



Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (осми състав)

13 март 2014 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 — Понятие „условия за наемане на работа“ — Срок на предизвестие при прекратяване на срочен трудов договор — Различно третиране с работниците на трудов договор за неопределено време“

По дело C-38/13

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Sąd Rejonowy w Białymstoku (Полша) с акт от 14 януари 2013 г., постъпил в Съда на 25 януари 2013 г. в рамките на производство по дело

Małgorzata Nierodzik

срещу

Samodzielny Publiczny Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej im. dr Stanisława Deresza w Choroszczy,

СЪДЪТ (осми състав),

състоящ се от: С. G. Fernlund, председател на състав, А. Ó Caoimh (докладчик) и С. Toader, съдии,

генерален адвокат: J. Kokott,

секретар: А. Calot Escobar,

предвид изложеното в писмената фаза на производството,

като има предвид становищата, представени:

— за полското правителство, от В. Majczyna, в качеството на представител,

— за Европейската комисия, от М. Owsiany-Hornung и D. Martin, в качеството на представители,

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

* Език на производството: полски.

постанови настоящото

Решение

- 1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на клаузи 1 и 4 от Рамковото споразумение относно 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, стр. 43; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 129), както и на член 1 от тази директива.
- 2 Това запитване е отправено в рамките на спор между г-жа Nierodzik, болнична санитарка, и бившия ѝ работодател, Samodzielny Publiczny Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej im. dr Stanisława Deresza w Choroszczy (самостоятелна държавна психиатрична болница „Д-р Stanisław Deresz“ в Choroszcz, наричана по-нататък „Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej“), по повод прекратяването на срочния трудов договор, сключен между нея и посочената болница.

Правна уредба

Правото на Съюза

- 3 Видно от съображение 14 от Директива 1999/70, приета на основание член 139, параграф 2 ЕО, подписалите Рамковото споразумение страни са били водени от желание посредством сключването на такова споразумение да подобрят качеството на срочната работа чрез гарантиране прилагането на принципа за недопускане на дискриминация и да създадат рамка за предотвратяване на нарушения, произтичащи от използването на последователни срочни трудови договори или правоотношения.
- 4 Съгласно член 1 от директивата същата има за цел „да въведе в действие [приложеното по-долу] [Р]амково[...] споразумение [...], сключено [...] между общите междуотраслови организации (CES, UNICE и СЕЕР), приложено по-долу“.
- 5 Трета алинея от преамбюла на Рамковото споразумение гласи следното:

„Настоящото 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“.
- 6 Съгласно клауза 1, буква а) от Рамковото споразумение, същото има за цел „да подобри качеството на срочната работа чрез гарантиране прилагането на принципа [на недопускане на] дискриминация“.

- 7 Точка 1 от клауза 2 от Рамковото споразумение, озаглавена „Приложно поле“, гласи следното:
- „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“.
- 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 случай.
2. По смисъла на настоящото споразумение терминът „работник на [...] трудов договор за [неопределено време, 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 [...] трудов договор за [неопределено време, който се намира в сходно положение] в същото ведомство, сравнението се прави чрез препратка до приложимия колективен трудов договор или където няма приложим колективен трудов договор, според националното законодателство, колективните трудови договори или практики“.
- 9 Точка 1 от клауза 4 от Рамковото споразумение, озаглавена „Принцип на [недопускане на] дискриминация“, предвижда следното:
- „По отношение на условията за наемане на работа, работниците на срочни трудови договори не се третират по по-неблагоприятен начин спрямо работници на трудов договор [за неопределено време, които се намират в сходно положение], само защото имат срочен договор или правоотношение, освен ако различното третиране не е оправдано от обективни причини“.

Полското право

- 10 Видно от представената пред Съда преписка, на основание член 32, параграф 1 от Закон от 26 юни 1947 г. за приемане на Кодекс на труда (Ustawa — Kodeks pracy) (Dz. U. от 1998 г., № 21, позиция 94, наричан по-нататък „Кодексът на труда“) всяка страна може чрез предизвестие да прекрати трудов договор, сключен със срок за изпитване или за неопределено време. По силата на член 32, параграф 2 от Кодекса на труда трудовият договор се прекратява с изтичане на срока на предизвестиято.
- 11 В член 33 от този кодекс, който се отнася до приложимия към срочните трудови договори срок на предизвестиято, се предвижда следното:
- „При сключване на срочен трудов договор с продължителност над шест месеца страните могат да предвидят възможност за прекратяване на договора преди изтичането му чрез двуседмично предизвестие“.
- 12 Съгласно член 36, параграф 1 от посочения кодекс „[с]рокът на предизвестиято при трудов договор за неопределено време зависи от прослуженото време при съответния работодател и е:
- 1) две седмици, ако работникът е бил назначен за по-малко от 6 месеца,

- 2) един месец, ако работникът е бил назначен за най-малко 6 месеца,
- 3) три месеца, ако работникът е бил назначен за най-малко 3 години“.

Спорът по главното производство и преюдициалният въпрос

- 13 Г-жа Nierodzik е назначена на работа от Psychiatryczny Zakład Opieki за периода от 12 май 1986 г. до 15 февруари 2010 г. През по-голямата част от този период между страните е бил сключен трудов договор за неопределено време. На 15 февруари 2010 г. договърът е прекратен по взаимно съгласие, инициирано по искане на ищцата по главното производство, която е пожелала да се възползва от ранно пенсиониране.
- 14 Впоследствие Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej сключва с г-жа Nierodzik срочен трудов договор на непълно работно време за периода от 16 февруари 2010 г. до 3 февруари 2015 г. Съгласно този договор Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej може с двуседмично предизвестие да прекрати едностранно договора, без да посочва основания за това.
- 15 На 3 април 2012 г. Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej отправя до г-жа Nierodzik предизвестие за едностранно прекратяване на посочения договор, в което се посочва, че същият се счита за прекратен след изтичане на двуседмичния срок на предизвестieto, а именно от 21 април 2012 г.
- 16 Г-жа Nierodzik предявява пред Sąd Rejonowy w Białymstoku иск срещу Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej, тъй като счита, че сключването на срочен трудов договор за период от няколко години е незаконосъобразно и има за цел да заобиколи националното законодателство и да я лиши от правата, от които би могла да се ползва, ако с нея е бил сключен договор за неопределено време. Тя иска срочният трудов договор да се счита за договор за неопределено време и следователно да ѝ се признае право на тримесечен срок на предизвестие.
- 17 Запитващата юрисдикция повдига въпроса относно съвместимостта с Рамковото споразумение на националното законодателство, доколкото прилагането му води до различно третиране на работниците на трудов договор за неопределено време и работниците на срочен трудов договор. На това основание запитващата юрисдикция посочва, че съгласно член 33 от Кодекса на труда страните, които сключват срочен трудов договор с времетраене повече от шест месеца, могат да договорят двуседмичен срок на предизвестие, докато по силата на член 36, параграф 1 от Кодекса в рамките на трудов договор за неопределено време този срок би бил с продължителност от две седмици до три месеца в зависимост от прослуженото време на съответния работник.
- 18 При тези условия Sąd Rejonowy w Białymstoku решава да спре производството по делото и да постави на Съда следния преюдициален въпрос:

„Следва ли член 1 от Директива [1999/70], клауза 1 от [Рамковото споразумение], клауза 4 от [Рамковото споразумение] и общият принцип на правото [на Съюза] за недопускане на дискриминация въз основа на вида трудов договор да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална правна уредба, която по отношение на определянето на срока на предизвестieto за прекратяване на срочните трудови договори, чието времетраене надхвърля 6 месеца, предвижда различни по-неблагоприятни правила от гледна точка на наетия на срочен трудов договор работник от тези, които уреждат определянето на срока на предизвестieto при прекратяване на трудовите договори за неопределено време, и по-специално допускат ли разпоредба на националното право (член 33 [от Кодекса на труда]), която предвижда, независимо от прослуженото време на работника, двуседмичен срок на предизвестieto за прекратяване на срочните трудови договори, чието времетраене надхвърля 6 месеца, при положение че срокът

на предизвестieto за прекратяване на трудовите договори за неопределено време зависи от прослуженото време на работника и може да трае от две седмици до три месеца (член 36, параграф 1 [...] от Кодекса на труда)?“.

По преюдициалния въпрос

- 19 С поставения въпрос запитващата юрисдикция иска по същество да се установи дали клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение, във връзка с член 1 от Директива 1999/70 и с клауза 1 от Рамковото споразумение, както и с принципа на недопускане на дискриминация трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба като разглежданата по главното производство, която предвижда при прекратяване на срочни трудови договори, чието времетраене надхвърля 6 месеца, възможност за прилагане на двуседмичен срок на предизвестие, независимо от прослуженото време на съответния работник, при положение че срокът на предизвестieto за прекратяване на трудовите договори за неопределено време зависи от прослуженото време на съответния работник и може да е от две седмици до три месеца.
- 20 В клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение се съдържа забрана за третиране, що се отнася до условията за наемане на работа, на работниците на срочни трудови договори по по-неблагоприятен начин спрямо работници на трудов договор за неопределено време, които се намират в сходно положение, само защото имат срочен договор или правоотношение, освен ако различното третиране е оправдано от обективни причини.
- 21 Ето защо трябва да се определи предварително дали при срочен трудов договор срокът на предизвестieto е включен в понятието „условия за наемане на работа“ по смисъла на посочената разпоредба.
- 22 В това отношение е важно да се припомни, че 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 Рамковото 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 (Решение от 22 декември 2010 г. по дело *Gavieiro Gavieiro и Iglesias Torres*, C-444/09 и C-456/09, Сборник, стр. I-14031, точка 47).
- 23 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 (Решение от 13 септември 2007 г. по дело *Del Cerro Alonso*, C-307/05, Сборник, стр. I-7109, точка 37 и Решение по дело *Gavieiro Gavieiro и Iglesias Torres*, посочено по-горе, точка 48).
- 24 Съгласно постоянната практика на Съда клауза 4 от Рамковото споразумение следва — предвид преследваните с последното цели — да се разбира като изразяваща принцип на социалното право на Съюза, който не може да се тълкува стеснително (вж. в този смисъл Решение по дело *Del Cerro Alonso*, посочено по-горе, точка 38 и Решение от 15 април 2008 г. по дело *Impract*, C-268/06, Сборник, стр. I-2483, точка 114).

- 25 Съдът е приел, че за да се определи дали дадена мярка спада към „условията за наемане на работа“ по смисъла на посочената клауза, решаващ е именно критерият за наемане на работа, и по-специално трудово правоотношение, установено между работника и неговия работодател (вж. в този смисъл Решение от 12 декември 2013 г. по дело Carratù, C-361/12, стр. 35).
- 26 В това отношение Съдът вече е приел, че понятието „условия за наемане на работа“ по смисъла на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение включва допълнителните възнаграждения за всеки три години прослужено време (вж. в този смисъл Решение по дело Del Cerro Alonso, посочено по-горе, точка 47, Решение по дело Gavieiro Gavieiro и Iglesias Torres, посочено по-горе, точки 50—58 и Определение от 18 март 2011 г. по дело Montoya Medina, C-273/10, точки 32—34) и обезщетението, което работодателят дължи на работника при незаконосъобразно определяне на срок на трудовия му договор (Решение по дело Carratù, посочено по-горе, точка 38).
- 27 В случая е важно да се отбележи, че разглежданата по главното производство национална правна уредба урежда условията за прекратяване на срочен трудов договор. Тълкуването на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение, което би изключило тези условия за прекратяване от определението на понятието „условия за наемане на работа“ по смисъла на тази разпоредба, обаче би означавало ограничаване в противоречие с посочената в тази разпоредба цел на приложното поле на закрилата срещу дискриминация, предоставяна на работниците на срочен трудов договор.
- 28 Освен това следва да се отбележи, че понятието „условия за наемане на работа“ се съдържа както в Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите (ОВ L 303, стр. 16; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 7), така и в Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 година за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (ОВ L 204, стр. 23; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 8, стр. 262). Следва обаче да се отбележи, че съгласно член 3, параграф 1, буква в) от Директива 2000/78 и член 14, параграф 1, буква в) от Директива 2006/54 условията на труд и заетост включват по-специално условията за уволнение. Що се отнася до Рамковото споразумение, по аналогия обхватът на понятието „условия за наемане на работа“ по смисъла на клауза 4, точка 1 от същото следва да е сходен.
- 29 С оглед на посочените елементи трябва да се приеме, че в понятието „условия за наемане на работа“ по смисъла на клауза 4, точка 1 се включва срокът на предизвестие при прекратяване на срочен трудов договор.
- 30 Що се отнася до прилагането на посочената клауза 4, точка 1, следва да се провери, на първо място, дали разглежданите по главното производство работници на срочен трудов договор и работници на трудов договор за неопределено време се намират в сходно положение.
- 31 В това отношение, за да се прецени дали заинтересованите лица 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 проследи дали — предвид всички фактори, като естеството на работата, условията на обучение и условията на труд — може да се приеме, че тези лица се намират в сходно положение (Решение от 18 октомври 2012 г. по дело Valenza и др., C-302/11—C-305/11, точка 42 и цитираната съдебна практика).
- 32 Следователно запитващата юрисдикция трябва да установи дали, когато е изпълнявала функциите си в Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej на срочен трудов договор, ищцата в главното производство се е намирала в положение, сходно с това на работниците, които през

същия период са назначени от същия работодател на трудов договор за неопределено време (вж. по аналогия Решение по дело Valenza и др., посочено по-горе, точка 43 и цитираната съдебна практика).

- 33 В случая, ако посочената юрисдикция установи, че ищцата по главното производство е изпълнявала сходна или идентична работа като тази, изпълнявана от работник на трудов договор за неопределено време, следва да се приеме, че ищцата се намира в сходно положение с това на работници, назначени на трудов договор за неопределено време. В това отношение фактът, че посочената ищца е заемала преди това същата длъжност в качеството си на работник на трудов договор за неопределено време, може да представлява показател, въз основа на който да се приеме, че положението ѝ на работник на срочен трудов договор е сходно с положението на лице, наето на трудов договор за неопределено време.
- 34 При тази хипотеза трябва да се констатира, че продължителността на срока на предизвестие, предхождащо прекратяването на трудовия договор на ищцата по главното производство, който е определен, без да се взема предвид прослуженото ѝ време, е в размер на две седмици, докато, ако г-жа Nierodzik е била назначена на трудов договор за неопределено време, тази продължителност, изчислена в зависимост от прослуженото време, би била в размер на един месец, т.е. период на предизвестие, който е два пъти по-голям от периода, от който се е ползвала ищцата по главното производство. Единственият фактор, който би могъл да разграничи положението на г-жа Nierodzik от това на работник, назначен на трудов договор за неопределено време, изглежда, е временното естество на трудовото правоотношение, което я свързва с нейния работодател.
- 35 От гореизложеното следва, че прилагането на различни срокове на предизвестие представлява разлика в третирането по отношение на условията за наемане на работа.
- 36 На второ място, що се отнася до наличието на евентуално обосноваване по обективни причини по смисъла на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение, полското правителство изтъква доводи относно разликата в характера и предмета, които разграничават срочните трудови договори от договорите за неопределено време. В случая разликата между двата вида трудови договора се е изразявала в тяхната продължителност, както и в стабилността на трудовото правоотношение.
- 37 Що се отнася до разликата в характера на посочените трудови договори, в тази връзка обаче е важно да се припомни, че Съдът вече е приел, че позоваването единствено на временния характер на работата не може да представлява обективна причина (вж. в този смисъл Решение по дело Valenza и др., посочено по-горе, точка 52 и цитираната съдебна практика).
- 38 Всъщност разлика в третирането по отношение на условията за наемане на работа на работници на срочни трудови договори и работници 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 (Определение от 9 февруари 2012 г. по дело Lorenzo Martínez, C-556/11, точка 50 и цитираната съдебна практика).

- 39 Що се отнася до довода на полското правителство, че срочните трудови договори се считат за благоприятстващи стабилността на трудовото правоотношение, трябва да се констатира, че той не може да представлява обективна причина по смисъла на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение, за да се обоснове разлика в третирането като разглежданата по главното производство.
- 40 С оглед на изложените по-горе съображения на поставения от запитващата юрисдикция 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 по главното производство, която при прекратяване на срочни трудови договори, чието времетраене надхвърля 6 месеца, предвижда възможност за прилагане на двуседмичен срок на предизвестие независимо от прослуженото време на съответния работник, при положение че срокът на предизвестieto за прекратяване на трудовите договори за неопределено време зависи от прослуженото време на съответния работник и може да е от две седмици до три месеца, когато тези две категории работници се намират в сходно положение.

По съдебните разноски

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

По изложените съображения Съдът (осми състав) реши:

Клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение относно 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 не допуска национална правна уредба като разглежданата по главното производство, която при прекратяване на срочни трудови договори, чието времетраене надхвърля 6 месеца, предвижда възможност за прилагане на двуседмичен срок на предизвестие независимо от прослуженото време на съответния работник, при положение че срокът на предизвестieto за прекратяване на трудовите договори за неопределено време зависи от прослуженото време на съответния работник и може да е от две седмици до три месеца, когато тези две категории работници се намират в сходно положение.

Подписи