



Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (голям състав)

5 юни 2018 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) — Клауза 4 — Принцип на недопускане на дискриминация — Понятие „условия за наемане на работа“ — Сравнимост на положенията — Обосноваване — Понятие „обективни причини“ — Обезщетение при прекратяване на трудов договор за неопределено време на обективно основание — Липса на обезщетение при изтичане на срока на срочен трудов договор за заместване“

По дело C-677/16

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid (съд по трудови спорове № 33, Мадрид, Испания) с акт от 21 декември 2016 г., постъпил в Съда на 29 декември 2016 г., в рамките на производство по дело

Lucía Montero Mateos

срещу

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

СЪДЪТ (голям състав),

състоящ се от: К. Lenaerts, председател, А. Tizzano, заместник-председател, Л. Bay Larsen, J. L. da Cruz Vilaça, А. Rosas и С. G. Fernlund, председатели на състави, Ал. Арабаджиев (докладчик), М. Safjan, D. Šváby, М. Berger, А. Prechal, Е. Jarašiūnas и Е. Regan, съдии,

генерален адвокат: J. Kokott,

секретар: L. Carrasco Marco, администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 8 ноември 2017 г.,

като има предвид становищата, представени:

– за L. Montero Mateos, от G. de Federico Fernández, abogado,

* Език на производството: испански.

- за Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid, от M.J. Miralles de Imperial Ollero, в качеството на представител,
- за испанското правителство, от A. Gavela Llopis, в качеството на представител,
- за Европейската комисия, от M. van Beek и N. Ruiz García, в качеството на представители,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 20 декември 2017 г.,

постанови настоящото

Решение

- 1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение за срочната работа, сключено на 18 март 1999 г. (наричано по-нататък „рамковото споразумение“), което се съдържа в приложение 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, 1999 г., стр. 43; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 129).
- 2 Това запитване е отправено в рамките на спор между г-жа Lucía Montero Mateos и Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid (Агенция за социални грижи за град Мадрид към Министерството на социалните политики и семейството на автономна област Мадрид, Испания) (наричана по-нататък „агенцията“), свързан с изтичането на срока на сключения между тях договор за заместване („contrato de interinidad“).

Правна уредба

Правото на Съюза

- 3 Съгласно съображение 14 от Директива 1999/70:
„Подписалите страни пожелаха да сключат рамково споразумение относно срочната заетост, като определят общите принципи и минималните изисквания за срочни трудови договори и трудови правоотношения; те демонстрираха желанието си да подобрят качеството на срочната работа чрез гарантиране прилагането на принципа за недискриминация и да създадат рамка за предотвратяване на нарушенията, произтичащи от използването на последователни срочни трудови договори или правоотношения“.
- 4 Съгласно член 1 от Директива 1999/70 тя цели „да въведе в действие [рамковото споразумение], сключено [...] между общите междуотраслови организации (CES, UNICE и СЕЕР)“.
- 5 Втората алинея от преамбюла на Рамковото споразумение гласи следното:
„Страните по настоящото споразумение приемат, че договори с неопределена продължителност са и ще продължават да бъдат общата форма на трудово правоотношение между работодатели и работници. Те също приемат, че срочните трудови договори отговарят, в определени обстоятелства, на нуждите и на работодателите и на работниците“.

6 Според третата алинея от този преамбюл:

„[Рамковото споразумение] определя общите принципи и минималните изисквания, свързани със срочната работа, приемайки, че тяхното детайлно приложение трябва да отчита реалностите на специфичните национални, секторни и сезонни ситуации. 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 и за използване на срочните трудови договори на база, приемлива за работодателите и работниците“.

7 Съгласно клауза 1 от Рамковото споразумение то има за цел, от една страна, да подобри качеството на срочната работа чрез гарантиране на прилагането на принципа на недискриминация, и от друга страна, да създаде рамка за предотвратяване на злоупотребата, която произтича от използването на последователни срочни трудови договори или правоотношения.

8 Клауза 3 от Рамковото споразумение, озаглавена „Определения“, гласи:

„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[о събитие].

2. По смисъла на настоящото споразумение терминът „работник на постоянен трудов договор за сравнение“ означава работник с трудов договор или правоотношение с неопределена продължителност, в същото [предприятие], ангажиран със същата или подобна работа/занятие, като се отдава дължимото внимание на квалификацията/уменията. [...]“.

9 Клауза 4 от Рамковото споразумение, озаглавена „Принцип на недискриминация“, предвижда в точка 1 следното:

„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“.

Испанското право

10 Член 15, параграф 1 от Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Преработен закон за статута на работниците), одобрен с Real Decreto Legislativo 1/1995 (Кралски законодателен декрет № 1/1995) от 24 март 1995 г. (BOE, бр. 75 от 29 март 1995 г., стр. 9654) в редакцията му, приложима към момента на настъпване на фактите, разглеждани по главното производство (наричан по-нататък „Законът за статута на работниците“), гласи:

„Трудовият договор може да бъде сключен за неопределено време или за определен срок. Срочни трудови договори могат да се сключват в следните случаи:

а) когато работникът се наема за изпълнението на конкретна задача, която е самостоятелна спрямо цялостната дейност на предприятието, има отделен предмет и ще бъде изпълнявана за определено време, което обаче не може да бъде посочено със сигурност. [...]

- b) когато това се налага от пазарните условия, работната натовареност или от прекомерно големия обем на поръчки, дори да става въпрос за обичайната дейност на предприятието.
[...]
- c) при заместване на отсъстващи работници, които имат право да си запазят работното място, при условие че в трудовия договор се посочат името на заместения работник и причините за заместването“.
- 11 Съгласно член 15, параграф 6 от този закон, без да се засягат особените правила за прекратяване на договорите и изрично установените правила за договорите за обучение, работниците на временни или срочни трудови договори имат същите права като работниците на трудови договори за неопределено време.
- 12 Член 49, параграф 1 от Закона за статута на работниците гласи:
- „1. Трудовият договор се прекратява:
- [...]
- b) на законосъобразно уговорените основания, освен ако същите не представляват явна злоупотреба с права от страна на работодателя;
- c) с изтичане на уговорения срок или с изпълнение на конкретната задача, предмет на договора. Овен в случаите на трудови договори за заместване при отсъствие на работник и при незаета по съответния ред длъжност и в случаите на трудови договори за обучение, при прекратяване на договора работникът има право на обезщетение в размер на дванадесетдневно трудово възнаграждение за всяка прослужена година или на обезщетението, евентуално предвидено в приложимата в случая специална правна уредба;
- [...]
- l) по предвидените в закона обективни причини;
- [...]“.
- 13 Съгласно член 52 от Закона за статута на работниците „обективни причини“, които могат да бъдат основание за прекратяване на трудовия договор, са неработоспособност, установена или настъпила след фактическото започване на работа, неприспособяване на работника към нормалните технически промени на работното му място, икономически, технически, организационни или производствени причини, когато броят на съкратените работни места е по-нисък от този, който се изисква, за да може прекратяването на трудовите договори да бъде окачествено като „колективно уволнение“, както и, при определени условия, повтарящи се отсъствия от работа, дори и по уважителни причини.
- 14 Съгласно член 53, параграф 1, буква b) от Закона за статута на работниците при прекратяване на трудовия договор по някоя от причините, посочени в член 52, едновременно с връчването на писменото предизвестие на работника се изплаща обезщетение в размер на двадесетдневно трудово възнаграждение за всяка прослужена година, като за периодите, по-кратки от година, то се изчислява пропорционално на броя отработени месеци и не може да надвишава дванадесет месечни възнаграждения.
- 15 В член 4, параграф 1 от 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 прилагане на член 15 от Закона за статута на работниците в областта на срочните договори) от

18 декември 1998 г. (ВОЕ бр. 7 от 8 януари 1999 г., стр. 568) договорът за заместване е определен като договор, сключван за заместването на отсъстващ работник, който по силата на закона или на колективен или индивидуален трудов договор има право да си запази работното място, или за временно заемане на длъжност, докато се провежда конкурс или процедура за повишаване с оглед на постоянното заемане на тази длъжност.

16 Съгласно член 4, параграф 2 от този кралски декрет в договора трябва да се посочат по-специално заместваният работник и причината за заместването му или длъжността, която ще бъде постоянно заета с конкурс или чрез повишаване. Срокът на договора за заместване на отсъстващ работник от предприятието, който има право да си запази работното място, съответства на периода на отсъствието на този работник. Срокът на договора за заместване, сключен за временно заемане на длъжност, докато се провежда конкурс или процедура за повишаване с оглед на постоянното заемане на тази длъжност, съответства на времетраенето на конкурса или процедурата за повишаване. Той не може да надхвърля три месеца и след изтичането на този максимален срок не може да се сключва нов договор със същия предмет. При конкурсите, провеждани от администрацията за заемане на работни места, срокът на договорите за заместване съвпада с продължителността на съответния конкурс, предвидена в приложимите за него специални разпоредби.

17 Член 8, параграф 1 от посочения кралски декрет гласи:

„Срочните трудови договори могат да бъдат прекратявани едностранно на следните основания:

[...]

с) Договорът за заместване се прекратява на следните основания:

- 1) завръщане на замествания работник на работа;
- 2) изтичане на законово или договорно определения срок за завръщането;
- 3) отпадане на основанието за запазване на работното място;
- 4) изтичане на тримесечен срок в случаите на провеждане на конкурс или на процедура за повишаване с оглед на окончателното заемане на работното място или изтичане на съответно предвидения срок, когато става въпрос за провеждан от администрацията конкурс“.

Спорът в главното производство и преюдициалният въпрос

18 На 13 март 2007 г. г-жа Montero Mateos сключва с агенцията трудов договор за заместване на отсъстващ работник на трудов договор за неопределено време. На 1 февруари 2008 г. договорът е трансформиран в договор за заместване до заемането на овакантена длъжност.

19 Заеманата от г-жа Montero Mateos длъжност е помощник в столова в дом за възрастни хора, за който отговаря агенцията.

20 На 3 октомври 2009 г. Comunidad de Madrid (Област Мадрид, Испания) провежда процедура за набиране на работници с оглед на окончателното заемане на длъжностите „помощник в столова“. На 27 юли 2016 г. на заеманата от г-жа Montero Mateos длъжност е назначено лице, което е избрано чрез тази процедура.

21 Вследствие на това нейният договор за заместване е прекратен, считано от 30 септември 2016 г.

22 На 14 октомври 2016 г. г-жа Montero Mateos предявява пред Juzgado de lo Social nº 33 de Madrid (съд по трудови спорове № 33, Мадрид, Испания) иск за обявяване на решението за прекратяване на трудовия ѝ договор за незаконно.

- 23 В акта си за преюдициално запитване тази юрисдикция отбелязва, че по силата на своя договор за заместване г-жа Montero Mateos е изпълнявала същите функции като тези, за които е наето лицето, избрано чрез процедурата, посочена в точка 20 от настоящото решение. Ето защо следва да се приеме, че тези работници могат да бъдат сравнявани за целите на прилагането на клауза 4 от Рамковото споразумение.
- 24 Освен това обезщетението, което се полага при изтичането на срочен трудов договор, и това, което се изплаща при уволнение на работник на трудов договор за неопределено време по някоя от причините, посочени в член 52 от Закона за статута на работниците, се обхваща от понятието „условия за наемане на работа“ по смисъла на посочената клауза 4.
- 25 Запитващата юрисдикция също така отбелязва, че съгласно испанското право при прекратяване на трудов договор поради някоя от причините, посочени в член 52 от Закона за статута на работниците, на работника се изплаща обезщетение в размер на двадесетдневно трудово възнаграждение за всяка прослужена година, независимо дали договорът или трудовото му правоотношение е за определен срок или за неопределено време. Следователно в тази хипотеза работниците на срочни трудови договори и работниците на трудови договори за неопределено време се третираат еднакво.
- 26 За сметка на това, при прекратяване на трудов договор за заместване поради изтичане на срока, за който той е сключен, както е в разглеждания случай, съответният работник не получава никакво обезщетение.
- 27 Според запитващата юрисдикция различно третиране по смисъла на клауза 4 от Рамковото споразумение в случая може да се констатира само ако се приеме, че положението на работник, чийто срочен договор се прекратява при изтичане на срока, за който е сключен, е сходно с това на работник, чийто трудов договор за неопределено време се прекратява по някоя от причините, посочени в член 52 от Закона за статута на работниците.
- 28 Решение от 14 септември 2016 г., de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683) е накарало испанските съдилища да присъждат на работниците от първата категория при изтичане на срока на договорите за заместване обезщетение в същия размер като присъжданото по-специално на работниците на трудови договори за неопределено време при прекратяване на техните договори по някоя от причините, посочени в член 52 от Закона за статута на работниците.
- 29 Това решение се е отразило на испанския пазар на труда, който се характеризира с ендемична безработица и голям брой временни договори.
- 30 Посоченото решение обаче не дава отговор на въпроса дали обстоятелството, че на страните по срочен трудов договор по необходимост е известно, че този договор е с ограничена продължителност, може да оправдае, що се отнася до обезщетението при прекратяване на трудовото правоотношение, третиране, различно от това на работниците на трудов договор за неопределено време, който е прекратен поради някоя от причините, предвидени в член 52 от Закона за статута на работниците.
- 31 Запитващата юрисдикция подчертава по-специално че работникът, който е нает на трудов договор за заместване, сключен за да бъде заместен работник от предприятието, който има право да си запази работното място, не може да не знае, че не заема тази длъжност за постоянно, а поради нужда, която обективно е временна.

- 32 За сметка на това, прекратяването на трудов договор за неопределено време по някоя от причините, посочени в член 52 от Закона за статута на работниците, както и предсрочното прекратяване на срочен трудов договор по същите причини са следствие от непредвидимо, макар и възможно, настъпване на факт, което така нарушава икономическото равновесие на трудовия договор, че запазването му е излишно или невъзможно.
- 33 Ето защо е позволено да се счита, че по своята предвидимост изтичането на срочен трудов договор при уговорените в него условия се различава от прекратяването на трудов договор по някоя от причините, посочени в член 52 от Закона за статута на работниците. Всъщност, тъй като прекратяването на договора по такава причина не може да бъде предвидено, не са изпълнени очакванията на работника във връзка със стабилността на трудовото правоотношение. Това може да се разглежда като обективна причина, оправдаваща различно третиране на тези случаи от гледна точка на обезщетяването на работника.
- 34 Въпреки това е възможно също така да се счита, че назначаването на длъжността, която до този момент е заемал работещият по договор за заместване, на лице, избрано след провеждане на процедура за окончателно заемане на тази длъжност, представлява независеща от работника обективна причина, свързана с организацията на предприятието. В случая това може да е съображение в подкрепа на изплащането на г-жа Montero Mateos на обезщетение в същия размер като полагащото се на работниците на постоянен трудов договор за сравнение при прекратяване на трудовия договор поради някоя от причините, посочени в член 52 от Закона за статута на работниците.
- 35 Освен това, независимо дали трудовият му договор е за определен срок или за неопределено време, при изгубване на работата си работникът реално понася вреди. Според запитващата юрисдикция, ако целта на обезщетението, изплащано при прекратяване на трудовото правоотношение, е наистина да се компенсират тези вреди, може да се окаже несправедливо то да бъде предоставяно само в част от случаите на прекратяване по независеща от работника причина.
- 36 При тези обстоятелства Juzgado de lo Social nº 33 de Madrid (съд по трудови спорове № 33, Мадрид) решава да спре производството и да постави на Съда следния преюдициален въпрос:
- „Трябва ли клауза 4, точка 1 от [Рамковото споразумение] да се тълкува в смисъл, че прекратяването поради изтичане на срока, уговорен от работодателя и работника, на срочен трудов договор за заместване, сключен за временно заемане на свободна длъжност, представлява обективна причина, оправдаваща обстоятелството, че националният законодател не е предвидил никакво обезщетение при прекратяване на трудовото правоотношение, при положение че за работник на постоянен трудов договор за сравнение, който е уволнен на обективно основание, се предвижда обезщетение в размер на двадесетдневно трудово възнаграждението за всяка прослужена година?“.
- 37 С писмо, подадено в секретариата на Съда на 25 април 2017 г., испанското правителство прави искане по член 16, трета алинея от Статута на Съда на Европейския съюз за това Съдът да заседава в голям състав.

По преюдициалния въпрос

- 38 С въпроса си 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, която не предвижда за работниците, наети на срочни трудови договори, сключени за временно заемане на длъжност, докато се провежда конкурс или процедура за повишаване с оглед на окончателното заемане на длъжността — какъвто е разглежданият в главното

производство договор за заместване — каквото и да било обезщетение при изтичане на срока, за който са сключени тези договори, при положение че на работниците на трудови договори за неопределено време се изплаща обезщетение при прекратяване на трудовия договор поради обективна причина.

- 39 В това отношение следва да се припомни, че съгласно 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 това отношение в съображение 14 от Директива 1999/70 се посочва, че целта на Рамковото споразумение по-специално е да се подобри качеството на срочната работа, като се определят минимални изисквания, така че да се гарантира прилагането на принципа на недопускане на дискриминация (решения от 22 декември 2010 г., *Gavieiro Gavieiro и Iglesias Torres*, C-444/09 и C-456/09, EU:C:2010:819, т. 47, от 12 декември 2013 г., *Carratù*, C-361/12, EU:C:2013:830, т. 40 и от 13 март 2014 г., *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, т. 22).
- 40 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 използват подобно трудово правоотношение като средство за лишаване на тези работници от правата, признати на работниците на постоянни трудови договори (решения от 13 септември 2007 г., *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509, т. 37, от 22 декември 2010 г., *Gavieiro Gavieiro и Iglesias Torres*, C-444/09 и C-456/09, EU:C:2010:819, т. 48 и от 13 март 2014 г., *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, т. 23).
- 41 Като се имат предвид целите на Рамковото споразумение, припомнени в предишните две точки, клауза 4 от него следва да се разбира като изразяваща принцип на социалното право на Съюза, който не може да се тълкува стеснително (решения от 22 декември 2010 г., *Gavieiro Gavieiro и Iglesias Torres*, C-444/09 и C-456/09, EU:C:2010:819, т. 49 и от 13 март 2014 г., *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, т. 24; вж. в този смисъл решение от 13 септември 2007 г., *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509, т. 38).
- 42 Важно е да се припомни, че клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение въвежда забрана работниците на срочни трудови договори да се третират — само защото работят по срочен договор — по по-неблагоприятен начин по отношение на условията за наемане на работа спрямо работниците на постоянни трудови договори за сравнение, освен ако различното третиране не е оправдано от обективни причини.
- 43 В случая следва да се отбележи, на първо място, че след като в трудовия договор на г-жа *Montero Mateos* е предвидено, че ще се прекрати при настъпването на определено събитие, а именно окончателното назначаване, след провеждане на конкурс, на трето лице на длъжността, която тя временно е заемала, г-жа *Montero Mateos* следва да счита за „работник на срочен трудов договор“ по смисъла на клауза 3, точка 1 от Рамковото споразумение.
- 44 Ето защо, на второ място, следва да се определи дали изплащането на обезщетение от работодателя поради прекратяването на трудов договор се обхваща от понятието „условия за наемане на работа“ по смисъла на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение. В това отношение Съдът е приел, че решаващият критерий, за да се определи дали дадена мярка се обхваща от това понятие, е именно наемането на работа, тоест трудовото правоотношение, установено между работника и неговия работодател (решения от 12 декември 2013 г., *Carratù*, C-361/12, EU:C:2013:830, т. 35 и от 13 март 2014 г., *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, т. 25).

- 45 Така Съдът е приел, че от това понятие се обхващат по-специално правилата за определяне на срока на предизвестие при прекратяване на срочен трудов договор (вж. в този смисъл решение от 13 март 2014 г., *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, т. 29).
- 46 Всъщност Съдът е уточнил, че тълкуване на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение, което изключва от определението на това понятие условията за прекратяване на срочен трудов договор, би ограничило — в противоречие с посочената в тази разпоредба цел — приложното поле на закрилата срещу дискриминация, предоставена на работниците на срочен трудов договор (решение от 13 март 2014 г., *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, т. 27).
- 47 Тези съображения обаче са изцяло относими към обезщетението, което се изплаща на работник поради прекратяването на трудовия му договор с неговия работодател, тъй като това обезщетение се предоставя заради трудовото правоотношение, което е било установено между тях (вж. решение от 14 септември 2016 г., *de Diego Porras*, C-596/14, EU:C:2016:683, т. 31).
- 48 Следователно обезщетение като разглежданото в главното производство се обхваща от понятието „условия за наемане на работа“ по смисъла на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение.
- 49 На трето място, следва да се припомни, че съгласно постоянната практика на Съда принципът на недопускане на дискриминация, който е намерил конкретен израз в клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение, изисква да не се третират по различен начин сходни положения и да не се третират еднакво различни положения, освен ако такова третиране не е обективно обосновано (вж. в този смисъл решение от 8 септември 2011 г., *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, т. 65 и цитираната съдебна практика).
- 50 В това отношение принципът на недопускане на дискриминация се прилага и конкретизира с Рамковото споразумение единствено по отношение на различното третиране на работниците на срочен трудов договор спрямо работниците на постоянен трудов договор за сравнение (решение от 14 септември 2016 г., *de Diego Porras*, C-596/14, EU:C:2016:683, т. 37 и цитираната съдебна практика).
- 51 Съгласно постоянната практика на Съда, за да се прецени дали съответните лица извършват същата или подобна работа по смисъла на Рамковото споразумение, в съответствие с клауза 3, точка 2 и клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение следва да се установи дали — предвид съвкупност от фактори, като естеството на работата, изискванията за квалификация и условията на труд — може да се приеме, че тези лица се намират в сходно положение (решения от 18 октомври 2012 г., *Valenza и др.*, C-302/11—C-305/11, EU:C:2012:646, т. 42 и цитираната съдебна практика, и от 13 март 2014 г., *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, т. 31).
- 52 В случая запитващата юрисдикция, която единствена е компетентна да прецени фактите, следва да определи дали докато е работела за агенцията по срочен трудов договор, г-жа *Montero Mateos* се е намирала в положение, сходно с това на работниците, наети за неопределено време от същия работодател и през същия период (вж. по аналогия решения от 8 септември 2011 г., *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, т. 67, от 18 октомври 2012 г., *Valenza и др.*, C-302/11—C-305/11, EU:C:2012:646, т. 43 и от 13 март 2014 г., *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, т. 32).
- 53 С тази уговорка, от данните, с които разполага Съдът, следва, че докато е работела за агенцията, г-жа *Montero Mateos* е изпълнявала същите функции на помощник в столова в дом за възрастни хора като тези, за които е наето лицето, избрано чрез посочената в точка 20 от настоящото решение процедура, която е проведена именно с цел постоянно заемане на длъжността, на която е работила г-жа *Montero Mateos* през този период.

- 54 Следователно, освен ако запитващата юрисдикция не установи друго при окончателната преценка на всички относими факти, следва да се приеме, че положението на работничка на срочен трудов договор като г-жа Montero Mateos е било сходно с положението на работник на трудов договор за неопределено време, нает от агенцията за изпълнението на същата работа като помощник в столова в дом за възрастни хора.
- 55 При това положение следва да се провери дали съществува обективна причина, която да оправдава това, че при изтичане на срока на трудовия договор за заместване на съответния работник не се изплаща никакво обезщетение, докато работникът на трудов договор за неопределено време има право на обезщетение, ако бъде уволнен по някоя от причините, посочени в член 52 от Закона за статута на работниците.
- 56 В това отношение следва да се припомни, че съгласно постоянната практика на Съда понятието „обективни причини“ по смисъла на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение трябва да се разбира в смисъл, че не допуска обосноваване на различното третиране на работниците на срочен трудов договор и тези на постоянен трудов договор с обстоятелството, че това различно третиране е предвидено от обща и абстрактна национална норма като закон или колективен трудов договор (решения от 13 септември 2007 г., Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, т. 57 и от 22 декември 2010 г., Gavieiro Gavieiro и Iglesias Torres, C-444/09 и C-456/09, EU:C:2010:819, т. 54, както и определение от 22 март 2018 г., Centeno Meléndez, C-315/17, непубликувано, EU:C:2018:207, т. 62).
- 57 Отново съгласно постоянната съдебна практика посоченото понятие изисква констатираното неравно третиране да бъде оправдано от наличието на точни и конкретни характеристики на съответното условие за наемане на работа в особения му контекст и въз основа на обективни и прозрачни критерии, позволяващи да се провери дали това третиране отговаря на реална потребност, дали е годно за постигане на преследваната цел и дали е необходимо в това отношение. Посочените характеристики могат да произтичат по-специално от специфичното естество на задачите, за чието изпълнение са сключени срочни трудови договори, и от присъщите на тези задачи особености или евентуално от преследването на законосъобразна цел на социалната политика на държава членка (решения от 13 септември 2007 г., Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, т. 53 и от 14 септември 2016 г., de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, т. 45, както и определение от 22 март 2018 г., Centeno Meléndez, C-315/17, непубликувано, EU:C:2018:207, т. 65).
- 58 В случая испанското правителство се позовава на това, че контекстът, в който настъпват предвидените в член 49, параграф 1, буква с) от Закона за статута на работниците причини за прекратяване на срочните трудови договори, една от които е изтичане на срока на договора за заместване, е различен от този, в който се плаща обезщетението в по-висок размер, предвидено при уволнение поради някоя от причините, посочени в член 52 от този закон, каквито са икономическите, техническите, организационните или производствените причини у работодателя, когато броят на съкратените работни места е по-нисък от този, който се изисква, за да може прекратяването на трудовите договори да бъде окачествено като „колективно уволнение“. За да обясни разглежданото в главното производство различно третиране, посоченото правителство по същество подчертава, че в първата хипотеза трудовото правоотношение се прекратява при настъпването на събитие, което е могло да бъде предвидено от работника при сключването на срочния трудов договор. Това напълно съответствало на случая, разглеждан в главното производство, в който договорът за заместване се е прекратил поради заемане на свободната длъжност, която г-жа Montero Mateos временно е заемала. За разлика от това, във втората хипотеза обезщетението по член 53, параграф 1, буква б) от Закона за статута на работниците било предвидено с намерението работникът да бъде компенсиран за това, че вследствие на уволнението поради някоя от причините, посочени в член 52 от посочения закон не са се изпълнили оправданите му очаквания, че трудовото правоотношение ще просъществува.

- 59 В това отношение следва да се отбележи, че прекратяването на сключения от г-жа Montero Mateos трудов договор за заместване поради окончателното заемане на длъжността, която тя временно е заемала, след провеждане на процедурата, посочена в точка 20 от настоящото решение, се вписва в контекст, който е твърде различен от фактическа и правна гледна точка от този, в който трудовият договор за неопределено време се прекратява поради някоя от причините, посочени в член 52 от Закона за статута на работниците.
- 60 Всъщност от определението на понятието „срочен трудов договор“, дадено в клауза 3, точка 1 от Рамковото споразумение, следва, че такъв договор престава да действа за в бъдеще с изтичането на срока, който е определен за този договор и който може да е обвързан с изпълнението на специфична задача, с настъпването на определено събитие или, както е в случая, с настъпването на конкретна дата. Така още от момента на сключването на срочен трудов договор страните по него знаят за датата или събитието, с която/което е обвързан срокът. Този срок ограничава продължителността на трудовото правоотношение, без да е необходимо волеизявление на страните в този смисъл след сключването на посочения договор.
- 61 За разлика от това, прекратяването на трудов договор за неопределено време по инициатива на работодателя по някоя от причините, предвидени в член 52 от Закона за статута на работниците, е следствие от настъпването на обстоятелства, които не са били предвидени към момента на сключването на договора и прекъсват нормалното развитие на трудовото правоотношение. Както следва от обясненията на испанското правителство, припомнени в точка 58 от настоящото решение, и както подчертава генералният адвокат в точка 55 от заключението си, член 53, параграф 1, буква в) от Закона за статута на работниците изисква в този случай на уволнения работник да се изплати обезщетение в размер на двадесетдневно трудово възнаграждение за всяка прослужена година именно като компенсация за това неочаквано прекратяване на трудовото правоотношение и за неудовлетворените оправдани очаквания за стабилност на посоченото правоотношение, които работникът може да е имал към този момент.
- 62 В последната хипотеза испанското право не третира работниците на срочни договори различно от работниците на постоянни договори за сравнение, тъй като член 53, параграф 1, буква в) от Закона за статута на работниците предвижда, че работникът, независимо от това дали договорът му е за определен срок или за неопределено време, по закон има право на обезщетение в размер на двадесетдневно трудово възнаграждение за всяка прослужена година.
- 63 Ето защо при тези обстоятелства следва да се приеме, че специфичната цел на обезщетението, предвидено в член 53, параграф 1, буква в) от Закона за статута на работниците, както и особеният контекст, в който то се плаща, представляват обективна причина, оправдаваща разглежданото различно третиране.
- 64 В случая към момента на сключване на договора за заместване г-жа Montero Mateos не е могла да знае точно на коя дата длъжността, която е заемала съгласно този договор, ще бъде окончателно заета, нито че договорът за заместване ще продължи да действа толкова дълго. Това обаче не променя факта, че посоченият договор е прекратен поради отпадане на каузата му. Все пак запитващата юрисдикция е тази, която трябва да прецени дали договорът не следва да се преквалифицира като такъв за неопределено време, с оглед на това, че моментът на прекратяването му не е могъл да бъде предвиден и че той е продължил да действа необичайно дълго.
- 65 Предвид всички изложени по-горе съображения на преюдициалния въпрос следва да се отговори, че клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение трябва да се тълкува в смисъл, че допуска национална правна уредба, която не предвижда за работниците, наети на срочни трудови договори, сключени за временно заемане на длъжност, докато се провежда конкурс или процедура за повишаване с оглед на окончателното заемане на длъжността — какъвто е

разглежданият в главното производство договор за заместване — каквото и да било обезщетение при изтичане на срока, за който са сключени тези договори, независимо че на работниците на трудови договори за неопределено време се изплаща обезщетение при прекратяване на трудовия договор поради обективна причина.

По съдебните разноси

- ⁶⁶ 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 разноси. Разходите, направени за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (голям състав) реши:

Клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение за срочната работа, сключено на 18 март 1999 г., което се съдържа в приложение 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 да се тълкува в смисъл, че допуска национална правна уредба, която не предвижда за работниците, наети на срочни трудови договори, сключени за временно заемане на длъжност, докато се провежда конкурс или процедура за повишаване с оглед на окончателното заемане на длъжността — какъвто е разглежданият в главното производство договор за заместване — каквото и да било обезщетение при изтичане на срока, за който са сключени тези договори, независимо че на работниците на трудови договори за неопределено време се изплаща обезщетение при прекратяване на трудовия договор поради обективна причина.

Подписи