Сборник съдебна практика

ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ГЕНЕРАЛНИЯ АДВОКАТ
J. KOKOTT
представено на 31 май 2018 година[1]

Дело C-245/17

Pedro Viejobueno Ibáñez,
Emilia de la Vara González
срещу
Consejería de Educación de Castilla-La Mancha
(Преюдициално запитване, отправено от Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha

(Висш съд на Кастилия-Ла Манча, Испания)

„Преюдициално запитване — Социална политика — Срочна заетост — Рамково споразумение относно срочната работа, сключено между CES, UNICE и CEEP — Принцип на недопускане на дискриминация — Временно наети държавни служители и държавни служители, назначени за неопределено време, по смисъла на испанското право — Учители, работещи като временно наети държавни служители — Предсрочно освобождаване в края на учебните занятия — Различно третиране в сравнение с работниците на постоянен трудов договор за сравнение — Обективна причина за различното третиране“

I. Въведение

1. На фона на бюджетната ситуация, която продължава да бъде напрегната в много държави членки, публичната администрация също е принудена да намали разходите си. Като реакция на това предизвикателство учителите в училищата на държавите членки все по-рядко се назначават като държавни служители, т.е. на постоянен договор, и все по-често — на срочен договор. При това някои държави членки вече преминаха на практиката да назначават част от учителите не за цялата учебна година, а само за времето на учебните занятия[2].

2. В Испания Законът за служителите в публичната администрация предвижда възможността, при наличие на необходимост или спешност, на мястото на наетите за неопределено време държавни служители да се назначават т.нар. временно наети държавни служители[3]. В испанските училища има такава практика, като досега, при липса на учители временно наети държавни служители да бъдат назначавани за срока на цялата учебна година.

3. На тази основа на работа като преподаватели през учебната 2011/2012 година в автономната област Кастилия-Ла Манча са били назначени и г-н Viejobueno Ibáñez и г-жа de la Vara González, жалбоподателите в главното производство. В края на учебните занятия, т.е. в началото на лятната ваканция, училищните власти обаче приемат, че необходимостта и спешността на тяхната заетост вече е отпаднала, и двамата са освободени с незабавно действие.

1 Език на оригиналния текст: немски.

2 Така е например в някои федерални провинции на Германия, в Белгия и Обединеното кралство.

3 На испански: funcionarios interinos.

4. В такъв контекст по настоящото дело Съдът разглежда въпроса дали компетентните училищни власти дискриминират временно наетите държавни служители спрямо наетите за неопределено време, когато след приключване на учебните занятия предсрочно ги освобождават от длъжност. В тази насока се поставя и въпросът дали временно наетите държавни служители са ощетени заради това, че вследствие на освобождаването им от длъжност в началото на лятната ваканция в действителност не могат да се възползват от почивните си дни, а получават само пропорционално намалено възнаграждение.

5. Съдът вече многократно се е произнасял относно категорията на временно наетите държавни служители съгласно испанското право[4]. Настоящото производство пак ще даде на Съда възможност да продължи да конкретизира последиците от принципа на недопускане на дискриминация на временно назначените работници за тази категория работещи в публичната администрация.

II. Правна уредба

A. Правото на Съюза

6. Приложимата по настоящото дело правна уредба на Съюза е 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)[5] (наричана по-нататък „Директива 1999/70“). С тази директива, съгласно член 1 от нея, се въвежда в действие Рамковото споразумение за срочната работа (наричано по-нататък и „Рамковото споразумение“), сключено на 18 март 1999 г. между три общи междуотраслови организации (CES, UNICE и CEEP) и включено като приложение към Директивата.

7. Рамковото споразумение има за цел, наред с другото, „да [се] подобр[и] качеството на срочната работа чрез гарантиране прилагането на принципа за недискриминация […]“[6]. При това то почива на съображението, че „договори с неопределена продължителност са и ще продължават да бъдат общата форма на трудово правоотношение между работодатели и работници“[7]. От друга страна, Рамковото споразумение все пак признава, че срочните трудови договори „са характеристика на заетостта в определени сектори, занятия и дейности, които могат да бъдат подходящи и за работодателите, и за работниците“[8].

8. Относно приложното поле на Рамковото споразумение, в клауза 1, точка 2 от него се пояснява:

„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“.

4 Решения от 22 декември 2010 г., Gavieiro и Iglesias Torres (C-444/09 и C-456/09, EU:C:2010:819), от 8 септември 2011 г., Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557), от 9 юли 2015 г., Regojo Dans (C-177/14, EU:C:2015:450), и от 20 декември 2017 г., Vega González (C-158/16, EU:C:2017:1014), както и определения от 9 февруари 2012 г., Lorenzo Martínez (C-556/11, непубликувано, EU:C:2012:67), и от 21 септември 2016 г., Álvarez Santirso (C-631/15, EU:C:2016:725).

5 ОВ L 175, 1999 г., стр. 43.

6 Съображение 14 от Директива 1999/70.

7 Втори абзац от преамбюла на Рамковото споразумение; вж. също точка 6 от Общите положения.

8 Точка 8 от Общите положения на Рамковото споразумение; вж. и втория абзац от неговия преамбюл.

9. В клауза 3 от Рамковото споразумение има следните „определения“:

„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 постоянен трудов договор 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. […]“.

10. Клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение е озаглавена „Принцип на дискриминация“ и гласи:

„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“.

11. Освен това трябва да се посочи и член 7 („Годишен отпуск“) от Директива 2003/88 на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време[9], който предвижда следното:

„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 заменя с финансово обезщетение, освен при прекратяване на трудовото правоотношение“.

Б. Националното право

12. Испанският Закон 7/2007[10] урежда статута на служителите в общата държавна администрация на Испания и автономните области на страната.

13. Съгласно член 8 от Закон 7/2007 има четири категории служители в публичната администрация: назначените за неопределено време държавни служители, временно наетите държавни служители, договорно наетите лица в публичната администрация, които могат да бъдат назначавани както временно, така и за неопределено време, и помощният персонал.

9 ОВ L 299, 2003 г., стр. 9; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 7, стр. 3.

10 Ley 7/2007 del Estatuto básico del empleado público, ЕВЕР (на български: Основен статут на служителите в публичната администрация), BOE № 89 от 13 април 2007.

14. Член 10 от Закон 7/2007 предвижда:

„1. 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 случай на проявление на някое от следните обстоятелства:

a) наличие на свободни длъжности, които не могат да бъдат заети от назначени за неопределено време държавни служители;

b) временно заместване на назначени 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.

[…]

3. Служебното правоотношение на временно наетите държавни служители приключва, наред с посочените в член 63 основания, когато отпадне основанието за тяхното назначаване.

[…]

5. По отношение на временно наетите държавни служители се прилагат, доколкото е съвместимо с характера на техния статут, общите правила за назначените за неопределено време държавни служители.

15. Член от 63 от Закон 7/2007 посочва основанията за загубване на статута на държавен служител.

16. Закон 4/2011 за служителите в публичната администрация на автономната област Кастилия-Ла Манча[11] по същество възпроизвежда дефиницията в член 10, параграф 1 от Закон 7/2007 за „временно нает държавен служител“ с изричната добавка, че последният изпълнява „временно“ задачите на наетия за неопределено време държавен служител.

17. Съгласно член 9, точка 1, буква б) от Закон 4/2011:

„1. Служебното правоотношение на временно наетите държавни служители приключва по следните причини:

[…]

b) при отпадане на необходимостта или спешността, причина за назначаването.

[…]“.

11 Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, BOE № 104 от 2 май 2011 г.

18. Съгласно споразумение между главна дирекция „Персонал и служби“ на испанското министерство на образованието и синдиката ANPE от 10 март 1994 г.[12], приложимо и в автономната област Кастилия-Ла Манча, временно наетите държавни служители, които към 30 юни от съответната година са работили в училищата поне пет месеца и половина, продължават да изпълняват своите задачи до началото на новата учебна година, като заедно с това продължават да получават заплащане и през летните месеци.

19. Тринадесетата допълнителна разпоредба от Закон 5/2012 за общия бюджет на Кастилия-Ла Манча[13] предвижда, че в случай на освобождаване от длъжност наетите за определено време служители получават обезщетение за 22 работни дни невзет отпуск, ако към момента на освобождаването са работили 12 месеца. В случай че са били назначени в началото на учебната година през септември и освободени в края на учебните занятия през юни, им се заплаща съответното пропорционално обезщетение за невзетите работни дни отпуск.

20. Съгласно член 50, параграф 1 от Закон 7/2007 назначените за неопределено време държавни служители имат право на 22 работни дни платен годишен отпуск.

III. Фактите по делото, главното производство и преюдициалните въпроси

21. Г-н Viejobueno Ibáñez и г-жа de la Vara González, жалбоподателите в главното производство, са работили като временно наети държавни служители в училище в автономната област Кастилия-Ла Манча.

22. С решение от 13 септември 2011 г. на компетентната главна дирекция „Човешки ресурси и учебни програми“ (Dirección General de Recursos Humanos y Programación Educativa) на Министерството на образованието, културата и спорта на автономна област Кастилия-Ла Манча, жалбоподателите са назначени на незаета длъжност за учебната 2011/2012 година — той като гимназиален учител, а тя като учител в професионално училище — в провинциите Толедо и Куенка. Съгласно посоченото от запитващата юрисдикция, учебната 2011/2012 година е с продължителност от 15 септември 2011 г. до 14 септември 2012 г.

23. На 29 юни 2012 г., последният ден от учебната година преди лятната ваканция, областните координатори по образование на провинции Толедо и Куенка се произнасят с решения за прекратяване на трудовите правоотношения на жалбоподателите, считано от същата дата.

24. Жалбоподателите първо обжалват това решение по административен, а след това по съдебен ред, като в частност искат решението да бъде отменено и на жалбоподателите да бъде признато правото да заемат длъжностите, на които са назначени, до 14 септември 2012 г.

25. Жалбата е отхвърлена на първа инстанция. Като основание Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 2 de Toledo (Испания)[14] посочва, че с края на учебните занятия необходимостта и спешността, които оправдават назначаването на временно наети държавни служители по смисъла на член 10, параграф 3 от Закон 7/2007 и член 9 от Закон 4/2011, са отпаднали. Той изтъква, че според съдебната практика в Испания временно наетите държавни

12 Вж. решение на главна дирекция „Персонал и служби“ на Министерството на образованието и науката от 15 март 1994 г., BOMEC от 28 март 1994 г.

13 Ley 5/2012, de 12 de julio, de Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para 2012, BOE № 273 от 13 ноември 2012 г.

14 Административен съд № 2 на Толедо.

служители, поради характера на тяхната трудова заетост, нямат право да заемат длъжността до определена дата. Това е в сила дори когато при назначаване е посочена конкретната дата на освобождаване от длъжност. В случая на жалбоподателите на документа за назначаване и без друго не е била отбелязана дата, а само периодът на учебната 2011/2012 година.

26. Жалбоподателите обжалват това решение пред Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Испания). Те по-специално твърдят, че освобождаването им от длъжност в края на учебната година нарушава клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение, защото не е налице обективна причина, която да обосновава неравното третиране спрямо учителите —държавни служители на постоянен договор. Неравно третиране било налице и поради това, че вследствие на освобождаването от длъжност те са били възпрепятствани да ползват реално своя годишен отпуск, а вместо това той е компенсиран с финансови средства. Финансовата компенсация за дни отпуск съгласно Директива 2003/88 все пак представлявала изключение.

27. При тези условия Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Испания) спира производството и с определение от 19 април 2017 г., постъпило в Съда на 11 май 2017 г., поставя на Съда съгласно член 267 ДФЕС следното преюдициално запитване:

„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 Споразумение от 10 март 2014 г., подписано между Министерството на образованието и науката и синдиката ANPE, в частта относно заплащането на възнаграждение за периода на ползване на годишните отпуски през юли и август при заместванията 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?“.

28. В производството пред Съда писмени становища представиха Consejería de Educación на Кастилия-Ла Манча, испанското правителство и Европейската комисия. Същите участници в производството, както и г-н Viejobueno Ibáñez, бяха представени на съдебното заседание от 11 април 2018 г.

IV. Правен анализ

29. И трите преюдициални въпроса засягат правния проблем как принципът на недопускане на дискриминация на наетите на срочен трудов договор работници се съотнася към случая на т.нар. временно наети държавни служители в испанските училища, които са били назначени за цялата учебна година, но в края на учебните занятия, т.е. в края на юни, са били освободени от длъжност.

30. Първият въпрос се отнася до обосноваването на предсрочното освобождаване в края на учебните занятия само по себе си, докато с втория и третия въпрос се визират последиците за правото на отпуск на временно наетите държавни служители. По тази причина ще разгледам първия въпрос отделно от втория и третия.

A. По законността на освобождаването от длъжност в края на учебните занятия (първи преюдициален въпрос)

31. С първия си въпрос запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали испанската практика, съгласно която временно наетите държавни служители, назначени по съображения за необходимост и спешност за цялата учебна година, се освобождават предсрочно в края на учебните занятия, е съвместима с клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение. Запитващата юрисдикция има съмнения в тази насока дали краят на учебните занятия може да бъде обективна причина за различното третиране на учителите — временно наети държавни служители, в сравнение с учителите — държавни служители, назначени за неопределено време.

1. По допустимостта на първия преюдициален въпрос

32. Кралство Испания счита, че първият преюдициален въпрос е недопустим, защото с него запитващата юрисдикция по същество пита дали краят на учебните занятия може да се разглежда като отпадане на причината за назначаване на временно наетите държавни служители по смисъла на член 10, параграф 3 от Закон 7/2007; с това запитващата юрисдикция искала тълкуване на националното право, което е извън компетентността на Съда.

33. Испанското правителство обосновава възражението си с това, че правото на Съюза принципно не поставя под въпрос възможността и срочни трудови договори да бъдат прекратявани преди изтичането на предвидения срок. Не се поставяло под въпрос и че отпадането на основанията необходимост и спешност, които обосновават назначението, може да бъде основание за предсрочно прекратяване. Следователно въпросът целял единствено да изясни дали краят на учебните занятия може да се разглежда съгласно националното право като отпадане на основанията необходимост и спешност.

34. Това възражение не може да се приеме. Действително, съгласно постоянната съдебна практика в рамките на преюдициалното производство Съдът не е компетентен да се произнася по тълкуването на националното право [15]. Въпросът на запитващата юрисдикция обаче се отнася изрично до тълкуването на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение. Въпреки че предсрочното прекратяване на срочните трудови договори не се изключва per se от правото на Съюза, в тази насока все пак всяко различно третиране на работниците, наети на срочен трудов

15 Вж. по-специално решения от 11 март 2010 г., Attanasio Group (C-384/08, EU:C:2010:133, т. 16), и от 26 ноември 2014 г., Mascolo и др. (C-22/13, C-61/13—C-63/13 и C-418/13, EU:C:2014:2401, т. 81).

договор, спрямо наетите на постоянен, трябва да се обоснове с обективни съображения[16]. Националното право трябва да се тълкува в светлината на това изискване. В рамките на настоящото преюдициално производство Съдът може и трябва да предостави на запитващата юрисдикция полезни насоки за тази цел[17].

35. Следователно първият преюдициален въпрос е допустим.

2. Отговор на преюдициалния въпрос

36. Най-напред трябва да се отбележи, че Рамковото споразумение е приложимо и към срочните трудови договори и правоотношения с органи и други субекти от публичния сектор[18]. Ето защо временно наетите държавни служители съгласно испанското право трябва да се разглеждат също като работници по смисъла на клауза 3, точка 1 от Рамковото споразумение.

37. Трудовата заетост на жалбоподателите в главното производство е била ограничена със срок. Действително, в съдебното заседание бе изяснено, че в документите за тяхното назначаване не е посочена конкретна крайна дата. При все това, изглежда, всички участници са считали, че трудовата заетост на временно наетите държавни служители трябва да бъде прекратена най-късно на 14 септември 2012 г. Тази дата се посочва също и в акта за преюдициално запитване като край на учебната 2011/2012 година[19].

а) Приложимост на принципа на недопускане на дискриминация

38. Съгласно клауза 4 точка 1 от Рамковото споразумение работниците на срочен трудов договор не трябва да бъдат третирани по-неблагоприятен начин, що се отнася до условията им на заетост, от работниците на постоянен трудов договор, само защото са на срочен трудов договор. Съгласно практиката на Съда разпоредбата е безусловна и достатъчно точна, така че частноправните субекти могат да се позовават непосредствено на нея пред националните съдилища[20].

39. Испанското правителство обаче поставя под съмнение, че в настоящия случай е налице различно третиране с оглед на „условията на заетост“. Различното третиране се състояло по-скоро единствено в това, че договорите на временно наетите държавни служители били срочни, докато държавните служители, назначени за неопределено време, били на постоянен трудов договор. Предвиденият край на срочния договор не било необходимо да бъде обосноваван като такъв, тъй като самото използване на срочните договори не се изключвало от Рамковото споразумение. Ето защо принципът за недопускане на дискриминация бил изначално неприложим.

16 По дело Nierodzik Съдът е постановил, че дискриминация на служителката, наета на срочен трудов договор, в сравнение на постоянно наетите служители представлява не самото ѝ преждевременно освобождаване, а само неоснователно съкратеният срок за предизвестие, вж. решение от 13 март 2014 г., Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, т. 35).

17 Стремежът на Съда да даде на националните съдилища полезни насоки за тълкуването и прилагането на правото на Съюза съответства на постоянната практика; вж. по-специално решения от 31 януари 2008 г., Centro Europa 7 (C-380/05, EU:C:2008:59, т. 49—51), от 11 март 2010 г., Attanasio Group (C-384/08, EU:C:2010:133, т. 17 и 19), от 13 юли 2017 г., Kleinsteuber (C-354/16, EU:C:2017:539, т. 61), и от 26 юли 2017 г., Europa Way и Persidera (C-560/15, EU:C:2017:593, т. 35 и 36).

18 Решения от 4 юли 2006 г., Adeneler и др. (C-212/04, EU:C:2006:443, т. 54—57), от 13 септември 2007 г., Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, т. 25), от 22 декември 2010 г., Gavieiro Gavieiro и Iglesias Torres (C-444/09 и C-456/09, EU:C:2010:819, т. 38—40), и от 26 ноември 2014 г., Mascolo и др. (C-22/13, C-61/13—C-63/13 и C-418/13, EU:C:2014:2401, т. 67).

19 Ако при проверката запитващата юрисдикция все пак заключи, че заетостта на временно наетите държавни служители може да се прекрати по всяко време и не най-късно автоматично на 14 септември 2012 г., то казусът наистина няма да попада в обхвата на Рамковото споразумение, тъй като самата възможност даден договор да бъде прекратен по всяко време не представлява срок по смисъла на клауза 3, точка 1 от Рамковото споразумение.

20 Решения от 15 април 2008 г., Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, т. 68), и от 12 декември 2013 г., Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, т. 28).

40. За да обосноват това възражение, на съдебното заседание испанското правителство и Consejería по същество твърдят, че трудовата заетост (при всички положения също) е била със срок до края на учебните занятия, т.е. до края на юни 2012 г.: или формулировката „учебната 2011/2012 година“ в акта за назначаване трябвало да се разбира така, че от самото начало се визира само периодът до края на учебните занятия, или заетостта в действителност била временна до отпадане на основанията за необходимост и спешност, което настъпва в края на учебните занятия, и най-късно до новата учебна година.

41. От решаващо значение е следователно дали и доколко трудовата заетост на временно наетите държавни служители в главното производство е обвързана с подобен срок, а именно до края на учебните занятия.

42. Понятието „срок“ по смисъла на клауза 3, точка 1 от Рамковото споразумение следва да се тълкува самостоятелно съгласно правото на Съюза [21]. Що се отнася до текста на разпоредбата, става дума за това дали краят на трудовото правоотношение се определя от обективни фактори като настъпването на конкретна дата или събитие.

43. С оглед на трудностите в настоящия случай да се определи еднозначно кога е налице отпадане на основанията „необходимост и спешност“, в този вариант на определяне на срок е под въпрос дали краят изобщо се определя чрез обективно условие и настъпването на *конкретно* събитие. На съдебното заседание представителят на Consejería потвърди, че предварително не е възможно да се определи събитието, което в конкретния случай трябва да доведе до прекратяване на трудовата заетост. Напротив, различни обстоятелства могат да доведат до отпадане на основанието за назначаване.

44. Във всеки случай обаче за срочното назначение е характерно, че трудовото правоотношение винаги приключва автоматично с настъпване на определеното събитие [22]. Поради множеството обстоятелства, които могат да доведат до отпадане на необходимостта и спешността, все пак училищната администрация винаги трябва съответно да взима индивидуално решение за освобождаване от длъжност. Следователно отпадането на основанията „необходимост и спешност“ представлява само специфична причина за уволнение, но не и определящо срока на договора събитие по смисъла на клауза 3, точка 1 от Рамковото споразумение.

45. Що се отнася до евентуалното определяне на срока до края на учебните занятия, като се изхожда от посочването само на „учебната 2011/2012 година“, проверката дали в случая действително е визиран само периодът на учебните занятия е задължение изключително на запитващата юрисдикция. В случай че съгласно горното трудовата заетост е трябвало да приключи на 30 юни 2012 г., ще е налице подобна хипотеза като по делата Grupo Norte Facility и Montero Mateos. Както вече посочих в моето заключение по тези две дела, предвиденият край на срочно трудово правоотношение сам по себе си не е дискриминация по смисъла на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение [23].

46. Актът за преюдициално запитване, който се явява единствено основание за решението на Съда [24], обаче посочва, че продължителността на учебната 2011/2012 година е от 15 септември 2011 г. до 14 септември 2012 г. Както бе потвърдено на съдебното заседание от всички участници, временно наетите държавни служители съгласно досегашната практика са били назначавани винаги за цялата продължителност на този период.

21 Вж. по този въпрос заключението ми по дело Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:43, т. 43).

22 Вж. по този въпрос заключението ми по дело Rechtssache Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:43, т. 43—45).

23 Вж. заключението ми по дело Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, т. 58), и Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, т. 53).

24 Вж. решения от 14 октомври 2010 г., van Delft и др. (C-345/09, EU:C:2010:610, т. 114), от 6 октомври 2015 г., Târșia (C-69/14, EU:C:2015:662, т. 13), и от 5 декември 2017 г., M.A.S. и M.B. (C-42/17, EU:C:2017:936, т. 24).

47. Ето защо с оглед на това фактическо положение е налице *предсрочно*, а не предварително *предвидено* прекратяване на срочното трудово правоотношение [25]. Съгласно клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение предсрочното прекратяване принципно не е изключено, но то трябва да се извърши при спазване на принципа на недопускане на дискриминация [26].

48. На това основание Съдът вече е изяснил, че тълкуване на понятието „условия за наемане на работа“ в клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение, което би изключило условията за прекратяване на договора, 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 [27]. В частност Съдът е потвърдил наличието на условие на заетост, а именно приложимия срок на предизвестие [28]. Това трябва да важи съответно и за основанията за уволнение или освобождаване от длъжност в настоящия случай.

49. Ето защо принципът на недопускане на дискриминация е приложим.

б) Сходство между временно наетите държавни служители и държавните служители, назначени за неопределено време

50. Следователно като централен проблем остава да се обсъди въпросът дали учителите на постоянен трудов договор могат да се разглеждат като „работници на постоянен трудов договор за сравнение“ по смисъла на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение, тъй като, както е видно още от самия текст на разпоредбата, правото на Съюза забранява дискриминацията на работниците на срочен трудов договор само спрямо работниците на постоянен трудов договор за сравнение, но тази разпоредба изобщо не установява изискване за равно третиране на работниците на срочен трудов договори и работниците на постоянен трудов договор, които не се намират в сходно положение помежду си. Следователно при освобождаването от длъжност в края на учебните занятия може да е налице дискриминация на работниците на срочен трудов договор само ако положенията са сходни.

51. Обратно — както бе подчертано и в съдебното заседание — евентуалното неравно третиране на различни категории работници на срочен трудов договор е ирелевантно [29]. Ето защо предмет на проверка не може да бъде дали поради променената през 2012 г. практика временно наетите държавни служители понастоящем се третират различно в сравнение с временно наетите държавни служители, които са работили в училищната система преди учебната 2011/2012 година и тогава обикновено са оставали на длъжността си до края на учебната година през септември.

52. Жалбоподателите по главното производство обаче изтъкват именно различното им третиране в сравнение с държавните служители, назначени за неопределено време, тъй като правоотношението на последните в момента нито приключва в края на учебните занятия, нито е преустановено за времето на лятната ваканция, докато временно наетите държавни служители се освобождават в началото на лятната ваканция. От решаващо значение е следователно дали временно наетите държавни служители и държавните служители, назначени за неопределено време, са в сходно положение.

25 Вж. за това разграничаване и заключението ми по дела Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, т. 59), и Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, т. 54).

26 Вж. по този въпрос точка 34 от настоящото заключение, както и бележка под линия 16.

27 Решения от 13 март 2014 г., Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, т. 27 и 29), и от 14 септември 2016 г., de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, т. 30).

28 Решение от 13 март 2014 г., Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, т. 29).

29 Решение от 11 ноември 2010 г., Vino (C-20/10, EU:C:2010:677, т. 57). Вж. за този аспект и заключението ми по дела Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, т. 45), и Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, т. 40).

53. Изходна точка за разсъжденията относно сходството между учителите на временен и учителите на постоянен трудов договор, които са задача на запитващата юрисдикция [30], е дефиницията на понятието „работник на постоянен трудов договор за сравнение“ в клауза 3, точка 2 от Рамковото споразумение. Ето защо съгласно съдебната практика въпросът дали работниците извършват идентична или подобна работа трябва да се провери въз основа на съвкупност от фактори, като естеството на работата, условията на обучение и условията на труд [31].

54. Съгласно данните в акта за преюдициално запитване по настоящото дело редица причини следва да се приеме, че с оглед на дейността, която трябва да бъде извършвана в конкретния случай, и по-специално като естеството на работата, условията на обучение и условията на труд, учителите на срочен трудов договор се намират в същото положение като учителите на постоянен трудов договор. Съгласно националното право временно наетите държавни служители се назначават именно на такива места, които временно не могат да бъдат заети от държавни служители, назначени за неопределено време. Временно наетите държавни служители следователно изглежда имат същото естество на работа при същите условия, тъй като те винаги заместват държавни служители, назначени за неопределено време. Също така е необходимо същото образование за упражняване на учителската професия, както и преминаването през конкурс.

55. От тези общи съображения все още не следва, че временно наетите държавни служители и държавните служители, назначени за неопределено време, като цяло се намират в сходно във всички аспекти положение. От решаващо значение е по-скоро фактът, че двете категории работници също и именно *с оглед на спорната правна уредба* — в случая предсрочното прекратяване на трудовото правоотношение в началото на лятната ваканция — се намират в сходно положение [32].

56. Ето защо временно наетите държавни служители не биха могли да се сравняват с държавните служители, назначени за неопределено време, именно с оглед на освобождаването им преди лятната ваканция, защото само техният статут предвижда възможност за предсрочно прекратяване, докато заетостта на държавните служители, назначени за неопределено време, е по дефиниция постоянна. По данни на самата запитваща юрисдикция, в миналото тя се е позовавала именно на това обстоятелство, за да обоснове законосъобразността на освобождаването на временно наетите държавни служители в края на учебните занятия.

57. Наличието на дискриминация обаче не може да се отхвърли просто с препращане към националната правна уредба, тъкмо която предвижда спорното неравно третиране [33]. Освен това сходството на двете категории в този случай да се отхвърля с позоваване на постоянния характер на заетостта на държавните служители, назначени за неопределено време, при положение че е поставена под въпрос именно законосъобразността на предсрочното прекратяване на трудовото правоотношение на срочно заетите учители, би било въртене в кръг. В противен случай сходството на работниците на срочен трудов договор с държавните служители, назначени за неопределено време, с оглед на освобождаването от длъжност би било

30 Решения от 18 октомври 2012 г., Valenza (C-302/11—C-305/11, EU:C:2012:646, т. 43), от 13 март 2014 г., Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, т. 32), и от 14 септември 2016 г., de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, т. 42).

31 Решения от 8 септември 2011 г., Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, т. 66), и от 13 март 2014 г., Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, т. 31), както и определения от 21 септември 2016 г., Álvarez Santirso (C-631/15, EU:C:2016:725, т. 44), и от 9 февруари 2017 г., Rodrigo Sanz (C-443/16, EU:C:2017:109, т. 38); в същия смисъл и решение от 31 май 1995 г., Royal Copenhagen (C-400/93, EU:C:1995:155, т. 33).

32 В този смисъл и определение от 9 февруари 2012 г., Lorenzo Martínez (C-556/11, EU:C:2012:67, т. 44). Вж. по този въпрос заключението ми по дела Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, т. 44), Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, т. 49), и Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:43, т. 71), както и общо по въпроса за принципа на равнопоставеност решение от 16 декември 2008 г., Arcelor Atlantique et Lorraine и др. (C-127/07, EU:C:2008:728, т. 25).

33 Решения от 13 септември 2007 г., Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, т. 57), от 22 декември 2010 г., Gavieiro Gavieiro и Iglesias Torres (C-444/09 и C-456/09, EU:C:2010:819, т. 54), и от 14 септември 2016 г., de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, т. 46).

изначално изключено и не би попадало в приложното поле на Рамковото споразумение. Това обаче би противоречало на практиката на Съда по Рамковото споразумение, която изрично прилага принципа на недопускане на дискриминация съгласно клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение към условията за освобождаване [34].

58. Само недостатъците, неразривно свързани със срочното назначение, отразяват (допустимата) разлика между срочно и постоянно наетите работници и следователно не представляват дискриминация, защото с оглед на тези недостатъци срочно и постоянно наетите служители не могат да се сравняват. Свойствените за срочното назначение недостатъци обаче трябва да се разграничат от допълнителните. Предсрочното освобождаване в края на учебните занятия в настоящия случай засяга само срочно наетите държавни служители. Тази възможност за предсрочно прекратяване в никакъв случай не представлява обстоятелство, което принципно е свойствено за срочността на трудовата заетост, а е допълнително по-неблагоприятно третиране в испанското право на временно наетите държавни служители в сравнение с държавните служители, назначени за неопределено време.

59. Поне за периода на предвидената ѝ продължителност временната заетост по принцип не е свързана с по-голяма несигурност дали ще бъде продължена. Поради това тя не може да се сравнява със ситуацията на държавните служители, назначени за неопределено време, не само по тази причина. Напротив, както вече посочих на друго място [35], запазването на трудовото правоотношение на срочно наетия работник за срока на неговия трудов договор е не по-малко важно да бъде защитено, отколкото запазването на трудовото правоотношение на постоянно нает работник. В настоящия случай националното право действително предвижда, че при отпадане на основанията необходимост и спешност временно наетите държавни служители могат да бъдат освободени предсрочно. На фона на това, че годишните учебни занятия приключват с настъпването на лятната ваканция, засегнатите лица обаче не трябва да очакват, че това ще се категоризира от администрацията като отпадане на споменатите необходимост и спешност. В съдебното заседание Комисията също наблегна особено на този аспект. В противен случай още в началото би могло да се сложи срок на трудовото правоотношение до края на учебните занятия.

60. Следователно, що се отнася до продължаването на трудовото правоотношение за цялата учебна 2011/2012 година, временно наетите държавни служители и държавните служители, назначени за неопределено време, се намират в сходно положение по смисъла на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение. Нито държавните служители, назначени за неопределено време, нито временно наетите държавни служители биха могли да предвидят — най-малкото на фона на досегашната практика — че ще бъдат освободени преди края на учебната година. Както правилно подчертава Комисията, запитващата юрисдикция, която в крайна сметка единствена има компетентността да направи такъв извод, очевидно също изхожда от сходството на положението на временно наетите държавни служители и държавните служители, назначени за неопределено време.

61. Поради това освобождаването на жалбоподателите в края на учебните занятия за учебната 2011/2012 година представлява неравно третиране по смисъла на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение, което трябва да бъде оправдано.

в) Оправдаване на разликите в третирането

62. Следователно трябва да се провери дали това неравно третиране може да се оправдае с обективни причини.

34 Вж. по този въпрос точка 48 от настоящото заключение, както и бележка под линия 27.

35 Вж. моето заключение по дело Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:43, т. 73).

63. С позоваването на обективни причини като съдържащото се в клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение, европейските социални партньори — и в крайна сметка и законодателят на Съюза — дават израз на основната идея, че работодателите не следва да се възползват от срочни трудови правоотношения, за да лишат засегнатите работници от правата, признати на работниците на постоянен трудов договор в сходно положение [36].

64. Казано по-просто, съдебната практика относно клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение [37] признава като обективни причини за разлика в третирането между работниците на срочни трудови договори и работниците на трудов договор за неопределено време, които се намират в сходно положение, както задачите, които следва да се завършат от работниците, така и законосъобразни цели на съответната държава членка, свързани със социалната политика. Освен това дори при наличието на обективни причини разликата в третирането може да бъде обоснована само ако се отнася до точни и конкретни обстоятелства и е спазен принципът на пропорционалност.

65. Съгласно тези критерии краят на учебните занятия не може да бъде обективна причина за по-неблагоприятно третиране на жалбоподателите в главното производство.

66. Първо, природата на трудовото правоотношение на временно наетите държавни служители не може да оправдае тяхното неравно третиране спрямо учителите на постоянен трудов договор, тъй като съгласно постоянната съдебна практика временният характер на заетостта не може да бъде единствено оправдание за дискриминация [38].

67. Испанското правителство и Consejería действително подчертават, че временно наетите държавни служители трябва да очакват предсрочно освобождаване поради своя статут, тъй като то е предвидено при отпадане на основанието за назначаване. При все това в случая не е можело да се предвиди, че краят на учебните занятия би бил категоризиран като такова отпадане на причината за назначаване, тъй като протичането на учебната година се характеризира с редуване на периоди, в които има, и периоди, в които няма учебни занятия: краят на учебните занятия през юни още в самото начало е определен със сигурност и дори се знае датата на завършването. Този нормален и напълно предвидим процес, да се категоризира като отпадане на причината за назначаване, без да са настъпили други обстоятелства, би било противоречие. В такъв случай още преди това би трябвало за край на трудовата заетост да се посочи настъпването на лятната ваканция, тъй като още от самото начало е ясно, че за времето без учебни занятия причината за назначаване вече не съществува.

68. Друго би било, ако настъпи непредвидено събитие, като например откриването на частно училище в същия район и вследствие на преместването на ученици намалее потребността от преподаватели, или колега с дългосрочно заболяване изненадващо оздравее.

36 Решения от 13 септември 2007 г., Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, т. 37), от 12 декември 2013 г., Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, т. 41), и от 13 март 2014 г., Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, т. 23).

37 Решения от 13 септември 2007 г., Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, т. 53 и 58), от 22 април 2010 г., Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, EU:C:2010:215, т. 42), от 22 декември 2010 г., Gavieiro Gavieiro и Iglesias Torres (C-444/09 и C-456/09, EU:C:2010:819, т. 55), от 18 октомври 2012 г., Valenza (C-302/11—C-305/11, EU:C:2012:646, т. 51), и от 14 септември 2016 г., de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, т. 45).

38 Решения от 13 септември 2007 г., Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, т. 57), от 22 декември 2010 г., Gavieiro Gavieiro и Iglesias Torres (C-444/09 и C-456/09, EU:C:2010:819, т. 56), и от 8 септември 2011 г., Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, т. 74).

69. Второ, намалената или отпаднала с края на учебните занятия необходимост от преподавателска дейност засяга в еднаква степен както временно наетите държавни служители, така и държавните служители, назначени за неопределено време, тъй като задачите, възложени на временно наетите, съответстват на тези на назначените за неопределено време държавни служители [39]. По данни на запитващата юрисдикция учителите на постоянен трудов договор също не са задължени да присъстват по време на ваканцията, нито пък трябва да бъдат на разположение на училищните власти по друг начин.

70. Действително държавните служители, назначени за неопределено време, трябва при определени обстоятелства да се подготвят през лятната ваканция за следващата учебна година, което временно наетите държавни служители трябва да направят само ако са назначени и за следващата учебна година. И двете групи учители трябва обаче да използват летните месеци за повишаване на квалификацията си. Освен това временно наетите държавни служители могат да бъдат включени в провеждането на допълнителни изпити по същия начин като назначените за неопределено време. В съдебното заседание в тази насока бе потвърдено, че провеждането на изпитите изобщо не е запазено само за държавните служители, назначени за неопределено време, а изцяло може да се прави и от временно наетите — особено в по-кратките неучебни периоди през учебната година. Следователно неравното третиране не може да се оправдае от вида на задачите, прехвърлени на поставените в по-неблагоприятно положение работници.

71. Трето, освобождаването на срочно наетите учители в края на учебните занятия не може да се оправдае само с това, че предвиденото продължаване на заетостта им през лятото би утежнило твърде много публичния бюджет.

72. От акта за преюдициално запитване е видно, че до учебната 2011/2012 година временно наетите държавни служители, назначени за цялата учебна година, са били наети и през лятната ваканция. С началото на 2012 година обаче, за да се спестят бюджетни средства, тази практика е променена и за целта се приема Бюджетен закон 5/2012, който предвижда освобождаването на временно наетите държавни служители в края на учебните занятия и пропорционалното заплащане на обезщетение за невзетите дни отпуск. Според запитващата юрисдикция реалната цел на променената практика следователно е спестяването на бюджетни средства. Съгласно трайната съдебна практика обаче сами по себе си съображенията от бюджетен характер не могат да бъдат мотив, който оправдава дискриминация [40].

73. Освен това не е ясно защо именно временно наетите държавни служители трябва с предсрочното прекратяване на заетостта си да допринасят за икономиите на бюджетни средства. Действително, решението относно използването на бюджетни средства е от компетентността на държавите членки, но това решение трябва да се изпълнява по недискриминационен начин [41].

74. Четвърто, дори ако при определени обстоятелства целта да се направят обусловени от бюджетната политика икономии бъде призната за легитимна, при всички положения преследването в настоящия случай на такава цел би било непропорционално.

39 Вж. по този въпрос точка 54 от настоящото заключение.

40 Решения от 24 февруари 1994 г., Roks и др. (C-343/92, EU:C:1994:71, т. 35, както и допълнително т. 36 и 37), от 20 март 2003 г., Kutz-Bauer (C-187/00, EU:C:2003:168, т. 59, както и допълнително т. 60 и 61), и от 26 ноември 2014 г., Mascolo и др. (C-22/13, C-61/13—C-63/13 и C-418/13, EU:C:2014:2401, т. 110).

41 В този смисъл Съдът постанови в решение от 27 февруари 2018 г., Associação Sindical dos Juízes Portugueses (C-64/16, EU:C:2018:117, т. 48), че намаляването на заплатите на съдиите не нарушава правото на Съюза, защото е част от мащабна програма за икономии в публичната администрация.

75. Специално в приложното поле на принципа на недопускане на дискриминация, залегнал в Рамковото споразумение, съдебната практика всъщност изисква при проверката на пропорционалността неравното третиране да може да се оправдае с обективни и прозрачни критерии[42].

76. Испанската практика обаче е непрозрачна в две отношения: от една страна, освобождаването на временно наетите държавни служители в началото на лятната ваканция е в противоречие с колективното трудово споразумение от 1994 г., на чиято действителност работниците трябва да могат да се основават. То предвижда временно наетите държавни служители да продължат да изпълняват длъжността си през лятото, когато до 30 юни работят в училище от най-малко пет и половина месеца. Закон 5/2012 пък цели да заобиколи колективното трудово споразумение, като временно наетите държавни служители при освобождаването си бъдат обезщетени само пропорционално най-много за 22 дни отпуск, вместо през свободното от учебни занятия време да продължат да получават заплатата си.

77. От друга страна, по данни на запитващата юрисдикция практиката на освобождаване в края на учебните занятия не се провежда единно. Не всички временно наети държавни служители се освобождават в края на учебните занятия. Вместо да се основава на обективни и прозрачни критерии, училищната администрация може според конкретния случай, което е равносилно на произволно, да решава дали даден временно нает държавен служител да бъде освободен или не.

78. По всички тези причини различното третиране на временно наети държавни служители като жалбоподателите в главното производство и учителите с постоянен трудов договор, по отношение на продължаването на трудовото им правоотношение през лятната ваканция до края на съответната учебна година, не може да бъде оправдано.

79. Следователно като отговор на първия въпрос клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална практика като спорната по главното производство, съгласно която учителите, назначени за цялата учебна година като временно наети държавни служители по смисъла на испанското право, биват освободени от длъжност още в края на учебните занятия, докато правоотношението на работниците на постоянен трудов договор за сравнение продължава и след края на учебните занятия и действието му не се спира.

Б. По обезщетението за неизползван отпуск (втори и трети преюдициален въпрос)

80. Тъй като първият преюдициален въпрос по мое мнение трябва да получи отрицателен отговор, отговорът на втория и третия преюдициален въпрос става излишен.

81. Само при условията на евентуалност, по отношение на втория въпрос може да се отбележи следното: фактът, че временно наетите държавни служители вследствие на освобождаването им от длъжност преди лятната ваканция вече не могат да вземат предвидения за този период отпуск, е просто неизбежното последствие — по мое мнение — на неправомерното освобождаване. Това обаче не представлява самостоятелна форма на дискриминация. Ако държавен служител, назначен за неопределено време, бъде освободен от длъжност в края на учебните занятия, защото е налице например някое от основанията за загуба на статут на държавен служител съгласно член 63 от Закон 7/2007, той също няма да може да вземе своя отпуск през летните месеци, а ще получи обезщетение за предвиденото в член 50, точка 1 от Закон 7/2007 право на отпуск. В това отношение следователно не е налице по-неблагоприятно третиране на временно наетите държавни служители.

42 Решения от 13 септември 2007 г., Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, т. 58), от 22 декември 2010 г., Gavieiro Gavieiro und Iglesias Torres (C-444/09 и C-456/09, EU:C:2010:819, т. 55), и от 8 септември 2011 г., Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, т. 77).

82. Член 7, параграф 2 от Директива 2003/88/ЕО впрочем предвижда, че в случай на прекратяване трудовото правоотношение правото на отпуск следва да се компенсира с финансово обезщетение.

83. Що се отнася до третия въпрос, запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали залегналият в клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение принцип на недопускане на дискриминация изключва национална правна уредба, обезсилваща сключено по-рано колективно споразумение, съгласно което учителите на срочен трудов договор, които към 30 юни на учебната година работят най-малко от пет и половина месеца в училище, трябва да изпълняват своите задачи до края на учебната година през септември — и следователно продължават да получават трудово възнаграждение през юли и август.

84. Действително Закон 5/2012 предвижда вместо това, че на освободените от длъжност в края на учебните занятия учители трябва да се заплати възнаграждение pro rata temporis за „загубеното“ вследствие на прекратяването на трудовото правоотношение право на отпуск. Общият размер на отпуска — в съответствие с приложимата и за държавните служители, назначени за неопределено време, норма на член 50, параграф 1 от Закон 7/2007 — обаче е изчислен само на 22 дни[43]. Жалбоподателите изглежда виждат дискриминация само в това, че държавните служители, назначени за неопределено време, през юли и август получават заплащане за ефективно повече, т.е. близо два пъти повече неработни дни. Така в крайна сметка на временно наетите държавни служители се отнемала голяма част от полагащия им се през юли и август платен отпуск.

85. Всъщност обаче и този въпрос се отнася само до неизбежна последица от освобождаването на временно наетите държавни служители в края на учебните занятия. Ако освобождаването на засегнатите работници е неправомерно от гледна точка на правото на Съюза, не се поставя и въпросът дали вместо да продължат да им се изплащат заплатите до септември, може да им се заплати обезщетение за 22 невзети дни отпуск.

86. В случай че Съдът не квалифицира освобождаването на засегнатите учители в края на учебните занятия като дискриминация, трябва да се отбележи, че на държавните служители, назначени за неопределено време, съгласно член 50, параграф 1 от Закон 7/2007 в случай на освобождаване от длъжност в края на учебните занятия също им се полага само възнаграждение за 22 дни отпуск. Следователно и тук липсва неблагоприятно третиране на временно наетите държавни служители. Фактът, че при определени обстоятелства ситуацията е по-благоприятна, когато учителят просто продължава да получава заплатата си през лятната ваканция, се дължи на особеностите на училищната работа, която се характеризира с редуване на учебни и неучебни периоди. Неучебните периоди през учебната година все пак не могат автоматично в своята цялост да се приравнят с дните на отпуск[44].

43 Възнаграждение за пълните 22 дни обаче получават само временно наетите държавни служители, които преди това са работили вече 12 месеца. Временно наетите държавни служители, които са били назначени едва в началото на учебната година, получават само частта от възнаграждението, пропорционална на времето, през което са работили.

44 Вж. по този въпрос точка 70 от настоящото заключение.

V. Заключение

87. С оглед на изложените по-горе съображения предлагам на Съда да отговори на преюдициалното запитване, отправено от Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Испания), както следва:

„Клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение относно срочната работа, приложено към Директива 1999/70/ЕО, следва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална практика като спорната по главното производство, съгласно която учителите, назначени за цялата учебна година като временно наети държавни служители по смисъла на испанското право, биват освободени от длъжност още в края на учебните занятия, докато правоотношението на работниците на постоянен трудов договор за сравнение продължава и след края на учебните занятия и не се спира“.