



## Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (трети състав)

9 юли 2015 година\*

„Преюдициално запитване — Социална политика — 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) — Клаузи 3 и 4 — Принцип на недопускане на дискриминация — Помощен персонал — Непризнаване на правото на получаване на допълнително възнаграждение за всеки три прослужени години — Обективни причини“

По дело C-177/14

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Tribunal Supremo (Испания) с акт от 31 януари 2014 г., постъпил в Съда на 10 април 2014 г., в рамките на производство по дело

**María José Regojo Dans**

срещу

**Consejo de Estado,**

СЪДЪТ (трети състав),

състоящ се от: М. Pešič, председател на състава, А. Ó Caoimh (докладчик), С. Toader, Е. Jarašiūnas и С.Г. Fernlund, съдии,

генерален адвокат: Р. Mengozzi,

секретар: А. Calot Escobar,

предвид изложеното в писмената фаза на производството,

като има предвид становищата, представени:

- за Regojo Dans, от J. Pérez de Sevilla y Gitard и А. Regojo Dans, abogados,
- за испанското правителство, от L. Banciella Rodríguez-Miñón, в качеството на представител,
- за италианското правителство, от G. Palmieri, в качеството на представител, подпомагана от S. Varone, avvocato dello Stato,
- за Европейската комисия, от R. Vidal Puig и J. Enegren, в качеството на представители,

\* Език на производството: испански.

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 20 май 2015 г.,

постанови настоящото

### Решение

- 1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на клауза 3, точка 1 и клауза 4, точка 4 от Рамковото споразумение относно срочната работа, сключено на 18 март 1999 г. (наричано по-нататък „Рамковото споразумение“), приложено към Директива 1999/70/ЕО на Съвета от 28 юни 1999 година относно Рамково споразумение за срочната работа, сключено между Европейската конфедерация на профсъюзите (CES), Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE) и Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР) (ОВ L 175, стр. 43; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 129).
- 2 Запитването е отправено в рамките на спор между г-жа Regojo Dans и нейния работодател, Consejo de Estado (Държавен съвет), относно отказа на последния да ѝ признае правото на допълнителни възнаграждения за всеки три прослужени години поради особеното ѝ качество като служител в „personal eventual“ съгласно испанското право (наричан по-нататък „помощният персонал“).

### Правна уредба

#### *Правото на Съюза*

- 3 Съгласно член 1 от Директива 1999/70 тя има за цел „да въведе в действие рамковото споразумение [...], сключено [...] между общите междуетраслови организации (CES, UNICE и СЕЕР), приложено [към нея]“.
- 4 Клауза 1 от Рамковото споразумение предвижда, че целта му е:
  - а) да подобри качеството на срочната работа чрез гарантиране прилагането на принципа на недискриминация;
  - б) да създаде рамка за предотвратяване на злоупотребата, която произтича от използването на последователни срочни трудови договори или правоотношения“.
- 5 Текстът на клауза 2, точка 1 от Рамковото споразумение е следният:

„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“.
- 6 Съгласно определението, съдържащо се в клауза 3, точка 1 от рамковото споразумение, „работник на срочен трудов договор“ е „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 [определено събитие]“.
- 7 Съгласно определението, съдържащо се в клауза 3, точка 2 от Рамковото споразумение, „работник на постоянен трудов договор[, който се намира 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 постоянен трудов договор за сравнение 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“.

8 Клауза 4, точки 1, 3 и 4 от Рамковото споразумение, озаглавена „Принцип на [недопускане на] дискриминация“, предвижда:

„1. По отношение на условията за наемане на работа, работниците на срочни трудови договори не се третират по по-неблагоприятен начин спрямо работници на постоянен трудов договор за сравнение, само защото имат срочен договор или правоотношение, освен ако различното третиране не е оправдано от обективни причини.

[...]

3. Редът и условията за прилагането на настоящата клауза се определят от държавите членки след консултация със социалните партньори и/или социалните партньори, като имат предвид правото на Общността и националното законодателство, колективните трудови договори и практика.

4. Критериите за прослужено време, свързани с определени условия за наемане на работа, са същите за работниците на срочни трудови договори, както и за работниците на постоянни трудови договори, освен когато различните критерии за прослужено време са оправдани по обективни причини“.

9 Клауза 5 от Рамковото споразумение, озаглавена „Мерки за предотвратяване на злоупотребата“, гласи:

„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) броя 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 продължителност“.

*Испанското право*

- 10 С член 149, параграф 1, точка 18 от испанската конституция на държавата се предоставя изключителна компетентност във връзка с определянето на правния режим на службите на публичната администрация и статута на държавните служители.
- 11 По силата на тази компетентност испанската държава приема Закон 7/2007 основния статут на служителите в публичната администрация (*Ley 7/2007 del Estatuto básico del empleado público*) от 12 април 2007 г. (BOE № 89 от 13 април 2007 г., стр. 16270, наричан по-нататък „Закон 7/2007“).
- 12 Член 8 от Закон 7/2007, озаглавен „Понятие и видове служители в публичната администрация, гласи:
- „1. Служители в публичната администрация са лицата, които заемат платена длъжност в службите на публичната администрация и действат в обществена полза.
2. Служителите в публичната администрация са разпределени в следните категории:
- а) Държавни служители, назначени за неопределено време.
- б) Временно наети държавни служители.
- в) Договорно наети служители, в това число постоянен персонал, срочно или безсрочно нает персонал.
- д) Помощен персонал“.
- 13 В член 9 от Закон 7/2007 се съдържа следното определение за държавни служители, назначени за неопределено време:
- „1. Назначени за неопределено време държавни служители са лицата, които съгласно закона спадат към публичната администрация по силата на законоустановена връзка, уреждана от административното право, за да извършват възмездни професионални услуги с постоянен характер.
2. Осъществяването на функции, включващи пряко или непряко участие в упражняването на публичната власт или защитата на общите държавни интереси и интересите на публичната администрация, се извършва изключително от държавни служители, в съответствие с нормативните актове, уреждащи дейността на съответната публична администрация“.
- 14 В член 12 от Закон 7/2007 се съдържа следното определение за помощен персонал:
- „1. Помощен персонал са лицата, които по силата на назначение и с непостоянен характер осъществяват единствено функции, определени като доверителни или специални консултантски функции, чието възнаграждение се заплаща с бюджетни средства, предвидени за тази цел.
2. Управителните органи в публичната служба, които имат право на такъв вид персонал, се определят с нормативните актове за публичната служба, приети в изпълнение на настоящия закон. Максималният брой се определя от съответните управителни органи. Този брой и условията за възнаграждение се оповестяват публично.

3. Назначаването и освобождаването от длъжност на помощния персонал се извършват по свободна преценка. Във всички случаи освобождаването се извършва с прекратяване на правоотношението на служителя, за който са изпълнявани доверителните или специални консултантски функции.

4. Статутът на помощен персонал не представлява заслуга, даваща право на достъп до публична служба или основание за вътрешно повишение.[...]

5. За помощния персонал се прилага, доколкото съответства на естеството на статута му, общият режим, предвиден за държавните служители, назначени за неопределено време“.

15 Съгласно член 22 от Закон 7/2007, който се съдържа в глава III от посочения закон, отнасяща се до възнаграждението на държавните служители, тези възнаграждения се делят на основни и допълнителни.

16 Член 23 от Закон 7/2007 гласи:

„Основното възнаграждение, определено в Ley de Presupuestos Generales del Estado (Закона за общия държавен бюджет), включва само:

- a) заплатата, определена за всяка длъжностна подгрупа или група, когато съответната група няма подгрупа.
- b) допълнителните възнаграждения за всеки три прослужени години, които са в размер, еднакъв за всяка длъжностна подгрупа или група, когато съответната група няма подгрупа“.

17 Член 25 от Закон 7/2007 урежда възнаграждението на временно наетите държавни служители, както следва:

„1. Временно наетите държавни служители получават основна заплата и извънредно възнаграждение, определени за всяка длъжностна подгрупа или група от професионалната класификация, когато последната няма подгрупа. Те получават и допълнителните възнаграждения, посочени в букви b), c) и d) на член 24, както и тези, определени за категорията на постъпване на работа или степен за длъжността, на която се назначава.

2. Временно наетите държавни служители имат право на допълнителни възнаграждения за всеки три години прослужено време, съответстващо на осъществяваната преди влизане в сила на посочения закон служба, което поражда правно действие по отношение на възнагражденията от влизане в сила на същия“.

18 Член 26, параграф 4 от Закон 2/2012 за бюджета за 2012 г. (Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012) от 29 юни 2012 г. (BOE № 156 от 30 юни 2012 г., стр. 46432) предвижда:

„Помощният персонал получава възнаграждение за заплата и извънредно възнаграждение за тринадесети и четирнадесети месец, предвидено за групата или подгрупата от професионалната класификация, към която Министерство на финансите и публичната администрация причислява съответната длъжност, както и допълнително възнаграждение, предвидено за заеманата длъжност, определена за помощен персонал [...].

Държавните служители, назначени за неопределено време, които, постоянно или за изпълнение на специални дейности, заемат длъжности, предназначени за помощен персонал, получават основното възнаграждение, предвидено за съответната група или подгрупа от професионалната класификация, включително допълнителните възнаграждения за всеки три прослужени години, както и допълнителните възнаграждения, предвидени за длъжността, която заемат“.

- 19 В Закон 30/1984 относно мерките за реформа на публичната служба (Ley 30/1984 de Medidas para la Reforma de la Función Pública) от 2 август 1984 г. (BOE № 185 от 3 август 1984 г., стр. 22629, наричан по-нататък „Закон 30/1984“) се съдържа член 20, озаглавен „Процедура по заемане на работни места“. Параграфи 2 и 3 от този член гласят:

„2. Правителството и в рамките на техните правомощия — правителствата на автономните области и ръководните органи на местната власт, определят броя, описанието и възнаграждението на длъжностите, определени за помощен персонал, при съобразяване на бюджетните средства, отпуснати за тази цел.

Служителите от помощния персонал осъществяват само функции, които са изрично определени като доверителни или специални консултантски функции, а назначаването и освобождаването им, които се извършват по свободна преценка, са от изключителната компетентност на министрите, на държавните секретари и когато е приложимо — на министрите на автономните области и ръководните органи на местната власт. Правоотношенията със служителите от помощния персонал се прекратяват автоматично с прекратяване на правоотношението на служителя, за който се извършва доверителната или консултантска дейност.

3. При никакви обстоятелства заемането на длъжност, определена като помощен персонал, не представлява заслуга, даваща право на достъп до публична служба или основание за вътрешно повишение.“

### **Спорът по главното производство и преюдициалните въпроси**

- 20 От 1 март 1996 г. до настоящия момент жалбоподателката по главното производство работи като служител от помощния персонал в Consejo de Estado и изпълнява длъжността на началник на секретариата на постоянен съветник.
- 21 В периода между 4 юли 1980 г. и 1 март 1996 г. тя е заемала длъжности като служител от помощния персонал в Tribunal Constitucional (Конституционен съд) и Consejo Económico y Social (Икономически и социален съвет).
- 22 На 25 януари 2012 г. жалбоподателката по главното производство подава в деловодството на Consejo de Estado молба, с която иска, от една страна, да ѝ се признае правото да получава допълнителни възнаграждения за всеки три прослужени години за положения от нея труд в различните административни структури, считано от 1980 г., и от друга страна, да ѝ се изплати съответно дължимата сума за последните четири години.
- 23 С решение от 24 юли 2012 г. председателят на Consejo de Estado отхвърля това искане.
- 24 Тогава жалбоподателката по главното производство подава пред запитващата юрисдикция жалба за отмяна на това решение, с мотива че то не е в съответствие с правото на Съюза, и по-специално с клауза 4 от Рамковото споразумение.
- 25 Тази юрисдикция посочва, че Закон 7/2007 не предвижда предоставяне на такива допълнителни възнаграждения за прослужено време в полза на помощния персонал, за разлика от предвиденото за държавни служители, назначени за неопределено време и временно наетите

държавни служители. По силата на Закон 2/2012 държавният служител, назначени за неопределено време, който заема длъжност, определена за помощен персонал, получава възнаграждението, предвидено за съответната му група от професионалната класификация, включително допълнителните възнаграждения за всеки три прослужени години.

- 26 От представената пред Съда преписката е видно, че съгласно практиката на Tribunal Supremo (Върховен съд) относно помощния персонал длъжностите от подобно естество имат извънреден характер и са ограничени до „доверителни и специални консултантски“ функции. Поради това същата юрисдикция счита, че този персонал не може да упражнява функции, присъщи на обичайната дейност на администрацията, независимо дали става въпрос за предоставяне на обществени услуги или за приемане на актове, свързани само с организацията на администрацията. Поради пряката връзка, която имат с конституционните принципи на обективност и административна ефективност, тези дейности следва да се възлагат само на служители в публичната администрация, избрани при спазване на принципите за равенство, заслуги и компетентност.
- 27 Предвид тази съдебна практика и с оглед на особеното правоотношение между администрацията и помощния персонал, основаващо се на доверителни и специални консултантски функции, запитващата юрисдикция иска да се установи, от една страна, дали този персонал може да бъдат сравняван с работниците на постоянен трудов договор по смисъла на клауза 3 от Рамковото споразумение. От друга страна, запитващата юрисдикция иска да се установи дали не е уместно прибягването до помощния персонал да се ограничи до хипотезите, в които необходимостта от този вид служители е явно обоснована, за да се избегне всяка злоупотреба и да се определят възнаграждения, с които да се поддържа равновесие спрямо възнагражденията, предвидени за други служители в публичния сектор, чиито професионални задължения имат сходно съдържание.
- 28 При тези условия Tribunal Supremo решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:
- „1) Обхваща ли определението за „работник на срочен трудов договор“, съдържащо се в клауза 3, точка 1 от [Рамковото споразумение], „помощния персонал“, уреден понастоящем в член 12 от [Закон7/2007] [...], както и „помощния персонал“, уреден преди това в член 20, параграф 2 от Закон [30/1984]?
  - 2) Прилага ли се принципът на недопускане на дискриминация, прогласен в клауза 4, точка 4 от [Рамковото споразумение], спрямо този „помощен персонал“, така че на последния да се признава и заплаща възнаграждението за прослужено време, изплащано на държавните служители, назначени за неопределено време, на договорно наетия персонал на безсрочни договори, на временно наетите държавни служители и на договорно наетия персонал на срочни договори?
  - 3) Спада ли режимът за назначаване и освобождаване от длъжност по свободна преценка, основан на доверие, приложим спрямо този помощен персонал съгласно посочените по-горе два испански закона, към обективните причини по клауза 4, които обосновават различно третиране?“.

## По преюдициалните въпроси

### *По първия въпрос*

- 29 С първия си въпрос запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали понятието „работник на срочен трудов договор“ по смисъла на клауза 3, точка 1 от Рамковото споразумение трябва да се тълкува в смисъл, че е приложимо за служител като жалбоподателката по главното производство.
- 30 Видно от самия текст на клауза 2, точка 1 от Рамковото споразумение, неговото приложно поле спрямо лицата е очертано широко, като най-общо включва „работници на срочни трудови договори, които имат трудов договор или трудово правоотношение, определени от закон, колективен трудов договор или практика във всяка държава членка“ (вж. решения Adeneler и др., C-212/04, EU:C:2006:443, т. 56 и Fiamingo и др., C-362/13, C-363/13 и C-407/13, EU:C:2014:2044, т. 28 и цитираната съдебна практика).
- 31 Освен това определението на понятието „работник на срочен трудов договор“ по смисъла на Рамковото споразумение, намиращо се в клауза 3, точка 1 от същото, обхваща всички работници, без да прави разграничение в зависимост от това дали работодателят, с когото те са обвързани, е в публичния или в частния сектор и независимо от квалификацията на техния договор по вътрешното право (решение Fiamingo и др., C-362/13, C-363/13 и C-407/13, EU:C:2014:2044, т. 29 и цитираната съдебна практика).
- 32 Като се има предвид значението на принципите за равно третиране и за недопускане на дискриминация, които са част от общите принципи на правото на Съюза за гарантиране на работниците на срочен трудов договор на същите предимства като запазените за работниците на трудов договор за неопределено време, които се намират в сходно положение, освен ако различното третиране не е обосновано от обективни причини, на разпоредбите, предвидени в Директива 1999/70 и в Рамковото споразумение, трябва да се признае общо действие, доколкото те представляват особено важни правила на социалното право на Съюза, от които всеки работник трябва да може да се възползва в качеството им на минимални изисквания за закрила (решение Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, т. 27).
- 33 Следователно Директива 1999/70 и Рамковото споразумение се прилагат за всички работници, полагащи труд срещу възнаграждение в рамките на възникнало с работодателя им срочно трудово правоотношение (решения Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, т. 28 и Fiamingo и др., C-362/13, C-363/13 и C-407/13, EU:C:2014:2044, т. 30 и цитираната съдебна практика).
- 34 Следва да се отбележи, че само по себе си обстоятелството, че едно лице се квалифицира като служител от помощния персонал съгласно националното право или че трудовият му договор има някои особени характеристики, като тези по главното производство, а именно временен характер, свободно назначаване или освобождаване от длъжност или още факта, че на този служител са възложени доверителни или специални консултантски функции, е ирелевантно в това отношение, тъй като в противен случай полезното действие на Директива 1999/70 и на Рамковото споразумение, както и еднаквото им прилагане в държавите членки биха били застрашени, тъй като това би дало възможност на последните да лишат по собствено усмотрение определена категория лица от закрилата, която се цели с тези актове на Съюза (вж. по аналогия решение Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, т. 29).
- 35 От текста на клауза 3, точка 1 от Рамковото споразумение е видно, че за срочните трудови договори или правоотношения е характерно обстоятелството, че такъв договор или такова правоотношение „е обусловено от обективни условия, такива като достигане на определена дата, завършване на специфична задача или настъпване на [определено събитие]“. Така следва



да се приеме, че трудов договор или съответно правоотношение, какъвто е договорът по главното производство, който се прекратява автоматично с прекратяването на правоотношението на служителя, за който извършва дейност съответното лице, е поставен в зависимост от срок, който изтича с „настъпване на [определено събитие]“ по смисъла на посочената клауза 3, точка 1.

- 36 Следователно клауза 3, точка 1 от Рамковото споразумение се прилага за служител, намиращ се в такова положение.
- 37 Ето защо на първия въпрос следва да се отговори, че понятието „работник на срочен трудов договор“ по смисъла на клауза 3, точка 1 от Рамковото споразумение трябва тълкува в смисъл, че е приложимо за служител като жалбоподателката по главното производство.

*По втория и третия въпрос*

- 38 С втория и третия си въпрос, които следва да се разгледат заедно, запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба като разглежданата в главното производство, която без каквато и да е обосновка по обективни причини не признава на служителите от помощния персонал правото да получават допълнителните възнаграждения за всеки три прослужени години, изплащани по-специално на държавните служители, назначени за неопределено време.
- 39 Както е видно от самия текст на тези въпроси, те не се отнасят до тълкуването на клауза 5 от Рамковото споразумение, която е насочена конкретно към предотвратяване на злоупотреби в резултат от използването на последователни срочни трудови договори (решение *Deutsche Lufthansa*, C-109/09, EU:C:2011:129, т. 32).
- 40 По смисъла на клауза 1, буква а) от Рамковото споразумение една от неговите цели е да подобри качеството на срочната работа, като гарантира спазването на принципа на недопускане на дискриминация. Аналогично в третата алинея от преамбюла на Рамковото споразумение се уточнява, че то „илюстрира желанието на социалните партньори да създадат обща рамка за осигуряване на равно третиране на работниците на срочен трудов договор, като ги закриля срещу дискриминация“. В съображение 14 от Директива 1999/70 се посочва в това отношение, че целта на това рамково споразумение е по-специално да се подобри качеството на срочната работа, като се определят минимални изисквания, така че да се гарантира прилагането на принципа на недопускане на дискриминация (вж. решения *Gavieiro Gavieiro* и *Iglesias Torres*, C-444/09 и C-456/09, EU:C:2010:819, т. 47 и *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, т. 22, както и определения *Montoya Medina*, C-273/10, EU:C:2011:167, т. 29 и *Lorenzo Martínez*, C-556/11, EU:C:2012:67, т. 34).
- 41 Рамковото споразумение, и по-специално клауза 4 от него, има за цел да приложи посочения принцип спрямо работниците на срочен трудов договор, за да се попречи на работодателите да се възползват от подобно трудово правоотношение и да лишат тези работници от правата, признати на работниците на трудов договор за неопределено време (решения *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509, т. 37, *Gavieiro Gavieiro* и *Iglesias Torres*, C-444/09 и C-456/09, EU:C:2010:819, т. 48 и *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, т. 23, както и определения *Montoya Medina*, C-273/10, EU:C:2011:167, т. 30 и *Lorenzo Martínez*, C-556/11, EU:C:2012:67, т. 35).
- 42 Предвид преследваните с Рамковото споразумение цели, напомнени в предходните точки от настоящото решение, клауза 4 от него следва да се разбира като изразяваща принцип на социалното право на Съюза, който не може да се тълкува стеснително (вж. решения *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509, т. 38, *Impact*, C-268/06, EU:C:2008:223, т. 114, *Gavieiro Gavieiro* и

Iglesias Torres, C-444/09 и C-456/09, EU:C:2010:819, т. 49 и Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, т. 24, както и определения Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, т. 31 и Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, т. 36).

- 43 Що се отнася до допълнителните възнаграждения за всеки три прослужени години, Съдът вече се е произнесъл, че подобни възнаграждения, чието получаване испанското право запазва за назначените за неопределено време държавни служители в здравните заведения, с изключение на временно наетия персонал, както и на преподавателите, назначени за неопределено време като държавни служители в автономна област, с изключение на преподавателите, ангажирани като временно наети държавни служители, и на доцентите, назначени за неопределено време, попадат в обхвата на понятието „условия за наемане на работа“, предвидено в клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение (вж. в този смисъл решения Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, т. 47 и 48 и Gavieiro Gavieiro и Iglesias Torres, C-444/09 и C-456/09, EU:C:2010:819, т. 50—58, както и определения Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, т. 32—34 и Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, т. 37).
- 44 Както е видно обаче от практиката на Съда, що се отнася до допълнителните възнаграждения за всеки три прослужени години като разглежданите в главното производство, които представляват „условия за наемане на работа“ по смисъла на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение, работниците на срочни трудови договори не трябва да се третират по-неблагоприятно в сравнение с работниците на трудов договор за неопределено време, които се намират в сходно положение, без това да е обосновано от каквито и да било обективни причини (вж. този смисъл Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, т. 42 и 47, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, т. 126 и Gavieiro Gavieiro и Iglesias Torres, C-444/09 и C-456/09, EU:C:2010:819, т. 53).
- 45 В това отношение следва да се напомни, че понятието „работник на постоянен трудов договор[, който се намира в сходно положение,]“ е дефинирано в клауза 3, точка 2 от Рамковото споразумение като „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 квалификацията/уменията“.
- 46 За да се прецени дали работниците извършват идентична или подобна работа по смисъла на Рамковото споразумение, следва в съответствие с клауза 3, точка 2 и клауза 4, точка 1 от последното да се вземат предвид всички фактори, като естеството на тяхната работата, квалификацията и компетентността им, условията на обучение и условията на труд (вж. в този смисъл решение Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, т. 66 и определения Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, т. 37 и Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, т. 43).
- 47 В случая испанското правителство отбелязва, че служителите от помощния персонал представляват професионална категория, която е самостоятелна по отношение на другите служители в публичната администрация, предвидени в испанското право, както по тяхната служебна обвързаност, функции или задачи, които изпълняват, така и по критериите за назначаването им или още по режима на възнагражденията им. Така според това правителство разликите в третирането на помощния персонал и другите служители в националната публична администрация не се свеждат само до разглежданите в главното производство допълнителни възнаграждения за прослужено време.
- 48 Освен това посоченото правителство подчертава, че за разлика от държавни служители, назначени за неопределено време, които съгласно националното право се избират в рамките на процедури, гарантиращи спазването на принципите за равенство, заслуги и компетентност, служителите от помощния персонал се назначават свободно за изпълнението на специфични непостоянни задачи от доверителен и специален консултантски характер. Освобождаването им от длъжност също е свободно и настъпва автоматично с прекратяване на правоотношението на

служителя, за който са изпълнявани тези задачи. Според същото правителство тази система на назначаване и освобождаване от длъжност е обоснована поради особената функция, възлагана на помощния персонал, която почива на доверие в рамките на длъжност от политическо или сходно естество.

- 49 Както е видно от акта за преюдициално запитване обаче, упражняваната от жалбоподателката по главното производство функция не се състои в осъществяването на специфична мисия, свързана с публичната власт, а се изразява в изпълнението на задачи по съдействие относно дейности с административно естество.
- 50 Във всеки случай при подобни обстоятелства запитващата юрисдикция следва да провери дали относно разглежданото в главното производство получаване на допълнителни възнаграждения за всеки три прослужени години държавните служители, назначени за неопределено време, и служителите от помощния персонал, спрямо които е налице твърдяната разлика в третирането, се намират в сходно положение (вж. в този смисъл решение *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, т. 67 и определения *Montoya Medina*, C-273/10, EU:C:2011:167, т. 39 и *Lorenzo Martínez*, C-556/11, EU:C:2012:67, т. 44).
- 51 Ако посочената юрисдикция установи, че функциите, извършвани от жалбоподателката по главното производство като служител от помощния персонал в *Consejo de Estado*, не са идентични или аналогични на изпълняваните от държавен служител, назначен за неопределено време в рамките на тази административна структура или на други публични учреждения, в които е работила преди това в същото качество, от това би следвало, че жалбоподателката по главното производство не се намира в положение, сходно с това на назначен за неопределено време държавен служител.
- 52 Напротив, ако запитващата юрисдикция счете, че като служител от помощния персонал жалбоподателката по главното производство е извършвала функция, която е идентична или аналогична на изпълняваната от държавен служител, назначен за неопределено време в *Consejo de Estado* или в друго публично учреждение, единственият елемент, по който би могло да се разграничи нейното положение от това на назначен за неопределено време държавен служител, би бил временният характер на трудовото правоотношение, което я обвързва с нейния работодател за периода, в който е била служител от помощния персонал.
- 53 В този случай жалбоподателката би се оказала в положение, сходно с това на посочения държавен служител, назначен за неопределено време, и би следвало да се провери дали е налице обективна причина, обосноваваща разликата в третирането на двамата служители, което в случая е следствие от отказа да се признае правото на допълнителни възнаграждения за всеки три прослужени години в рамките на посочения период, в който жалбоподателката по главното производство е била на служба.
- 54 Съгласно постоянната практика на Съда съдържашото се в клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение а понятие „обективни причини“ трябва да се разбира в смисъл, че не допуска обосноваване на разлика в третирането между работниците на срочен трудов договор и работниците на трудов договор за неопределено време с обстоятелството, че тази разлика е предвидена от обща и абстрактна национална норма като закон или колективен трудов договор (решения *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509, т. 57 и *Gavieiro Gavieiro* и *Iglesias Torres*, C-444/09 и C-456/09, EU:C:2010:819, т. 54 и определения *Montoya Medina*, C-273/10, EU:C:2011:167, т. 40 и *Lorenzo Martínez*, C-556/11, EU:C:2012:67, т. 47).
- 55 Посоченото понятие изисква установеното неравно третиране да бъде обосновано с наличието на точни и конкретни елементи, характеризиращи въпросното условие за наемане на работа в особения контекст, в който то се вписва, и въз основа на обективни и прозрачни критерии, за да се провери дали това неравно третиране отговаря на реална потребност, дали е годно за

постигане на преследваната цел и дали е необходимо в това отношение. Посочените елементи могат да произтичат по-специално от конкретното естество на задачите, за чието изпълнение са сключени срочни трудови договори, и от присъщите характеристики на последните или, ако е необходимо, от преследването на легитимна цел, свързана със социалната политика на определена държава членка (вж. решения Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, т. 53 и 58 и Gavieiro Gavieiro и Iglesias Torres, C-444/09 и C-456/09, EU:C:2010:819, т. 55, както и определения Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, т. 41 и Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, т. 48).

- 56 За сметка на това позоваването единствено на временния характер на работата на персонала на публичната администрация не съответства на тези изисквания и следователно не може да представлява обективна причина по смисъла на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение (решение Gavieiro Gavieiro и Iglesias Torres, C-444/09 и C-456/09, EU:C:2010:819, т. 56 и определения Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, т. 42 и Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, т. 49).
- 57 Всъщност разлика в третирането по отношение на условията за наемане на работа на работниците на срочни трудови договори и работниците на трудови договори с неопределен срок не може да бъде обоснована с критерий, който по общ и абстрактен начин се отнася до самата продължителност на заетостта. Да се приеме, че единствено временният характер на дадено служебно правоотношение е достатъчен, за да обоснове такава разлика, би обезсмислило целите на Директива 1999/70 и на Рамковото споразумение. Вместо да подобри качеството на срочната работа и да насърчи равното третиране, което се цели както от Директива 1999/70, така и от Рамковото споразумение, използването на такъв критерий би означавало да се запази за дълго време положение, неблагоприятно за работниците на срочни трудови договори (вж. решения Gavieiro Gavieiro и Iglesias Torres, C-444/09 и C-456/09, EU:C:2010:819, т. 57 и Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, т. 38, както и определения Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, т. 43 и Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, т. 50).
- 58 Испанското правителство твърди, че разглежданата в главното производство разлика в третирането между назначените за неопределено време държавни служители и помощния персонал е обоснована поради наличието на подобни обективни причини. В това отношение то подчертава, първо, че служителите от помощния персонал се назначават за изпълнението на мисия с временен характер. Особеното естество на задачите и спецификата на функцията на помощния персонал, състояща се в изпълнението на мисия, свързана с доверителни и специални консултантски дейности, не можело да се приравняват на мисията, обхващаща изпълнение на задачи с постоянен характер в административната организация. Второ, посоченото правителство изтъква обстоятелството, че назначаването и освобождаването от длъжност на служителите от този персонал е свободно, в смисъл че в това отношение работодателят изобщо не е обвързан от спазването на формални изисквания. Трето, заеманите от помощния персонал длъжности имали извънреден характер и назначаваните в това качество лица не оставали на служба за дълъг период от време. Накрая, четвърто, тъй като разглежданите в главното производство допълнителни възнаграждения за всеки три прослужени години били награда, предоставяна на персонала, който работи постоянно в службите на администрацията и изпълнява чисто административни функции, би възникнало противоречие, ако те се изплащат на помощния персонал, който не отговаря на тези изисквания.
- 59 В това отношение следва да се отбележи, че от една страна, макар по принцип запитващата юрисдикция да следва да провери дали тези доводи представляват обективни причини по смисъла на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение, предвид съдебната практика, напомнена в точки 54—57 от настоящото решение, обстоятелството, че дейността на помощния персонал няма постоянен характер, в никакъв случай не може да се счита за такава причина.

- 60 От друга страна, макар някои разлики във връзка с назначаването за неопределено време на държавни служители, с изискваната квалификация и с естеството на задачите, за които те трябва да поемат отговорност, биха могли по принцип да обосноват разлика в третирането в сравнение с помощния персонал, що се отнася до условията за наемането им на работа (вж. по аналогия решение Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, т. 78), видно е, че случаят по главното производство не е такъв.
- 61 Всъщност от самия текст на член 26, параграф 4, втора алинея от Закон 2/2012 следва, че държавните служители, назначени за неопределено време, които, постоянно или за изпълнение на специални дейности, заемат длъжности, предназначени за помощен персонал, получават разглежданите в главното производство допълнителни възнаграждения за всеки три прослужени години. Обстоятелството, че тези назначени за неопределено време държавни служители могат да получават същите допълнителни възнаграждения, включително за времето, през което изпълняват функции, предназначени за помощния персонал, е в противоречие с довода, че особеното естество на мисията, свързана с доверителни и специални консултантски дейности, която е възложена на служителите от помощния персонал, разграничава тези два вида служители и обосновава различно третиране между тях, що се отнася до получаването на допълнителните възнаграждения.
- 62 Предвид всички съображения, изложени по-горе, на поставените втори и трети въпрос следва да се отговори, че клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба като разглежданата в главното производство, която без каквато и да е обосновка по обективни причини не признава на служителите от помощния персонал правото да получават допълнително възнаграждение за всеки три прослужени години, изплащано по-специално на държавните служители, назначени за неопределено време, когато по отношение на получаването на това допълнително възнаграждение посочените две категории служители се намират в сходно положение, което запитващата юрисдикция следва да провери.

### **По съдебните разноски**

- 63 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 (трети състав) реши:

- 1) Понятието „работник на срочен трудов договор“ по смисъла на клауза 3, точка 1 от Рамково споразумение относно срочната работа, сключено на 18 март 1999 г., приложено към Директива 1999/70/ЕО на Съвета от 28 юни 1999 година относно Рамково споразумение за срочната работа, сключено между Европейската конфедерация на профсъюзите (CES), Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE) и Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР), трябва тълкува в смисъл, че е приложимо за служител като жалбоподателката по главното производство.
- 2) Клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение за срочната работа трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба като разглежданата в главното производство, която без каквато и да е обосновка по обективни причини не признава на служителите от помощния персонал правото да получават допълнително възнаграждение за всеки три прослужени години, изплащано по-специално на държавните служители, назначени за неопределено време, когато по отношение на

**получаването на това допълнително възнаграждение посочените две категории служители се намират в сходно положение, което запитващата юрисдикция следва да провери.**

Подписи