



Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (първи състав)

21 ноември 2018 година *

„Преюдициално запитване — 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 — Национална правна уредба, която позволява срочните трудови договори да бъдат прекратени, когато отпадне основанието за назначаване — Преподаватели, назначени за учебната година — Прекратяване на трудовото правоотношение в края на периода на учебните занятия — Организация на работното време — Директива 2003/88/ЕО“

По дело C-245/17

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Висш съд на Кастилия-Ла Манча, Испания) с акт от 19 април 2017 г., постъпил в Съда на 11 май 2017 г., в рамките на производство по дело

Pedro Viejobueno Ibáñez,

Emilia de la Vara González

срещу

Consejería de Educación de Castilla-La Mancha

СЪДЪТ (първи състав),

състоящ се от: R. Silva de Lapuerta, заместник-председател, изпълняваща функцията на председател на първи състав, J.-C. Bonichot, Ал. Арабаджиев (докладчик), E. Regan и S. Rodin, съдии,

генерален адвокат: J. Kokott,

секретар: L. Carrasco Marco, администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 11 април 2018 г.,

като има предвид становищата, представени:

– за P. Viejobueno Ibáñez и E. de la Vara González, от J. J. Donate Valera, abogado,

* Език на производството: испански.

- за Consejería de Educación de Castilla-La Mancha, от C. Aguado Martín и M. Barahona Migueláñez, letrados,
- за испанското правителство, от A. Gavela Llopis и S. Jiménez García, в качеството на представители,
- 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 31 май 2018 г.,

постанови настоящото

Решение

- 1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на клауза 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 (CEEP) (ОВ L 175, 1999 г., стр. 43; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 129).
- 2 Запитването е отправено в рамките на спорове между Pedro Viejobueno Ibáñez и Emilia de la Vara González (наричани по-нататък заедно „заинтересованите лица“), от една страна, и Consejería de Educación de Castilla-La Mancha (Регионално министерство на образованието на Кастилия-Ла Манча, Испания) (наричано по-нататък „регионалното министерство“), от друга, относно прекратяването на трудовите правоотношения между заинтересованите лица и регионалното министерство.

Правна уредба

Правото на Съюза

- 3 В съображение 14 от Директива 1999/70 се посочва, че „[п]одписалите 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 CEEP), приложено по-долу“.
- 5 Съгласно втора алинея от преамбюла на Рамковото споразумение:

„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 В трета алинея от преамбюла на това споразумение се уточнява, че „[н]астоящото 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 („Определения“) от Рамковото споразумение предвижда:

„По смисъла на настоящото споразумение

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

9 Клауза 4 („Принцип на недискриминация“) от Рамковото споразумение предвижда в точка 1:

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

10 Член 7 от Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време (ОВ L 299, 2003 г., стр. 9; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 7, стр. 3) гласи:

„Годишен отпуск

1. Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че всеки работник има право на платен годишен отпуск от най-малко четири седмици в съответствие с условията за придобиване на право и предоставяне на такъв отпуск, предвидени от националното законодателство и/или практика.

2. Минималният период за платен годишен отпуск не може да се замества с финансово обезщетение, освен при прекратяване на трудовото правоотношение“.

Испанското право

- 11 Съгласно член 1, параграф 1 от Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público (Закон 7/2007 за основния статут на служителите в публичната администрация) от 12 април 2007 г. (наричан по-нататък „Закон 7/2007“):

„Целта на този статут е да създаде основите на статута на държавните служители, спрямо които той се прилага“.

- 12 Съгласно член 2 от този закон основният статут на служителите в публичната администрация се прилага по-специално спрямо назначените за неопределено време държавни служители и работещите в администрациите на автономните области.

- 13 Член 10, параграф 1 от посочения закон гласи:

„Временно наети държавни служители са лицата, които поради изрично обосновани мотиви — необходимост и спешност — са назначени на това основание, за да упражняват функции, свойствени на назначените за неопределено време държавни служители, в някой от следните случаи:

- a) наличие на свободни длъжности, които не могат да бъдат заети от назначени за неопределено време държавни служители;
 - b) временно заместване на назначените за неопределено време държавни служители;
 - c) осъществяване на програми с временен характер;
 - d) прекомерен обем или натрупване на работа, в продължение на максимален срок от 6 месеца, в рамките на период от 12 месеца“.
- 14 Съгласно член 10, параграф 3 от същия закон трудовото правоотношение на временно наетите държавни служители се прекратява — освен по свързани със загубването на качеството на държавен служител причини — при отпадане на основанието за тяхното назначаване.
- 15 Член 10, параграф 5 от Закон 7/2007 предвижда, че общият режим за назначените за неопределено време държавни служители се прилага спрямо временно наетите държавни служители, доколкото е съвместим с естеството на положението на последните.
- 16 Член 7 от Ley 4/2011 del Empleo Público de Castilla La Mancha (Закон 4/2011 за служителите в публичната администрация на Кастилия-Ла Манча) от 10 март 2011 г. (наричан по-нататък „Закон 4/2011“) предвижда:

„По смисъла на този закон временно наети държавни служители са лицата, които поради изрично обосновани мотиви — необходимост и спешност — са назначени на това основание, за да упражняват временно функции, свойствени на назначените за неопределено време държавни служители, в някой от случаите по член 8“.

17 Член 8, параграф 1 от този закон предвижда:

„Временно нает държавен служител може да бъде назначен само в един от следните случаи:

- а) наличие на свободни длъжности, за които са били предоставени бюджетни кредити за най-ниската длъжностна степен и за които назначаването е с конкурс по документи, когато тези длъжности не могат да бъдат заети от назначени за неопределено време държавни служители.

[...]“.

18 Член 9, параграф 1 от посочения закон гласи:

„Трудовото правоотношение на временно наетите държавни служители се прекратява по следните причини:

[...]

- б) при отпадане на необходимостта или спешността, причина за назначаването“.

19 Съгласно споразумението от 10 март 1994 г., което е сключено между Ministerio de Educación y Ciencia (Министерство на образованието и науката, Испания) и синдиката ANPE и е публикувано с решение от 15 март 1994 г. на Dirección General de Personal y Servicios (главна дирекция „Персонал и служби“) към това министерство, предмет на което е процедурата за избор на преподаватели, работещи като временно наети държавни служители (наричано по-нататък „споразумението от 10 март 1994 г.“), временно наетите държавни служители, които към 30 юни от съответната година са работили поне пет месеца и половина, продължават да изпълняват своите задачи до началото на новата учебна година.

20 Тринадесетата допълнителна разпоредба от Ley 5/2012 de Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla la Mancha para 2012 (Закон 5/2012 за общия бюджет на правителството на общността Кастилия-Ла Манча за 2012 г.) от 12 юли 2012 г. (наричан по-нататък „Законът за бюджета за 2012 г.“) предвижда:

„1. В съответствие с член 38, параграф 10 от [Закон 7/2007] и с член 153, параграф 6 от [Закон 4/2011] се спира прилагането на следните споразумения при следните условия:

[...]

- i) [споразумението от 10 март 1994 г.], що се отнася до [финансовото обезщетяване] за отпуските през юли и август за заместванията с продължителност над пет месеца и половина, както и за свободните длъжности. В това отношение неуниверситетските преподаватели, назначени като временно наети държавни служители, получават финансово обезщетение, равностойно на 22 работни дни, в случай че са били назначени за цяла учебна година или пропорционално за съответните дни на наемането, ако прослуженото им време през годината е било с продължителност, по-малка от една учебна година.

[...]“.

Спорът в главното производство и преюдициалните въпроси

- 21 Г-н Viejobueno Ibáñez е назначен от Dirección General de Recursos Humanos y Programación Educativa (генерална дирекция „Човешки ресурси и планиране на образованието“) към регионалното министерство за учебната 2011/2012 г. като временно нает държавен служител (*funcionario interino*) на длъжността гимназиален учител в училище „Алонсо Кихано“ в Ескивиас (провинция Толедо, Испания). Г-жа de la Vara González е назначена от тази дирекция за същата учебна година като временно нает държавен служител на длъжността учител в професионалното образование, в Центъра за гимназиално обучение на възрастни „Кампос дел Санкара“, Сан Клементе (провинция Куенка, Испания).
- 22 В края на периода на учебните занятия — 29 юни 2012 г., всеки от областните координатори по образование съответно на провинции Толедо и Куенка приема решение за прекратяване на трудовото правоотношение, считано от същата дата, по отношение на г-н Viejobueno Ibáñez и на г-жа Vara González, като съображението съответно е „свободното прекратяване на трудовото правоотношение на временно нает държавен служител“ и „окончателното прекратяване на трудовото правоотношение поради промяна на административното положение“.
- 23 Заинтересованите лица обжалват по административен ред засягащото ги решение за прекратяване на трудовото им правоотношение. След като административните им жалби са мълчаливо отхвърлени, на 12 април 2013 г. те подават жалба пред Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 2 (Toledo) (Административен съд № 2 (Толедо), Испания), с която по-специално искат да се отмени мълчаливият отказ и засягащото ги решение за прекратяване на трудовото правоотношение, както и да им бъде признато правото да останат на съответната си длъжност до 14 септември 2012 г. В подкрепа на жалбите си заинтересованите лица в частност твърдят, че решенията за прекратяване на трудовото правоотношение нарушават принципа на равно третиране, тъй като водят до различно третиране на преподавателите според това дали са временно наети държавни служители или назначени за неопределено време държавни служители, защото последните остават на длъжността си след края на периода на учебните занятия.
- 24 С решение от 26 януари 2015 г. този съд отхвърля жалбите по-конкретно по съображение че актовете за назначаване на заинтересованите лица не съдържат крайна дата на периода на наемане; че назначаването на временно наети държавни служители трябва да се основава на необходимост или неотложност, което означава, че отпадането на тези причини представлява правно основание за прекратяване на трудовото правоотношение на тези временно наети служители, дори на фиша за заплата да е отбелязана крайна дата на периода на наемане; и че краят на периода на учебните занятия може да означава, че е отпаднала необходимостта или неотложността, обосновава назначаването на посочените служители. Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 2 (Toledo) (Административен съд № 2 (Толедо) приема също, че принципът на равно третиране не е нарушен, защото положението на временно наетите държавни служители, чието правоотношение с администрацията по принцип е временно, не е сравнимо с това на назначените за неопределено време държавни служители, чието правоотношение с администрацията е безсрочно.
- 25 Заинтересованите лица обжалват това решение пред запитващата юрисдикция, Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Висш съд на Кастилия-Ла Манча, Испания), като по-специално изтъкват, че прекратяването на трудовото им правоотношение на 29 юни 2012 г. представлява нарушение на клауза 4 от Рамковото споразумение. Според тях всъщност поради качеството им на временно наети държавни служители те са третирани по-неблагоприятно от преподавателите, които са назначени за неопределено време държавни служители, тъй като последните остават на длъжността си през периода, през който обикновено са летните годишни отпуски. Те твърдят също, че доколкото са назначени за учебната 2011/2012 г. и изпълняват същите функции като преподавател, назначен за неопределено време държавен служител, нямало причини да не

могат да изпълняват съответните съответстващите на длъжността им задачи след края на периода на учебните занятия. Заинтересованите лица също така посочват, че засягащите ги решения за прекратяване на трудовото правоотношение нарушават член 7 от Директива 2003/88, тъй като трудовото им правоотношение било прекратено, преди да могат да вземат дните си годишен отпуск и да получат финансово обезщетение на това основание. В допълнение, според заинтересованите лица прекратяването на трудовото им правоотношение нарушава Споразумението от 10 март 1994 г.

- 26 Запитващата юрисдикция уточнява, че трудови правоотношения като на заинтересованите лица са създадени, в съответствие с член 7 от Закон 4/2011, поради необходимост или неотложност. Според нея от испанската съдебна практика следва, че липсата на необходимост преподавателите да работят след края на учебните занятия представлява, що се отнася до назначените като временно наети държавни служители, правно основание за прекратяване на трудовото правоотношение в края на този период, в приложение на член 9, параграф 1, буква b) от този закон и на член 10, параграф 3 от Закон 7/2007, защото причината за назначаването им е отпаднала.
- 27 По отношение на прилагането на принципа на недопускане на дискриминация запитващата юрисдикция счита, че преподавателите, ангажирани като временно наети държавни служители, попадат в обхвата на понятието „работник на срочен трудов договор“ по смисъла на Рамковото споразумение, понеже са назначени на незаети длъжности за преподаватели с договор за неопределено време. От своя страна според нея преподавателите, които са назначени за неопределено време държавни служители, би могло да попадат в обхвата на понятието „работник на трудов договор за неопределено време в сходно положение“ по смисъла на клауза 4 от това споразумение. Ето защо тя смята, че с оглед прилагането на тази клауза положението на временно наетите държавни служители следва да се сравни с това на назначените за неопределено време държавни служители, чиято работа в едни и същи учебни заведения или в други заведения в същата автономна област е сходна.
- 28 Следователно по мнение на запитващата юрисдикция се поставя въпросът дали изтичането на периода на учебните занятия представлява обективна причина за различно третиране на преподавателите в зависимост от това дали те са временно наети държавни служители, или са назначени за неопределено време държавни служители.
- 29 Запитващата юрисдикция също така се пита дали практиката, която се изразява в прекратяването в края на този период на правоотношението на преподавателите, назначени като временно наети държавни служители, е съвместима с член 7, параграф 2 от Директива 2003/88, тъй като в този случай регионалното министерство е длъжно да изплати обезщетение за дните годишен отпуск, които тези преподаватели не са могли да използват.
- 30 Запитващата юрисдикция също така отбелязва, че администрацията на автономната област Кастилия-Ла Манча е спазвала Споразумението от 10 март 1994 г. до учебната 2011/2012 г. и че посочената практика е започнала с приемането на Закона за бюджета за 2012 г. След като същата практика е разрешена с този закон, който въвежда мерки за икономия и контрол върху публичния дефицит, според тази юрисдикция се поставя въпросът дали посоченият закон е в разрез с принципа на недопускане на дискриминация, заложен в Рамковото споразумение, и ако е така, дали националният съд може да остави без приложение този закон, по съображение че той е несъвместим с правото на Съюза.

- 31 При тези условия Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Върховен съд на Кастилия-Ла Манча) решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„Отчитайки практиката на настоящия съд, установена в предходни решения, [...], и с оглед на доводите, изложени в разглежданата в настоящото производство жалба, с които се оспорва прекратяването на трудовите правоотношения на жалбоподателите, в качеството им на временно наети държавни учители, при приключване на учебните занятия за съответната учебна година, поради нарушение на принципа на равно третиране на работниците на постоянен и работниците на срочен трудов договор, прогласен в клауза 4 от Рамковото споразумение [...], и предвид обстоятелството, че съгласно испанската правна уредба, приложима и спрямо държавните служители в Кастилия-Ла Манча, трудовите правоотношения с временно наети държавни учители се прекратяват „при отпадане на необходимостта или неотложността, които са причина за назначаването“ [...]:

- 1) Може ли приключването на учебните занятия за съответната учебна година да се приеме за обективна причина, която обосновава различно третиране на учителите — временно наети държавни служители, спрямо учителите — държавни служители, назначени за неопределено време?
- 2) Съвместимо ли е с принципа за недопускане на дискриминация спрямо учителите, временно наети държавни служители, обстоятелството, че с освобождаването им от длъжност при приключване на учебните занятия, същите са лишени от възможността да ползват полагаемите им се годишни отпуски като реални почивни дни, което се компенсира със заплащането на съответните обезщетения?
- 3) Съвместима ли е с принципа за недопускане на дискриминация спрямо посочените служители, които се вписват в понятието за работници на срочен трудов договор, абстрактна норма като съдържащата се в тринадесета допълнителна разпоредба от Закон № 5/2012, която, с цел икономия на бюджетни средства и изпълнение на целта за бюджетен дефицит, освен други мерки, спира прилагането на [Споразумението от 10 март 1994 г.], в частта относно заплащането на [финансово обезщетение] за периода на ползване на годишните отпуски през юли и август при замествания с продължителност над 5 месеца и половина, както и при заемане на незаети длъжности, и предвижда заплащане на временно наетите служители, които не са университетски преподаватели, на обезщетение за неизползван годишен отпуск за 22 работни дни, в случай че наемането на срочен договор е за цяла учебна година, или пропорционално за съответните дни на наемането?“.

По преюдициалните въпроси

По първия въпрос

- 32 С първия си въпрос 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 позволява на работодателя в края на периода на учебните занятия да прекрати срочното трудово правоотношение на преподаватели, назначени за една учебна година като временно наети държавни служители, със съображението че към тази дата изискванията за неотложност и спешност, с които е било обвързано тяхното назначаване, вече не са изпълнени, докато безсрочното трудово правоотношение на преподавателите, които имат качеството на назначени за неопределено време държавни служители, продължава да съществува.

- 33 В това отношение следва да се припомни, че съгласно втора алинея от преамбюла на Рамковото споразумение страните по него „приемат, че договори с неопределена продължителност са и ще продължават да бъдат общата форма на трудово правоотношение между работодатели и работници[, както и] че срочните трудови договори отговарят, в определени обстоятелства, на нуждите и на работодателите и на работниците“.
- 34 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 трета 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 (решение от 5 юни 2018 г., *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, т. 39 и цитираната съдебна практика).
- 35 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 права, признати на работниците на постоянен трудов договор (решение от 5 юни 2018 г., *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, т. 40 и цитираната съдебна практика).
- 36 Рамковото споразумение обаче не уточнява нито условията, при които могат да се използват постоянни трудови договори, нито условията, при които могат да се използват договори за определено време (вж. в този смисъл решения от 18 октомври 2012 г., *Valenza и др.*, C-302/11—C-305/11, EU:C:2012:646, т. 63 и от 14 септември 2016 г., *Martínez Andrés и Castrejana López*, C-184/15 и C-197/15, EU:C:2016:680, т. 39).
- 37 В настоящия случай запитващата юрисдикция се пита дали принципът на недопускане на дискриминация, приведен в действие и конкретизиран с клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение, е бил нарушен, по съображение че за разлика от случая на преподаватели като г-н *Viejobueno Ibáñez* и г-жа *de la Vara González*, които са назначени по срочно трудово правоотношение като временно наети държавни служители, в края на периода на учебните занятия безсрочното трудово правоотношение на преподавателите, назначени за неопределено време държавни служители, не се прекратява и те остават на длъжността си по-специално през периодите на годишен летен отпуск.
- 38 Следва да се припомни, че 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 (решение от 5 юни 2018 г., *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, т. 51 и цитираната съдебна практика).
- 39 С оглед на това уточнение, видно от данните, с които разполага Съдът, при назначаването им от *Dirección General de Recursos Humanos y Programación Educativa* (генерална дирекция „Човешки ресурси и планиране на образованието“) като временно наети държавни служители г-н *Viejobueno Ibáñez* и г-жа *de la Vara González* са изпълнявали същите функции като преподавателите, които имат качеството на назначени за неопределено време държавни служители.

- 40 Следователно положението на временно нает държавен служител като г-н Viejobueno Ibañez и г-жа de la Vara González по принцип може да се смята за сходно на положението на преподавател, който е назначен за неопределено време държавен служител.
- 41 Необходимо е все пак да се подчертае, че за разлика от делото, довело до цитираната в точка 38 от настоящото решение съдебна практика, в случая по главното производство изтъкнатата разлика в третирането произтича изключително от факта, че трудовото правоотношение на заинтересованите лица е било прекратено на определена дата, а на преподавателите, които са назначени за неопределено време държавни служители, е било запазено и след посочената дата.
- 42 Това обстоятелство обаче е определящата характеристика, която отличава срочното от безсрочното трудово правоотношение.
- 43 Всъщност фактът, че в края на периода на учебните занятия трудовото правоотношение на преподавателите, които са назначени за неопределено време държавни служители, не се прекратява, или че действието на това правоотношение не се спира, е присъщ на самата природа на трудовото правоотношение на тези работници. Всъщност те заемат постоянна длъжност именно защото работят по безсрочно трудово правоотношение.
- 44 Колкото до срочни трудови правоотношения като тези на заинтересованите лица, характерно за тях пък — видно от клауза 3, точка 1 от Рамковото споразумение — е това, че от началния им момент работодателят и работникът се съгласяват, че те ще приключат с настъпването на обективно определени условия, като изпълнението на специфична задача, настъпването на определено събитие или на конкретна дата (вж. в този смисъл решения от 5 юни 2018 г., Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, т. 57 и Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, т. 60).
- 45 В настоящия случай все пак единствено запитващата юрисдикция е тази, която следва да прецени дали работодателят е прекратил трудовите правоотношения на заинтересованите лица, преди да настъпи условието, определено обективно от страните по образуваното от нея дело. Ако е така, това обстоятелство би представлявало не забранена от Рамковото споразумение дискриминация, а нарушение от работодателя на договорните условия, уреждащи тези трудови правоотношения, което евентуално може да бъде санкционирано съгласно приложимите национални разпоредби.
- 46 При това положение, след като — както по същество бе припомнено в точки 33 и 36 от настоящото решение — Рамковото споразумение по принцип признава за легитимно използването и на безсрочни, и на срочни трудови правоотношения, и не предписва условията, при които може да се прибегне до такива правоотношения, разлика в третирането като разглежданата по главното производство, която се състои единствено в това, че срочно трудово правоотношение е приключило на определена дата, а безсрочно трудово правоотношение не е прекратено на тази дата, не може да бъде санкционирана на основание на цитираното споразумение.
- 47 Тази преценка не се поставя под въпрос от довода на Европейската комисия, че сама по себе си временността на трудовото правоотношение няма как да представлява „обективна причина“, която може да оправдае различно третиране по смисъла на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение.
- 48 Всъщност визираната в точка 46 от настоящото решение разлика характеризира именно паралелното съществуване на безсрочни и на срочни трудови правоотношения и не може — тъй като иначе би се заличила изобщо разликата между тези две категории трудови правоотношения — да попада в обхвата на забраната, прогласена в тази клауза.

- 49 В допълнение, от акта за преюдициално запитване се вижда, че г-н Viejobueno Ibáñez и г-жа de la Vara González по същество твърдят, че срочните им трудови правоотношения е трябвало да се прекратят не на 29 юни 2012 г., когато приключва периодът на учебните занятия, а на 14 септември 2012 г., или около два месеца по-късно, както е било предвидено в Споразумението от 10 март 1994 г.
- 50 В тази насока следва да се отбележи, че заинтересованите лица не искат фактически да бъдат третирани — що се отнася до продължителността на трудовото им правоотношение — по същия начин като колегите им, които са назначени за неопределено време държавни служители и ще заемат длъжността си и след 14 септември 2012 г. Всъщност исканията им са те да бъдат третирани по същия начин като преподавателите, които са работили като временно наети държавни служители през предходните учебни години до 14 септември.
- 51 Принципът на недопускане на дискриминация е приложен и конкретизиран с Рамковото споразумение единствено по отношение на различното третиране на работниците на срочен трудов договор спрямо работниците на трудов договор за неопределено време в сходно положение (решение от 5 юни 2018 г., *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, т. 50 и цитираната съдебна практика), така че закрепеният в това споразумение принцип на недопускане на дискриминация не се отнася до евентуалните различия в третирането между някои категории персонал на срочен трудов договор (вж. в този смисъл решение от 14 септември 2016 г., *de Diego Porras*, C-596/14, EU:C:2016:683, т. 38 и цитираната съдебна практика).
- 52 При това положение във всеки случай твърдяната от заинтересованите лица разлика в третирането няма как да попада в обхвата на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение.
- 53 На последно място, по отношение на обстоятелството, че заинтересованите лица са били лишени от възможността ефективно да използват годишния си отпуск, че не са получили възнаграждение за юли, август и септември 2012 г. и че тези месеци не са включени в трудовия им стаж, следва да се отбележи, че това обстоятелство е просто пряка последица от преустановяването на трудовите им правоотношения, която не представлява разлика в третирането, забранена от Рамковото споразумение.
- 54 С оглед на всички предходни съображения на първия 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 позволява на работодателя в края на периода на учебните занятия да прекрати срочното трудово правоотношение на преподаватели, назначени за една учебна година като временно наети държавни служители, със съображението че към тази дата изискванията за неотложност и спешност, с които е било обвързано тяхното назначаване, вече не са изпълнени, докато безсрочното трудово правоотношение на преподавателите, които имат качеството на назначени за неопределено време държавни служители, продължава да съществува.

По втория и третия въпрос

- 55 Видно от акта за преюдициално запитване, с втория и третия си въпрос, които следва да се разгледат заедно, запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба, която позволява в края на периода на учебните занятия да се прекрати срочното трудово правоотношение на преподаватели, назначени за една учебна година като временно наети държавни служители, дори ако това лишава посочените преподаватели от дни платен летен годишен отпуск за тази учебна година, щом същите преподаватели получават финансово обезщетение на това основание.

- 56 В тази насока следва да се припомни, че работниците по правило трябва да могат реално да ползват почивка, за да бъдат ефикасно защитени техните безопасност и здраве. При това положение само в случай на прекратяване на трудовото правоотношение член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 допуска неползваният платен годишен отпуск да бъде заместен с финансово обезщетение (решение от 20 януари 2009 г., *Schultz-Hoff и др.*, C-350/06 и C-520/06, EU:C:2009:18, т. 23 и определение от 21 февруари 2013 г., *Maestre García*, C-194/12, EU:C:2013:102, т. 28).
- 57 В случая по главното производство е безспорно, че трудовите правоотношения на заинтересованите лица са прекратени. Ето защо по силата на член 7 от Директива 2003/88 испанският законодател е можел да предвиди, че тези лица получават финансово обезщетение за невзетия платен годишен отпуск.
- 58 С оглед на предходните съображения следва да се отговори, че член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 трябва да се тълкува в смисъл, че допуска национална правна уредба, която позволява в края на периода на учебните занятия да се прекрати срочното трудово правоотношение на преподаватели, назначени за една учебна година като временно наети държавни служители, дори ако това лишава посочените преподаватели от дни платен летен годишен отпуск за тази учебна година, щом същите преподаватели получават финансово обезщетение на това основание.

По съдебните разноски

- 59 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 (първи състав) реши:

- 1) Клауза 4, точка 1 от Рамковото 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 да се тълкува в смисъл, че допуска национална правна уредба, която позволява на работодателя в края на периода на учебните занятия да прекрати срочното трудово правоотношение на преподаватели, назначени за една учебна година като временно наети държавни служители, със съображението че към тази дата изискванията за неотложност и спешност, с които е било обвързано тяхното назначаване, вече не са изпълнени, докато безсрочното трудово правоотношение на преподавателите, които имат качеството на назначени за неопределено време държавни служители, продължава да съществува.
- 2) Член 7, параграф 2 от Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време трябва да се тълкува в смисъл, че допуска национална правна уредба, която позволява в края на периода на учебните занятия да се прекрати срочното трудово правоотношение на преподаватели, назначени за една учебна година като временно наети държавни служители, дори ако това лишава посочените преподаватели от дни платен летен годишен отпуск за тази учебна година, щом същите преподаватели получават финансово обезщетение на това основание.

Подписи