че спорът в главното производство е предизвикан с единствената цел да се оспорят разглежданите в това производство разпоредби. Според ищеца фактът, че ответникът в главното производство не представя становище на нито един етап от делото, се дължи на незначителния размер на сумата, за която става въпрос.
- 16 В такъв случай има вероятност запитващата юрисдикция да е сезирана с привиден спор, чиято истинска цел е не да се присъди обезщетение при прекратяване на договора, а чисто и просто да се оспорят тези разпоредби.
- 17 Запитващата юрисдикция, която единствена е пряко запозната с обстоятелствата по главното производство и която поради това най-добре може да извърши необходимите проверки, трябва да провери дали това е така, и ако е необходимо, да определи какви евентуални последици предвижда националното право за решението, която тя следва на постанови.
- 18 Във всеки случай трябва да се напомни, че съгласно постоянната съдебна практика, след като поставените от национална юрисдикция въпроси се отнасят до тълкуването на разпоредба от правото на Съюза, Съдът по принцип е длъжен да се произнесе, освен ако не е очевидно, че преюдициалното запитване всъщност цели да подтикне Съда да се произнесе въз основа на привиден спор или да даде консултативни становища по общи или хипотетични въпроси или че исканото тълкуване на правото на Съюза няма никаква връзка с действителността или с предмета на спора, или когато Съдът не разполага с необходимите фактически и правни елементи, за да бъде полезен с отговора на поставените му въпроси (решение DR и TV2 Danmark, C-510/10, EU:C:2012:244, т. 22 и цитираната съдебна практика).
- 19 Така или иначе не може да се изключи възможността исканото от запитващата юрисдикция тълкуване на правото на Съюза действително да е обективно необходимо за разрешаването на отнесения до нея спор. Всъщност няма съмнение, че сключеният между страните в главното производство трудов договор действително е изпълняван и че при прилагането му възниква въпрос за тълкуването на правото на Съюза (вж. в този смисъл решение Mangold, C-144/04, EU:C:2005:709, т. 38).
- 20 От това следва, че преюдициалното запитване е допустимо.

По съществуването на спора

- 21 Със своя въпрос запитващата юрисдикция по същество иска да установи дали правото на Съюза, и по-конкретно принципът на недопускане на дискриминация въз основа на възрастта, провъзгласен в член 21 от Хартата на основните права на Европейския съюз и конкретизиран с Директива 2000/78, трябва да се тълкува в смисъл, че допуска национална разпоредба като разглежданата в главното производство, според която обезщетение при прекратяване на договора, изплащано като добавка към заплатата след изтичането на срочен трудов договор, когато трудовите правоотношения не се запазват в рамките на договор за неопределено време, не се дължи, ако договорът е сключен с младеж за период, който обхваща неговата училищна или университетска ваканция.

- 22 Що се отнася до въпроса на Европейската комисия, свързан с това дали ищецът в главното производство може да бъде квалифициран като „работник“, следва да се напомни, че съгласно постоянната съдебна практика това понятие е придобило самостоятелно значение и не трябва да бъде тълкувано ограничително. Следователно за „работник“ по смисъла на член 45 ДФЕС следва да се счита всяко лице, което извършва реална и ефективна дейност, с изключение на дейностите, които са толкова незначителни, че се явяват изцяло странични и допълнителни. Съгласно тази съдебна практика характерно за трудовото правоотношение е обстоятелството, че през определен период от време лицето предоставя работна сила в полза на друго лице и под негово ръководство, срещу което му се заплаща възнаграждение (решения Lawrie-Blum, 66/85, EU:C:1986:284, т. 16 и 17, Collins, C-138/02, EU:C:2004:172, т. 26, Trojani, C-456/02, EU:C:2004:488, т. 15 и Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, т. 23).
- 23 В настоящия случай следва да се отбележи, че ищецът в главното производство е нает на работа на 21 декември 2010 г. въз основа на срочен трудов договор, сключен за периода на университетската му ваканция от 21 до 24 декември 2010 г. Следователно реалната продължителност на този договор е само четири дни.
- 24 Макар наистина да е възможно обстоятелството, че дадено лице работи само твърде ограничен брой часове в рамките на трудовото правоотношение, да бъде показател, че упражняваните дейности са единствено странични и допълнителни, все пак независимо от ограничения размер на получаваното за дадена професионална дейност възнаграждение и на броя на посветените на тази дейност часове, не може да се изключи възможността, след цялостна преценка на разглежданото трудово правоотношение, националните органи да приемат тази дейност за реална и ефективна и по този начин да позволят лицето, което я извършва, да се разглежда като „работник“ по смисъла на правото на Съюза (вж. в този смисъл решение Genc, C-14/09, EU:C:2010:57, т. 26 и цитираната съдебна практика).
- 25 Така при цялостната преценка на трудовото правоотношение на ищеца в главното производство следва да се вземат предвид обстоятелствата, които са свързани не само с продължителността на работата и с размера на възнаграждението, но и с евентуално право на платен отпуск, с продължаването на плащането на трудово възнаграждение в случай на болест, с прилагането на действащия към съответния момент колективен трудов договор спрямо трудовия договор, с плащането на вноски и евентуално, с техния вид (вж. в този смисъл решение Genc, C-14/09, EU:C:2010:57, т. 27).
- 26 Анализът на значението на всички характеризиращи дадено трудово правоотношение елементи за установяването на реалния и ефективен характер на дейността на ищеца в главното производство като наето лице и следователно за неговото качество на работник е от компетентността на националната юрисдикция. В действителност тази юрисдикция единствена е пряко запозната с обстоятелствата по главното производство и поради това най-добре може да извърши необходимите проверки (решение Genc, C-14/09, EU:C:2010:57, т. 32).
- 27 Следователно запитващата юрисдикция трябва да извърши обстойна преценка на всички релевантни обстоятелства, и по-специално на посочените в точка 25 от настоящото решение, за да определи дали сключеният от ищеца в главното производство трудов договор може да му позволи да се позовава на качеството „работник“ по смисъла на правото на Съюза.
- 28 Ако запитващата юрисдикция приеме, че ищецът в главното производство трябва да се разглежда като такъв, следва да се провери дали в главното производство той има основание да се позовава на принципа на недопускане на дискриминация въз основа на възрастта.
- 29 Съгласно член 2, параграф 1 от Директива 2000/78 „принципът за равно третиране“ предполага да „няма пряка или непряка дискриминация въз основа на който и да е от признаците, посочени в член 1 от тази директива“, сред които е и възрастта. Член 2, параграф 2, буква а) от

тази директива уточнява, че за целите на прилагането на параграф 1 на този член, проява на пряка дискриминация има, когато едно лице е, било е, или би било третирано по-малко благоприятно от друго в сравнима ситуация въз основа един от признаците, упоменати в член 1 от същата директива.

- 30 В това отношение следва да се напомни, че държавите членки разполагат с широка свобода на преценка не само при избора на конкретна цел в областта на социалната политика и политиката по заетостта, но и при определянето на мерките, които могат да я осъществят (решение *Schmitzer*, C-530/13, EU:C:2014:2359, т. 38 и цитираната съдебна практика).
- 31 В частност изискването, свързано със сравнимостта на положенията с цел да се определи дали е налице нарушение на принципа на равно третиране, трябва да се преценява по отношение на всички характеризиращи тези положения елементи (вж. по-специално решение *Arcelor Atlantique и Lorraine и др.*, C-127/07, EU:C:2008:728, т. 25).
- 32 Следва също да се уточни, от една страна, че се изисква положенията да бъдат не идентични, а само сравними, и от друга страна, че тази сравнимост не трябва да се анализира общо и абстрактно, а специфично и конкретно с оглед на съответното обезщетение (решение *Hay*, C-267/12, EU:C:2013:823, т. 33 и цитираната съдебна практика).
- 33 Ето защо следва да се провери дали предвид преследваната от член L. 1243-8 от Кодекса на труда цел положението на студент като ищеца в главното производство, нает на работа въз основа на срочен трудов договор по време на университетската си ваканция, е обективно сравнимо с това на работниците, които съгласно тази разпоредба имат право на обезщетение при прекратяване на договора.
- 34 В случая, макар обезщетението при прекратяване на договора, което се изплаща след изтичането на срочен трудов договор, да има за цел, както припомня член L. 1243-8, първа алинея от Кодекса на труда, да компенсира несигурното положение на работника или служителя, когато договорните му правоотношения не се запазват в рамките на договор за неопределено време, член L. 1243-10, точка 2 от този кодекс изрично изключва възможността това обезщетение да ползват младежите, сключили срочен трудов договор за период, който обхваща тяхната училищна или университетска ваканция.
- 35 Така националният законодател имплицитно, но несъмнено е приел, че след изтичането на договора им тези младежи не са в несигурно професионално положение.
- 36 Всъщност следва да се отбележи, както твърди френското правителство, че отличителният характер на работата въз основа на срочен трудов договор на ученик или студент през училищната или университетска ваканция е в това, че тя е временна и допълнителна, тъй като след ваканцията ученикът или студентът ще продължи своето обучение.
- 37 Следователно, като се има предвид, че положението на младежите, сключили срочен трудов договор за период, който обхваща тяхната училищна или университетска ваканция, не е сравнимо с това на другите категории работници, които имат право на обезщетение при прекратяване на договора, националният законодател изобщо не е превишил пределите на свободата на преценка, с която разполага в областта на социалната политика.
- 38 Този извод впрочем се потвърждава от обстоятелството, че други категории работници или служители, които от гледна точка на несигурността по смисъла член L. 1243-8, първа алинея от Кодекса на труда се намират в положение, сравнимо с това ищеца в главното производство, също нямат право съгласно член L. 1243-10 от същия кодекс да ползват това обезщетение. Това е така по-специално за работниците или служителите, наети по член L. 1242-2, точка 1 от този кодекс за да осигурят, при предвидените в тази разпоредба условия, заместването на други

работници или служители, или също за работниците или служителите, наети по силата на член L. 1242-2, точка 3 от този кодекс за да извършват „работа със сезонен характер или за която в някои сектори на дейност — определени с указ, колективен трудов договор или колективно споразумение, чието действие е задължително по силата на постановление — е установена практика да не се сключва трудов договор за неопределено време поради естеството на извършваната дейност и временния характер на тази заетост“.

- 39 От гореизложените съображения следва, че студент като ищеца в главното производство, нает въз основа на срочен трудов договор за период, който обхваща университетската му ваканция, предвид целта, преследвана с член L. 1243-8, първа алинея от Кодекса на труда, не е в обективно сравнимо положение с това на работниците, на които тази разпоредба дава право на обезщетение при прекратяване на договора. Ето защо различното третиране на тези две категории работници не може да представлява дискриминация въз основа на възрастта.
- 40 Следователно на поставения въпрос трябва да се отговори, че принципът на недопускане на дискриминация въз основа на възрастта, провъзгласен в член 21 от Хартата на основните права на Европейския съюз и конкретизиран с Директива 2000/78, трябва да се тълкува в смисъл, че допуска национално законодателство като разглежданото в главното производство, според което обезщетение при прекратяване на договора, изплащано като добавка към заплатата след изтичането на срочен трудов договор, когато трудовите правоотношения не се запазват в рамките на договор за неопределено време, не се дължи, ако договорът е сключен с младеж за период, който обхваща неговата училищна или университетска ваканция.

По съдебните разноски

- 41 С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред запитващата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноски. Разходите, направени за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (седми състав) реши:

Принципът на недопускане на дискриминация въз основа на възрастта, провъзгласен в член 21 от Хартата на основните права на Европейския съюз и конкретизиран с Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите трябва да се тълкува в смисъл, че допуска национално законодателство като разглежданото в главното производство, според което обезщетение при прекратяване на договора, изплащано като добавка към заплатата след изтичането на срочен трудов договор, когато трудовите правоотношения не се запазват в рамките на договор за неопределено време, не се дължи, ако договорът е сключен с младеж за период, който обхваща неговата училищна или университетска ваканция.

Подписи