Сборник съдебна практика

ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ГЕНЕРАЛНИЯ АДВОКАТ
J. KOKOTT
представено на 25 януари 2018 година[1]

Дело C-96/17

Gardenia Vernaza Ayovi
срещу
Consorci Sanitari de Terrassa

(Преюдициално запитване, отправено от Juzgado de lo Social nº 2 de Terrassa (Съд по трудови спорове № 2, Тераса, Испания)

„Преюдициално запитване — Социална политика — Срочна работа — Директива 1999/70/ЕО — Рамково споразумение за срочната работа, сключено между CES, UNICE и CEEP — Принцип на недопускане на дискриминация на работници на срочен трудов договор — Понятие за условия за наемане на работа — Право на работника да бъде възстановен на предишната работа при незаконно дисциплинарно уволнение — Срочен трудов договор под формата на трудов договор за временно заместване — Трудов договор в публичния сектор — Неравно третиране спрямо работниците на постоянен трудов договор — Непостоянен трудов договор с неопределена продължителност по смисъла на испанското право“

I. Въведение

1. Налице ли е дискриминация, когато при незаконно прекратяване на трудовия договор от страна на работодателя работник на срочен трудов договор в публичния сектор няма право да бъде възстановен на работа, при положение че точно такова право е гарантирано със закон на постоянно наетите служители в публичната администрация?

2. Това е по същество правният въпрос, по който Съдът трябва да се произнесе в настоящото производство по постановяване на преюдициално заключение. За пореден път във фокуса на вниманието застава проблематиката за правното положение на работници на срочен трудов договор в Испания — този път на фона на една особена разновидност на срочната заетост — по „трудов договор за временно заместване“[2] в публичния сектор, който впоследствие е преобразуван в „непостоянен трудов договор с неопределена продължителност“.

3. Конкретно се разглежда случаят на медицинска сестра от Испания, г-жа Gardenia Yolanda Vernaza Ayovi, която е уволнена дисциплинарно и понастоящем се бори пред националните юрисдикции да бъде възстановена на предишната работа в болничното заведение. Спорът е относно въпроса дали, в случай че дисциплинарното ѝ уволнение бъде обявено за незаконно,

1 Език на оригиналния текст: немски.

2 На испански език: contrato de trabajo de interinidad.

г-жа Vernaza Ayovi може, също като постоянно наетите служители в публичната администрация, да иска възстановяване на предишната работа. При преценката на тази проблематика не на последно място е от значение и спецификата на заетостта в сектора на публичната служба.

4. Този случай се нарежда в поредица от производства по постановяване на преюдициално заключение относно принципа на недопускане на дискриминация на работници на срочен трудов договор, редица от които са посветени на правните проблеми, свързани с испанския трудов договор за временно заместване, а в някои случаи се разглеждат и други видове срочни трудови договори в Испания [3].

5. Решението на Съда по настоящия случай може да добави поредното камъче в мозайката на съдебната практика относно закрилата на работниците на срочни трудови договори от злоупотреба и дискриминация, която от дълго време е социален приоритет на Европейския съюз.

II. Правна уредба

A. Правото на Съюза

6. Приложимата към това дело правна уредба на Съюза се съдържа в 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) [4] (наричана па-нататък „Директива 1999/70“). Видно от член 1 от тази директива, тя въвежда в действие Рамковото споразумение за срочните договори (наричано по-нататък също „Рамковото споразумение“), сключено на 18 март 1999 г. между три общи междуотраслови организации (CES, UNICE и CEEP) и включено като приложение към Директивата.

7. Като цяло целта на Рамковото споразумение относно срочната работа е да се определят „общите принципи и минималните изисквания за срочни трудови договори и трудови правоотношения“ и при това по-конкретно „да [се] подобр[и] качеството на срочната работа чрез […] прилагането на принципа за [недопускане] на дискриминация […]“ [5]. Това споразумение отразява желанието на социалните партньори „да създадат обща рамка, която да осигурява равно третиране на работниците на срочен трудов договор, като ги закриля срещу дискриминация“ [6].

3 По-конкретно, за трудовия договор за временно заместване (contrato de interinidad) става въпрос в решението от 14 септември 2016 г., De Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, известно като „De Diego Porras I“), във все още висящото дело De Diego Porras (C-619/17, известно като „De Diego Porras II“), както и в също висящото дело Montero Mateos (C-677/16). Заключението си по последно посоченото дело, както и по дело Grupo Norte Facility (C-574/16) представих на 20 декември 2017 г. (EU:C:2017:1022 и EU:C:2017:1021). Освен това следва да се посочи и висящото дело Rodríguez Otero (C-212/17).

4 ОВ L 175, 1999 г., стр. 43; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 129.

5 Съображение 14 от Директива 1999/70.

6 Трета алинея от преамбюла на Рамковото споразумение.

8. При това в основата на Рамковото споразумение е залегнало 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]. То представлява по-нататъшен принос за постигането на по-добър баланс между „гъвкавост на работното време и сигурност за работниците“ [9].

9. В клауза 1 от Рамковото споразумение се определя неговата цел, както следва:

„Целта на настоящото рамково споразумение е:

а) да подобри качеството на срочната работа чрез гарантиране прилагането на принципа на [недопускане на] дискриминация;

б) да създаде рамка за предотвратяване на злоупотребата, която произтича от използването на последователни срочни трудови договори или правоотношения“.

10. Относно приложното поле в клауза 1, точка 2 от Рамковото споразумение 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“.

11. В клауза 3 от Рамковото споразумение се съдържат следните „[о]пределения“:

„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 правоотношението е обусловено от обективни условия, като достигане на определена дата, завършване на специфична задача или настъпване на определен[о събитие].

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

Когато няма „работник на постоянен трудов договор [в сходно положение]“ в същото [предприятие], сравнението се прави [според] приложимия колективен трудов договор или където няма приложим колективен трудов договор, според националното законодателство, колективните трудови договори или практики“.

12. Клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение е озаглавена „Принцип на [недопускане на] дискриминация“ и гласи следното (извлечение):

„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 [в сходно положение] само защото имат срочен договор или правоотношение, освен ако различното третиране не е оправдано от обективни причини“.

7 Втора алинея от преамбюла на Рамковото споразумение; вж. и точка 6 от общите положения на това споразумение.

8 Точка 8 от общите положения на Рамковото споразумение; вж. и втора алинея от преамбюла на това споразумение.

9 Първа алинея от преамбюла на Рамковото споразумение, вж. и точки 3 и 5 от общите положения на това споразумение.

Б. Национално право

13. От испанското национално право са релевантни разпоредбите на Основния статут на служителите в публичната администрация [10], както и разпоредбите на Статута на работниците [11].

Категорията на работниците, наети по непостоянен трудов договор с неопределена продължителност

14. Служителите в публичната администрация на Испания са или държавни служители, или други служители в публичния сектор.

15. Другите служители в публичния сектор се наемат по трудови договори и за целите на настоящия случай могат да се групират в три категории:

– служители на постоянен трудов договор, които са назначени след провеждане на процедура по подбор и имат гарантирано работно място,

– служители, които, без предварително да е провеждана процедура по подбор, изпълняват длъжностната си функция по „непостоянен трудов договор с неопределена продължителност“,и

– служители на срочен трудов договор.

16. Съгласно съдебната практика на Tribunal Supremo (Испания) [12] за договорно наети служители по втората категория, които работят по непостоянен трудов договор с неопределена продължителност, се считат по-специално и онези работници, които са назначени по срочни трудови договори при допускане на злоупотреба. Трудовият договор за временно заместване може обаче също да е основание за възникване на непостоянно трудово правоотношение с неопределена продължителност.

Правните последици от незаконосъобразно дисциплинарно уволнение

17. Съгласно член 56, параграфи 1 и 2 от Статута на работниците в случай на незаконно уволнение на работник работодателят принципно има възможността да избере или да възстанови работника на предишната работа, като му изплати трудовите възнаграждения, които той не е получил от момента на уволнението до съдебното установяване на незаконосъобразността на уволнението, или да му изплати обезщетение в размер на 33 дневни трудови възнаграждения за всяка прослужена година, но най-много 24 месечни трудови възнаграждения.

10 Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015 (Преработен текст на Закона за Основния статут на държавните служители, одобрен с Кралски законодателен декрет 5/2015) от 30 октомври 2015 г. (BOE № 261 от 31 октомври 2015 г., стр. 103105).

11 Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015 (Преработен текст на Закона за Статута на работниците, одобрен с Кралски законодателен декрет 2/2015) от 23 октомври 2015 г. (BOE № 255 от 24 октомври 2015 г., стр. 100224).

12 Върховен съд (Испания).

18. Разпоредбата на член 56, параграфи 1 и 2 от Статута на работниците се прилага както спрямо работниците в частния сектор, така и за определени категории от служителите в публичната администрация, а именно, от една страна, за служители в публичната администрация на срочни трудови договори, и от друга страна, за служители в публичната администрация на трудов договор за неопределено време, но с непостоянен характер, тоест за втората и третата от посочените по-горе в точка 15 категории.

19. В отклонение от тази разпоредба член 96, параграф 2 от Основния статут на служителите в публичната администрация предвижда, че служителите в публичната администрация на постоянен трудов договор следва да бъдат възстановени на предишната работа, ако дисциплинарното им уволнение поради тежко нарушение на техните задълженията бъде отменено като незаконно.

Трудовият договор за временно заместване

20. Трудовият договор за временно заместване е специфичен вид трудов договор, който е уреден в разпоредба за прилагане на Статута на работниците, а именно в член 4 от Кралски декрет 2720/1998[13]. Този договор може да се сключва за заместването на работник, който има право да бъде запазено работното му място по силата на закона, на колективен или на индивидуален трудов договор. Този договор може да се сключва и за временно заемане на дадено работно място — за периода, в който се провежда процедура по подбор или по повишаване в длъжност с оглед на постоянното заемане на това работно място.

III. Фактите и главното производство

21. Г-жа Vernaza Ayovi работи в Испания като медицинска сестра, считано от 30 май 2006 г. Първоначално неин работодател е Fundació Sant Llàtzer, а малко по-късно трудовото правоотношение е прехвърлено на Consorci Sanitari de Terrassa[14]. Consorci е юридическо лице на публичното право, което е част от публичния сектор на Испания и управлява болницата в Тераса. Там г-жа Vernaza Ayovi работи първоначално на непълно, а след това на пълно работно време, нощна смяна.

22. Трудовото правоотношение на г-жа Vernaza Ayovi първоначално се основава на първоначален срочен трудов договор за временно заместване — влязъл в сила на 30 май 2006 г. и прекратен на 14 август 2006 г. — а непосредствено след това, считано от 15 август 2006 г., трудовото правоотношение се урежда с последващ, също срочен трудов договор за временно заместване, който по-късно, на 28 декември 2006 г., е преобразуван в „непостоянно трудово правоотношение с неопределена продължителност“ по смисъла на испанската съдебна практика[15].

23. На 20 юли 2011 г. г-жа Vernaza Ayovi подава молба за ползване на неплатен отпуск по лични причини, който ѝ е разрешен първо за една година, а по-късно на два пъти е продължен, всеки път с една година.

13 Real Decreto 2720/1998 por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (Кралски законодателен декрет 2720/1998 за прилагане на член 15 от Статута на работниците в областта на срочните трудови договори) от 18 декември 1998 г. (BOE № 7 от 8 януари 1999 г., стр. 568).

14 Здравен консорциум в Тераса.

15 Вж. по този въпрос по-горе точки 15 и 16 от настоящото заключение.

24. Когато на 19 юни 2014 г. г-жа Vernaza Ayovi подава молба за връщане на предишната работа, Consorci ѝ съобщава, че в предишното ѝ отделение към момента няма свободно работно място, което да е подходящо или сходно на длъжността медицинска сестра. Впоследствие г-жа Vernaza Ayovi безрезултатно се явява на пет вътрешни конкурса за работно място. Накрая Consorci ѝ предоставя работно място на непълен - 46,66 % работен ден, нощна смяна, на трудов договор за неопределено време, с непостоянен характер.

25. Във връзка с това г-жа Vernaza Ayovi заявява, че не желае да приема промени в условията на труд, при които е работила, преди да ползва отпуск по лични причини, и през май 2016 г. отказва да получи връчения ѝ работен график за заеманата длъжност.

26. След като г-жа Vernaza Ayovi не се явява на работа в указаното в работния график време, получава първоначално предупреждение, че ще бъдат предприети мерки за ангажиране на дисциплинарната ѝ отговорност, като в крайна сметка срещу нея е образувано бързо дисциплинарно производство. В резултат на това дисциплинарно производство г-жа Vernaza Ayovi е дисциплинарно уволнена на 15 юли 2016 г. поради неявяване на работа без извинителна причина.

27. На 26 август 2016 г. г-жа Vernaza Ayovi предявява иск пред запитващата юрисдикция, Juzgado de lo Social nº 2 de Terrassa (Испания)[16], с който оспорва дисциплинарното уволнение. Тя смята, че уволнението ѝ е незаконно и иска Consorci да бъде осъден да я върне на предишната работа при същите условия на труд както преди уволнението, както и да ѝ изплати дължимите трудови възнаграждения или максималния размер на предвиденото в закона обезщетение.

IV. Преюдициалното запитване и производството пред Съда

28. С определение от 26 януари 2017 г., постъпило в Съда на 22 февруари 2017 г., Juzgado de lo Social nº 2 de Terrassa (Испания) поставя на Съда на основание член 267 ДФЕС следните преюдициални въпроси:

„1) Включват ли се в понятието „условия за наемане на работа“ съгласно клауза 4, параграф 1 от Рамковото споразумение за срочната работа, съдържащо се в приложението към Директива 1999/70/ЕО, предвидените в правния ред правни последици, следващи от квалификацията на дисциплинарно уволнение като незаконно, и по-специално правните последици по член 96, параграф 2 от испанския Основен статут на служителите в публичната администрация?

2) Следва ли с оглед на клауза 4, параграф 1 от Рамково споразумение за срочната работа да се разглежда като дискриминационно положение като предвиденото в член 96, параграф 2 от Основния статут на служителите в публичната администрация, в което, когато дисциплинарно уволнение на назначен на постоянен трудов договор служител в публичния сектор бъде обявено за незаконно, той винаги е възстановяван на предишната работа, докато работник, назначен по трудов договор с неопределена продължителност или по срочен трудов договор, който изпълнява същите трудови функции като назначения на постоянен трудов договор служител, може да не бъде възстановен на предишната работа, а да му бъде изплатено обезщетение?

3) Обосновано ли е описаното във втория въпрос положение на неравнопоставеност, ако се разгледа с оглед на член 20 от Хартата на основните права на Европейския съюз, а не с оглед на Директивата?“.

16 Съд по трудови спорове № 2, Тераса (Испания)

29. В производството по постановяване на преюдициално заключение пред Съда писмени становища представят Consorci Sanitari de Terrassa, испанското правителство и Европейската комисия. Същите страни в производството, както и г-жа Vernaza Ayovi се явяват в съдебното заседание, проведено на 7 декември 2017 г.

V. Компетентност на Съда

30. Испания оспорва компетентността на Съда да отговори на преюдициалното запитване, тъй като трудовото правоотношение между г-жа Vernaza Ayovi и Consorci е трудово правоотношение изцяло на частното право, спрямо което не намирала приложение спорната разпоредба относно законовото право на възстановяване на предишната работа по член 96, параграф 2 от Основния статут на служителите в публичната администрация.

31. Съгласно член 267 ДФЕС Съдът е компетентен да се произнася преюдициално относно тълкуването на правото на Съюза. Тъй като както Директива 1999/70, заедно с приложеното Рамково споразумение, така и член 20 от Хартата на основните права са разпоредби на правото на Съюза, не може да има съмнение в компетентността на Съда да отговори на преюдициалните въпроси.

32. Всъщност Испания и не повдига толкова въпроса относно компетентността на Съда, а по-скоро въпроса относно допустимостта на преюдициалното запитване. В случая Испания се стреми да докаже, че поставеният преюдициален въпрос е от категорията на чисто хипотетичните въпроси, които не са от значение за решаването на спора пред националната юрисдикция, като мотивира това с обстоятелството, че работничка като г-жа Vernaza Ayovi поначало не можела да се позове на член 96, параграф 2 от Основния статут на служителите в публичната администрация.

33. От гледна точка на правото на Съюза точно в това обаче се състои същинският проблем в настоящия случай: именно защото националният законодател е изключва категорията на служителите на публичната администрация, непостоянно назначени по трудов договор с неопределена продължителност, от правото на възстановяване на предишната работа по член 96, параграф 2 от Основния статут на служителите в публичната администрация, се поставя въпросът дали това представлява дискриминация на работници, работещи на срочен трудов договор. Този въпрос съвсем не е от хипотетично естество и се нуждае от полезен отговор [17].

34. Поради това преюдициалното запитване е допустимо и Съдът е компетентен да даде отговор.

VI. Анализ по същество на преюдициалните въпроси

35. С въпросите си запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали е налице забранена от правото на Съюза дискриминация, когато при незаконно прекратяване от страна на работодателя на трудовото правоотношение с работничка на срочен договор в публичния сектор, тя няма право да бъде възстановена на предишната работа, при положение че националното законодателство осигурява това право на постоянно наетите служители в публичната администрация.

17 В този смисъл е решение от 12 декември 2013 г., Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, т. 24).

36. Тези въпроси се поставят в контекста на обстоятелството, че в член 96, параграф 2 от испанския Основен статут на служителите в публичната администрация е предвидено право на възстановяване на предишната работа само за служителите в публичната администрация, назначени на постоянен трудов договор, докато за всички останали работници се прилага член 56 от Статута на работниците, съгласно който, ако уволнението бъде признато за незаконно, работодателят може да избере или да възстанови работника на предишната работа, или да му изплати обезщетение.

37. Въпросът дали уволнението на г-жа Vernaza Ayovi действително е незаконно, не е предмет на настоящото преюдициално запитване. Единствено компетентна да установи необходимите в това отношение факти е запитващата юрисдикция.

А. Предварителна бележка относно приложното поле на Рамковото споразумение

38. По отношение на приложното поле на Рамковото споразумение Съдът вече е уточнил, че неговите разпоредби се прилагат и към работници, назначени по срочни трудови договори в администрациите и в други публичноправни образувания[18], и че в спорове с тези администрации и образувания тези работници могат да се позовават непосредствено на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение пред национален съд[19].

39. Следователно по принцип установеният в клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение принцип на недопускане на дискриминация на работниците на срочни трудови договори може да бъде противопоставен срещу Consorci, което е юридическо лице на публичното право.

40. Consorci обаче категорично твърди, че в случая на работничка като г-жа Vernaza Ayovi изобщо не става въпрос за работничка на срочен договор, а по-скоро за лице с трудов договор с неопределена продължителност, което поначало не може да се позовава на Рамковото споразумение. Някои от доводите на Испания са също в този смисъл.

41. Действително Рамковото споразумение се прилага само за срочни трудови договори. Този извод следва от самото заглавие на Споразумението и се потвърждава от определението на приложното му поле в клауза 2, точка 1 от него. Съгласно това определение Рамковото 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.

42. Като се позовава на практиката на върховните съдилища на Испания, в настоящия случай националната юрисдикция посочва, че съобразно критериите на националното право трудов договор като този на г-жа Vernaza Ayovi следва да се счита за срочен трудов договор. Съгласно постоянната съдебна практика в производството по постановяване на преюдициално заключение Съдът трябва да вземе предвид както това представяне на националното правно положение, на което се е позовала националната юрисдикция в преюдициалното си запитване, така и правната квалификация на фактите в главното производство, на която се основава запитващата юрисдикция, при това независимо от обстоятелството, че някои страни в производството като Consorci и Испания изразяват различни мнения[20].

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 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).

20 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).

43. Освен това и от гледна точка на правото на Съюза трудов договор като спорния в случая испански договор за временно заместване притежава всички елементи на срочен трудов договор. Решаващо за това съгласно определението в клауза 3, точка 1 от Рамковото споразумение е, че изтичането на срока на трудовото правоотношение е обусловено от обективни условия, като достигане на определена дата, завършване на специфична задача или настъпване на определено събитие.

44. Действително в договор за временно заместване като този на г-жа Vernaza Ayovi не е предвидена определена календарна дата, на която изтича срокът на трудовото правоотношение. Възможно е също извършеното съгласно националното право причисляване на работничка като г-жа Vernaza Ayovi към категорията работници на „непостоянен трудов договор с неопределена продължителност“ да поражда известно понятийно объркване, тъй като се използва прилагателното „неопределено“, като на пръв поглед дори може да се създава представа, че става въпрос за трудово правоотношение за неопределено време, водещо до постоянно назначение.

45. От решаващо значение е обаче, че трудовият договор за временно заместване винаги приключва автоматично при настъпване на определено обстоятелство, а именно — или с връщането на работник, който е имал право работното му място да бъде пазено, или с приключването на процедура по подбор, започната с цел дадена свободна длъжност да бъде заета от назначен на постоянен трудов договор работник. Следователно, както показва самата употреба на думата „непостоянен“, съвсем не става въпрос за трудово правоотношение за неопределено време, водещо до постоянно назначение, а тъкмо напротив — за трудово правоотношение за определено време, като единственият несигурен елемент относно момента на изтичането на съответния срок е, че не е известна точната календарна дата, на която това ще стане.

46. С други думи, установено е, че срокът на трудово правоотношение като това на г-жа Vernaza Ayovi изтича с настъпването на определено (поне имплицитно уговорено с договор) събитие — връщането на работник на работа или първо назначение на работник на трудов договор за неопределено време, водещ до постоянно назначение; несигурен е само точният ден, на който ще настъпи това събитие. Това е достатъчно, за да се приеме, че е налице срочен трудов договор по смисъла на клауза 3, точка 1 от Рамковото споразумение.

47. Накрая Consorci възразява, че Рамковото споразумение е приложимо спрямо испански непостоянни трудови договори с неопределена продължителност само когато е необходимо да се санкционира злоупотреба от страна на прилагал този вид договор работодател от публичноправния сектор. Във връзка с това Consorci се позовава на определение León Medialdea, в което става въпрос за злоупотреба в резултат използването на последователни срочни договори [21].

48. Този довод обаче също следва да бъде отхвърлен. Той почива на погрешното разбиране на определението León Medialdea. Не може единствено от обстоятелството, че в това определение на преден план е поставено противодействието срещу злоупотреби, да се заключи, че наличието на злоупотреба е условие, за да се приложи Рамковото споразумение спрямо работници, чието трудово правоотношение се основава на испански договор за временно заместване. Границата между условията за прилагане на Рамковото споразумение, от една страна, и съдържащите се в Рамковото споразумение разпоредби относно недопускането на дискриминация (клауза 4) и на злоупотреби (клауза 5), от друга страна, не бива да се размива.

21 Определение от 11 декември 2014 г., León Medialdea (C-86/14, EU:C:2014:2447, т. 41).

49. Следователно общото заключение е, че работничка като г-жа Vernaza Ayovi, чието трудово правоотношение се основава на договор за временно заместване по испанското право, попада в приложното поле на Рамковото споразумение.

Б. Понятието за условия за наемане на работа по смисъла на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение (първи преюдициален въпрос)

50. Първият преюдициален въпрос е относно понятието за условията за наемане на работа. Чрез това понятие по-прецизно се отграничава материалното приложно поле на забраната за дискриминация на работниците на срочен договор. Това е така, защото клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение, където е установена тази забрана за дискриминация, не позволява по-специално работниците на срочен договор да се третират по по-неблагоприятен начин „по отношение на условията за наемане на работа“.

51. В случая запитващата юрисдикция иска да се установи дали въпросните условия за наемане на работа могат да включват и право на работника, в случай на незаконно прекратяване на трудовия договор от страна на работодателя, да бъде възстановен на предишната работа, каквото право в Испания е предвидено за постоянно наетите служители в публичната администрация съгласно член 96, параграф 2 от Основния статут на служителите в публичната администрация.

52. Испанското правителство е единствената страна в производството, която счита, че отговорът на този въпрос е отрицателен. Както и в дела C-596/14, C-574/16 и C-677/16, по същество то посочва, че под това понятие съгласно клауза 4, точка 1 се имат предвид само условия на труд [22] в тесния смисъл, но не и други условия за наемане на работа [23], като например условията, при които се прекратяват срочни трудови договори или правоотношения и правните последици от тяхното прекратяване.

53. Както наскоро имах възможност да изложа на друго място, тази теза не може да бъде възприета [24]. Всъщност съгласно съдебната практика от решаващо значение за тълкуването на понятието за условия за наемане на работа в клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение е единствено критерият за наемане на работа, т.е. обстоятелството, че приложимите към даден работник разпоредби или исканите от него престации са свързани с трудовото му правоотношение с работодателя [25].

54. В текстовете на различните езици на Рамковото споразумение се използват отчасти формулировки, които съответстват на израза „условия на труд“, но отчасти се използват и такива формулировки, които са идентични на израза „условия за наемане на работа“ [26], без с тези формулировки видимо да се следват две отделни концепции. Впрочем такова разграничение едва ли би могло да се съвмести с целите на Рамковото споразумение, както и с общата система на европейското трудово право.

22 На испански: condiciones de trabajo.

23 На испански: condiciones de empleo.

24 По този въпрос вж. заключенията ми по дела Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, т. 39—43) и Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, т. 34—38).

25 Решения от 10 юни 2010 г., Bruno и Pettini (C-395/08 и C-396/08, EU:C:2010:329, т. 45 и 46), от 12 декември 2013 г., Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, т. 35), от 13 март 2014 г., Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, т. 25) и от 14 септември 2016 г., De Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, т. 28).

26 Така например в текста на немски език на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение става въпрос не за Arbeitsbedingungen (условия на труд), а за Beschäftigungsbedingungen (условия за наемане на работа). Такъв е случаят например и в текста на френски (conditions d'emploi), на италиански (condizioni di impiego), на португалски (condições de emprego) и английски език (employment conditions).

55. Това е така, тъй като Рамковото споразумение има за цел да се подобри качеството на срочната работа чрез гарантиране прилагането на принципа на недопускане на дискриминация [27]. То отразява желанието на социалните партньори да създадат обща рамка за осигуряване на равно третиране на работниците на срочен трудов договор, като ги закриля срещу дискриминация [28]. В съответствие с установената съдебна практика е, че в Рамковото споразумение се съдържат особено важни правила на социалното право на Европейския съюз, в качеството им на минимални изисквания за закрила, от които всеки работник трябва да може да се възползва [29]. Ето защо принципът на недопускане на дискриминация на работниците на срочни трудови договори не трябва да се тълкува стеснително [30].

56. Освен това съгласуваността на европейското трудово право изисква понятието за условия на труд или за наемане на работа да не се тълкува отделно от неговия смисъл в сродни разпоредби на правото на Съюза [31]. В този контекст следва да се посочат по-специално директивите за борба с дискриминацията 2000/78/ЕО [32] и 2006/54/ЕО [33], които конкретизират общия принцип на равно третиране в областта на заетостта и професиите с оглед на различни дискриминационни признаци като пол, възраст и сексуална ориентация. Съгласно установената съдебна практика в обхвата на тези директиви попадат и условията за уволнение [34].

57. Тези разсъждения са относими и към Рамковото споразумение за срочната работа. Съгласно съдебната практика и условия за прекратяване на трудов договор [35] попадат в приложното поле на принципа на недопускане на дискриминация, също както и правните последици от такова прекратяване, например произтичащите от трудовото правоотношение плащания, които по силата на закон или по силата на трудовия договор работодателят дължи, когато прекрати едностранно трудовото правоотношение [36].

58. Съвсем логично е тази съдебна практика по аналогия да се приложи и по отношение на правото на възстановяване на предишната работа, предвидено в член 96, параграф 2 от испанския Основен статут на служителите в публичната администрация. Противно на разбирането на Испания, този извод не се променя от обстоятелството, че правото на възстановяване на предишната работа е правна последица от незаконно уволнение. Редица други разпоредби във връзка с прекратяването на трудови правоотношения, които Съдът в практиката си вече е включил в понятието за условия за наемане на работа, също се основават на нормативните разпоредби от националното право [37].

27 Клауза 1, буква а) от Рамковото споразумение и съображение 14 от Директива 1999/70.

28 Трета алинея от преамбюла на Рамковото споразумение.

29 Решение от 13 септември 2007 г., Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, т. 27 и 38); подобни са решения от 15 април 2008 г., Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, т. 114) и от 13 март 2014 г., Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, т. 24).

30 Решения от 13 септември 2007 г., Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, т. 38 във връзка с т. 37), от 15 април 2008 г., Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, т. 114) и от 13 март 2014 г., Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, т. 24).

31 В същия смисъл вж. решение от 10 юни 2010 г., Bruno и Pettini (C-395/08 и C-396/08, EU:C:2010:329, т. 45 и 46).

32 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, 2000 г., стр. 16; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 7).

33 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, 2006 г., стр. 23; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 8, стр. 262).

34 Вж. например решения от 16 февруари 1982 г., Burton (19/81, EU:C:1982:58, т. 9), от 8 юни 2004 г., Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-220/02, EU:C:2004:334, т. 36) и от 12 октомври 2010 г., Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, т. 21).

35 Решение от 13 март 2014 г., Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152; т. 27—29).

36 Решения от 12 декември 2013 г., Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, т. 35—37) и от 14 септември 2016 г., De Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, т. 29—32).

37 Решение от 14 септември 2016 г., De Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, т. 31 и 32); подобни са още решения от 12 декември 2013 г., Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, т. 35—37, отнасящо се също до разпоредба за обезщетение) и от 13 март 2014 г., Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, т. 27—29, относно срока за предизвестието за едностранно прекратяване на трудовия договор).

59. Следователно, в заключение, Рамковото споразумение като цяло и в частност съдържащият се в него принцип на недопускане на дискриминация са приложими спрямо национална разпоредба, с която се урежда възстановяването на предишната работа на служители в публичния сектор при незаконно прекратяване на трудовия договор от страна на работодателя. Поради това случай като настоящия, в който се спори именно относно възстановяването на предишна работа, попада в приложното поле на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение.

B. Принципът на недопускане на дискриминация на работници на срочни трудови договори съгласно клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение (втори преюдициален въпрос)

60. В настоящия случай центърът на вниманието е върху втория преюдициален въпрос. Той е относно тълкуването на забраната за дискриминация на работници на срочен трудов договор по смисъла на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение. По същество в тази връзка е необходимо да се изясни дали работници на срочни трудови договори в публичния сектор са дискриминирани, ако след незаконно прекратяване на трудовия договор от страна на работодателя те нямат законово право да бъдат възстановени на предишната работа, при положение че се предоставя такова право на постоянно наетите служители в публичната администрация.

61. Според постоянната си практика, която Съдът вече е прилагал и по отношение на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение, принципът на недопускане на дискриминация изисква да не се третират по различен начин сходни положения и да не се третират еднакво различни положения, освен ако такова третиране не е обективно обосновано [38].

62. За разлика от виждането на Испания, за да се установи нарушение на забраната за дискриминация, *не е* необходимо обаче да е налице намерение на работодателя за увреждане или дискриминиране.

1. Неравно третиране

63. Без съмнение, ако законово признатото право на възстановяване на предишната работа бъде ограничено само за постоянно назначени служители в публичната администрация, в резултат би се стигнало до неравно третиране на тази категория служители и непостоянно назначените служители в публичния сектор.

64. Към по-неблагоприятно третираните работници, които съгласно испанското законодателство нямат законово право на възстановяване на предишната работа и чието възстановяване на работа вместо това е оставено на преценката на работодателя, се причисляват и работници като г-жа Vernaza Ayovi, които са назначени по договори за временно заместване и съгласно изрично направената от запитващата юрисдикция квалификация следва да се разглеждат като работници на срочен трудов договор [39].

65. Възможно е по-благоприятното третиране — тоест гарантираното от закона право на възстановяване на предишната работа, както то е уредено в член 96, параграф 2 от Основния статут на служителите в публичната администрация — изначално да е уредено единствено в полза на малка част от работниците в Испания, а именно на назначени на постоянен трудов

38 Решения от 8 септември 2011 г., Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, т. 65) и от 14 септември 2016 г., De Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, т. 35).

39 Вж. по този въпрос по-горе точка 42 от настоящото заключение.

договор служители в *публичната администрация*, докато мнозинството от трудещите се в Испания, също и мнозинството от работещите на трудов договор с неопределена продължителност време, да попада в приложното поле на по-неблагоприятната разпоредба на член 56 от Статута на работниците.

66. За установяването на неравно третиране по смисъла на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение обаче е достатъчно „работниците на срочни трудови договори“ да се третират по по-неблагоприятен начин спрямо „работници на постоянен трудов договор [в сходно положение]“. Съвсем не е необходимо *всички* работници на срочни трудови договори да се намират в по-неблагоприятно положение спрямо *всички* постоянно назначени работници.

67. Впрочем от клауза 3, точка 2 от Рамковото споразумение следва, че наличието на неравно третиране се преценява винаги с оглед на работещи в едно и също предприятие. Отнесено към случай като настоящия, това означава, че са релевантни условията в болницата на Terrassa, която е част от публичния сектор на Испания, и съответно всички работещи в нея следва да се разглеждат като служители в публичната администрация.

2. Сходство на положенията

68. Остава обаче да се провери дали постоянно наетите служители в публичната администрация и поставените в по-неблагоприятно положение спрямо тях непостоянно наети служители в публичния сектор се намират в сходно положение [40]. Всъщност, както е видно от самия текст на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение, правото на Съюза забранява дискриминацията на работниците на срочни трудови договори в сравнение с работниците на постоянни трудови договори, които *се намират в сходно положение*, но тази разпоредба не установява каквото и да било изискване за равно третиране на работниците на срочни трудови договори и работниците на постоянни трудови договори, които *не се* намират в сходно положение помежду си [41]. Следователно само при наличието на сходство на положенията може да се приеме, че различният режим на правните последици от незаконно прекратяване на договора от страна на работодателя, какъвто е спорът в главното производство, представлява дискриминация на работниците на срочни трудови договори.

69. От определението на термина „работник на постоянен трудов договор [в сходно положение]“ съгласно клауза 3, точка 2, първа алинея от Рамковото споразумение следва, че отправна точка за разсъжденията относно сходството между работниците на срочни трудови договори и работниците на постоянни трудови договори, които запитващата юрисдикция следва да направи [42], е въпросът дали и двете категории работници са ангажирани със същата или подобна работа, респективно занятие в съответното предприятие. Този въпрос следва да се изясни при отчитане на всички фактори като естеството на работата, изискванията за образование и условията на труд [43].

40 В същия смисъл вж. решения от 12 декември 2013 г., Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, т. 43), от 13 март 2014 г., Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, т. 30) и от 14 септември 2016 г., De Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, т. 39 и 40).

41 Решение от 12 декември 2013 г., Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, т. 42) и определение от 30 април 2014 г., D'Aniello и др. (C-89/13, EU:C:2014:299, т. 28); в подобен смисъл е и решение от 18 октомври 2012 г., Valenza (C-302/11—C-305/11, EU:C:2012:646, т. 48), както и тезата, изложена в решение от 14 септември 2016 г., De Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, т. 39 и 40).

42 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).

43 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 18 март 2011 г., Montoya Medina (C-273/10, EU:C:2011:167, т. 37) и от 9 февруари 2017 г., Rodrigo Sanz (C-443/16, EU:C:2017:109, т. 38); в същия смисъл е и решение от 31 май 1995 г., Royal Copenhagen (C-400/93, EU:C:1995:155, т. 33).

70. В настоящия случай следва да се приеме, че с оглед на работата, която трябва да бъде извършвана в конкретния случай, и по специално вида на работата, изискванията за образование и условията на труд, работничката на срочен трудов договор се намира в същото положение като работник на постоянен трудов договор в същото предприятие. Това е така, защото, както Consorci пояснява, като медицинска сестра г-жа Vernaza Ayovi извършва същата работа като други, постоянно назначени медицински сестри/фелдшери в болницата на Тераса. Впрочем това изрично се посочва и от запитващата юрисдикция.

71. Както вече посочих на друго място [44], преценката на сходството на фактическото положение не може обаче да се ограничи до общо сравняване на положението на работник на срочен договор с положението на работник на постоянен трудов договор в съответното предприятие. Всъщност от решаващо значение е дали работниците на срочни трудови договори и работниците на постоянни трудови договори се намират в сходно положение, включително и именно по отношение на предмета на спора.

72. Предмет на спора в настоящия случай е евентуалното право на възстановяване на предишната работа след незаконно прекратяване на трудовия договор от страна на работодателя. От една страна, такова възстановяване на работа има за цел да коригира извършено от работодателя незаконосъобразно действие, което при това има сериозни последици, тъй като засяга трудовото правоотношение. От друга страна, с такова възстановяване на работа се удовлетворяват обоснованите очаквания на работника трудовото правоотношение да продължи през нормалния му срок.

73. По отношение на двете цели — от една страна, корекцията на незаконосъобразното действие на работодателя и от друга страна, удовлетворяването на обоснованите очаквания на работника — няма никаква разлика между работник на срочен трудов договор и работник на трудов договор за неопределено време. Това е така, защото запазването на трудовото правоотношение на срочно наетия работник за срока на неговия трудов договор е не по-малко важно от запазването на трудовото правоотношение на неговия постоянно нает колега. Освен това незаконното едностранно прекратяване на съществуващо трудово правоотношение е не по-малко незаконосъобразно, когато засяга работник на срочен трудов договор, отколкото когато негова жертва става работник на трудов договор за неопределено време.

74. Следователно по отношение на възстановяването ѝ на работа в болничното заведение работничка на срочен трудов договор като г-жа Vernaza Ayovi се намира в сходно положение като постоянно назначения в същата болница служител на публичната администрация [45].

75. Може да се възрази срещу това твърдение, като се посочи, че съгласно конституцията [46] в Испания служителите в публичната администрация на постоянен договор се назначават след провеждане на процедура по подбор, докато случаят не е такъв за служители в публичния сектор, които — като г-жа Vernaza Ayovi — са наети с трудови договори за временно заместване.

44 Вж. заключенията ми по дела Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, т. 49—52) и Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, т. 44—47).

45 В този аспект настоящият случай се различава съществено от висящите дела Grupo Norte Facility и Montero Mateos, в които предложих на Съда — в контекста на съвсем различни фактически обстоятелства — да установи несъпоставимостта на положенията на работниците на срочен трудов договор и на работниците на трудов договор за неопределено време; по този въпрос вж. заключенията ми по дела Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, т. 46—62) и Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, т. 41—60).

46 По отношение на достъпа до публичните длъжности в Испания се прилагат принципите на равенство и на преценка на личните и професионалните качества (вж. член 23, параграф 2 и член 103, параграф 3 от испанската конституция).

76. Със сигурност постоянно наетите служители в публичната администрация се ползват с по-голяма сигурност на работното място отколкото работниците на срочни трудови договори в публичния сектор и затова за тях важат по-строги условия за назначение. Но при възстановяване на предишната работа след незаконно прекратяване на трудовия договор от страна на работодателя съвсем не става въпрос за тези условия за назначаване, а само за това да се отстранят правните последици от такова едностранно прекратяване на трудовия договор и работникът да бъде възстановен в положението, което би съществувало, ако едностранното прекратяване на трудовия договор не би било извършено.

77. Както Комисията правилно посочва, работникът на срочен трудов договор следва да бъде възстановен на работа само за оставащата продължителност на неговия срочен трудов договор; в случай на трудов договор за временно заместване — до завръщането на титуляря на работното място или до приключването на процедура по подбор за назначаване на нов служител на работното място[47]. Възстановяването на работа на работник на срочен трудов договор в никакъв случай не води до преобразуване на срочния му трудов договор в трудов договор с неопределена продължителност или до каквото и да било друго по-благоприятно положение на работника на срочен трудов договор в сравнение с предишното му положение.

78. Тъй като при възстановяване на работа работникът на срочен трудов договор по-специално не придобива статут на постоянно назначен служител в публичната администрация, на него не може да му бъде противопоставяно обстоятелството, че не е преминал процедура по подбор. Ако при първоначалното назначение на работника на срочен трудов договор не е било необходимо да се провежда процедура по подбор, липсата на такава не би следвало да попречи на същия работник да бъде възстановен на работа в предишната му функция, още повече когато — както в случая — прекъсването на трудовото правоотношение не се дължи на извършено от работника нарушение или на неизпълнение на трудовите задължения от негова страна, а е довело до незаконното (според установените от националната юрисдикция факти) прекратяване на договора от страна на работодателя.

79. В този контекст е налице неравно третиране на сходни фактически положения, когато при незаконно прекратяване на трудовия им договор от страна на работодателя на работниците на срочни трудови договори в публичния сектор не се предоставя право да бъдат възстановени на предишната работа, докато на постоянно назначените служители в публичната администрация със закон е гарантирано право да бъдат възстановени на предишната работа.

3. Обосновка

80. Накрая се поставя въпросът дали са налице обективни причини, които да оправдават различното третиране на работници на срочни трудови договори в публичния сектор и на постоянно назначените служители в публичната администрация, що се отнася до евентуалното им възстановяване на работа.

81. 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[48].

47 Специфичната хипотеза, при която възстановяването на работа е невъзможно, защото например титулярят на работното място междувременно се е върнал на работа, ще разгледам по-долу — в точки 90—95 от настоящото заключение.

48 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).

82. Испания и Consorci посочват особеностите на работата в публичната администрация, които не на последно място са заложени в испанската конституция и по мнение на страните в производството в случай на незаконно едностранно прекратяване на трудовия договор налагат да се предостави право на възстановяване на предишната работа само на постоянно назначените служители в публичната администрация, но не и на работници на срочни трудови договори в публичния сектор.

83. Действително принципите на правото на публичната служба, като принципът на бюджетната заетост, моделът на постоянния служител в публичната администрация или задължението да се премине процедура по подбор, за да е възможно наемане на работа с неопределена продължителност, не са без значение за практическото прилагане на разпоредбите на Рамковото споразумение [49]. Всъщност Рамковото споразумение изрично признава, „че тяхното детайлно приложение трябва да отчита реалностите на специфичните национални, секторни и сезонни ситуации“ [50].

84. При все това не всички различия в третирането между работниците на срочен трудов договор и назначените на постоянен трудов договор могат да бъдат обосновани с общо позоваване на особеностите на отделните сектори в публичната служба [51], а само тези, за които посочените особености действително са от значение [52].

85. В настоящия случай няма никакви признаци за това, че в интерес на осъществяването на принципи на правото на публичната служба евентуално е необходимо на незаконно уволнени работници на срочни трудови договори в публичния сектор принципно да не се предоставя право на възстановяване на предишната работа. Всъщност, както вече беше посочено [53], подобно възстановяване на работа след незаконно едностранно прекратяване на трудовия договор съвсем не променя статута на работника на срочен трудов договор в рамките на неговото предприятие, и по-специално не трансформира неговото срочно трудово правоотношение в такова с неопределена продължителност.

86. Следователно не е налице риск евентуално да бъдат накърнени принципи на правото на публичната служба, ако на незаконно уволнен работник на срочен трудов договор се предостави правото да бъде възстановен на предишната работа в предприятието. Такова възстановяване на работа нито накърнява по някакъв начин статута на назначените по постоянни трудови договори служители в публичната администрация, нито възстановяването на работа предоставя някакво предимство на работника на срочен трудов договор, което да противоречи на принципите на правото на публичната служба. Чрез възстановяването на работа засегнатият работник по-специално не придобива, заобикаляйки процедурата по подбор, постоянно назначение в публичния сектор, а се връща на работа в предприятието само за оставащата продължителност на неговия срочен трудов договор [54].

49 Вж. в това отношение заключенията ми по свързани дела Angelidaki и др. (C-378/07—C-380/07, EU:C:2008:686, т. 117), както и по дело Adeneler и др. (C-212/04, EU:C:2005:654, т. 85 и 86); в същия смисъл общото заключение на генералния адвокат Poiares Maduro по дела Marrosu и Sardino и Vasallo (C-53/04 и C-180/04, EU:C:2005:569, т. 42 и 43).

50 Трета алинея от преамбюла на Рамковото споразумение; вж. и точка 10 от общите му положения.

51 В този смисъл и решения от 7 септември 2006 г., Marrosu и Sardino (C-53/04, EU:C:2006:517, т. 45) и Vassallo (C-180/04, EU:C:2006:518), както 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. 70), във всяко от които Съдът добавя ограничението: „доколкото това е обективно оправдано“.

52 В същия смисъл е становището ми по дело преразглеждане Комисия/Strack (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:573, т. 66—68).

53 Вж. по-горе точки 77 и 78 от настоящото заключение.

54 Вж. пак по-горе точка 77 от настоящото заключение.

87. Испания опитва също така да обоснове това липсващо право на работници на срочен трудов договор в публичния сектор да бъдат възстановявани на предишната работа с обстоятелството, че член 96, параграф 2 от Основния статут на служителите в публичната администрация урежда едно изключение, и изтъква, че общата, валидна за всички работници разпоредба на член 56 от Статута на работниците, не предвижда право на възстановяване на предишната работа.

88. Този довод обаче също е ирелевантен. Първо, съвсем естествено е прилагането на принципа на недопускане на дискриминация да доведе преди всичко до положение, в което предимствата, които са били ограничени до съвсем определена категория лица, да бъдат предоставени и на друга категория лица, а именно на дискриминираните [55]. Второ, трябва винаги да се проверява конкретно по отношение на съвсем определено предприятие дали действително се е стигнало до дискриминация на работници на срочни трудови договори, а не например абстрактно и общо по отношение на всички работници в дадена държава членка (по този въпрос вж. клауза 4, точка 1 във връзка с клауза 3, точка 2 от Рамковото споразумение). И трето, съгласно съдебната практика неравното третиране на работници на срочен трудов договор и на постоянно назначените служители не може да се обосновава с обстоятелството, че такова неравно третиране е предвидено в обща и абстрактна национална норма като закон или колективен трудов договор [56].

89. Съвсем накратко ще отбележа, че бюджетните съображения, които все повече излизат на преден план предвид ограничените финансови наличности на много публични образувания в държавите членки, не могат да обосноват положение, при което на работници на срочни трудови договори принципно не се предоставя правото да бъдат възстановявани на предишната работа. Да се приеме такава обосновка, в крайна сметка би означавало да се толерират незаконосъобразни действия на работодатели, публичноправни субекти, а в конкретния случай — незаконното прекратяване от страна на работодателя на срочен трудов договор в неговия срок на действие. Освен това натискът за пестеливо разходване на бюджетните средства би бил единствено за сметка на работниците на срочни трудови договори; това би било в рязко противоречие с основната цел на Рамковото споразумение да осигури закрила на работници на срочни трудови договори при поставянето им в по-неблагоприятно положение [57]. Ето защо е съвсем логично, че според установената съдебна практика само бюджетни съображения сами по себе си не могат да обосноват дискриминация, дори и иначе да са залегнали в основата на социално-политическите решения на дадена държава членка и да могат да ги повлияват в зависимост от вида и размера си [58].

4. Заключителни бележки

90. Приемам, че в някои случаи възстановяването на работа на незаконно уволнени работници на срочен трудов договор може да е свързано с непреодолими практически трудности.

91. Възможно е, от една страна, по-нататъшната съвместна работа между работника и работодателя вече да е неприемлива за двете страни или най-малкото за едната от тях, особено когато има обективни признаци, че е нарушено доверието помежду им.

55 Постоянна съдебна практика, вж. например решения от 21 юни 2007 г., Jonkman и др. (C-231/06—C-233/06, EU:C:2007:373, т. 39) и от 13 юли 2016 г., Pöpperl (C-187/15, EU:C:2016:550, т. 46).

56 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).

57 Съгласно клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение работници на срочни трудови договори не могат да се третират по по-неблагоприятен начин *само защото* имат срочен договор или правоотношение; вж. също решения от 22 декември 2010 г., Gavieiro Gavieiro и Iglesias Torres (C-444/09 и C-456/09, EU:C:2010:819, т. 56 и 57), от 18 октомври 2012 г., Valenza (C-302/11—C-305/11, EU:C:2012:646, т. 52) и от 13 март 2014 г., Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, т. 37 и 38).

58 Решения от 24 февруари 1994 г., Roks и др. (C-343/92, EU:C:1994:71, т. 35, както и в допълнение т. 36 и 37), от 20 март 2003 г., Kutz-Bauer (C-187/00, EU:C:2003:168, т. 59, както и в допълнение 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).

92. От друга страна, възможно е — не на последно място поради продължителността на съдебните производства — да се стигне до положение, при което едва след изтичането на договорената продължителност на срочния трудов договор да бъде установено дали засегнатото лице трябва да бъде възстановено на работа. Ако например колегата, в чието отсъствие е бил сключен трудовият договор за временно заместване, междувременно се е завърнал, уволненият работник на срочен трудов договор евентуално би трябвало да бъде възстановен на работа на извънщатно работно място, което би могло да нарушава принципи на правото относно публичната служба.

93. Всяко от двете обстоятелства — както неприемливостта на по-нататъшната съвместна работа, така и междувременното назначаване на нов служител на спорното работно място — може да представлява съответно обективна причина, поради която да се откаже на работника на срочен трудов договор да бъде възстановен на предишната работа и вместо това само да му бъде изплатено парично обезщетение.

94. Все пак, ако просто се приеме, че на *всички* работници на срочен трудов договор в публичния сектор, които са били незаконно уволнени, *по принцип* се отказва правото на възстановяване на предишната работа, това би надхвърляло необходимото за разрешаването на проблеми от посочения характер.

95. В настоящия случай например Съдът не разполага с данни, че продължаване на срочното трудово правоотношение с г-жа Vernaza Ayovi до определения в договора срок е неприемливо за Consorci или че работното място на г-жа Vernaza Ayovi междувременно е било заето от друго лице.

5. Междинно заключение

96. В обобщение може да се заключи, че с оглед на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение положение, при което на работници на срочни трудови договори в публичния сектор, след незаконно прекратяване на тяхното трудово правоотношение от страна на работодателя, по принцип не се предоставя законово право да бъдат възстановени на предишната работа в предприятието, докато постоянно назначените служители в публичната администрация имат такова право на възстановяване на предишната работа, представлява забранена дискриминация на работници на срочни трудови договори.

Г. Принципът на равенство пред закона съгласно член 20 от Хартата на основните права (трети преюдициален въпрос)

97. Накрая, с третия си и последен преюдициален въпрос запитващата юрисдикция иска да се установи обосновано ли е описаното във втория въпрос положение на неравнопоставеност, ако се разгледа с оглед на член 20 от Хартата на основните права на Европейския съюз, а не с оглед на Директивата.

98. По същество този въпрос има за цел да установи дали е налице дискриминация по смисъла на член 20 от Хартата на основните права в случай, при който в публичния сектор правото на възстановяване на предишната работа след незаконно прекратяване на договора от страна на работодателя се предоставя само на постоянно назначените служители, но не и на работниците на срочни трудови договори.

99. Съгласно постоянната съдебна практика установеният в правото на Съюза общ принцип на равно третиране, който междувременно е закрепен и в членове 20 и 21 от Хартата на основните права, гласи, че не се третират по различен начин сходни положения и не се третират еднакво различни положения, освен ако такова третиране не е обективно обосновано [59].

100. Висящото дело Grupo Norte Facility неотдавна ми даде възможност да посоча, че установеният в правото на Съюза общ принцип на равно третиране по същество не може да доведе до по-различен резултат отколкото специалния принцип на недопускане на дискриминация, установен в клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение (вж. също член 52, параграф 2 от Хартата на основните права) [60]. Поради това и Съдът проверява мерки, които попадат в приложното поле на Директивата за недопускане на дискриминация, само с оглед на тази директива и не ги преценява с оглед на общите принципи от първичното право, които Директивата конкретизира [61].

101. Ето защо, предвид вече направения в рамките на втория преюдициален въпрос анализ на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение, в настоящия случай не е необходимо да се дава отделен отговор на третия преюдициален въпрос.

VII. Заключение

102. С оглед на изложените съображения предлагам на Съда да отговори на преюдициалното запитване, отправено от Juzgado de lo Social nº 2 de Terrassa (Съд по трудови спорове № 2, Тераса, Испания), както следва:

„Клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение за срочната работа, съдържащо се в приложението към Директива 1999/70/ЕО, следва да се тълкува в смисъл, че когато работодателят прекратява незаконно трудовото правоотношение с работници на срочни трудови договори в публичния сектор и в този случай тези работници принципно не разполагат със законово право да бъдат възстановени на предишната работа в предприятието, при положение че постоянно назначените служители в публичната администрация имат такова право да бъдат възстановени на работа, е налице дискриминация на работещите на срочни трудови договори в публичния сектор“.

59 Решения от 16 декември 2008 г., Arcelor Atlantique et Lorraine и др. (C-127/07, EU:C:2008:728, т. 23), от 14 септември 2010 г., Akzo Nobel Chemicals и Akcros Chemicals/Комисия (C-550/07 P, EU:C:2010:512, т. 55) и от 26 юли 2017 г., Persidera (C-112/16, EU:C:2017:597, т. 46).

60 Вж. по този въпрос заключението ми по дело Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, т. 82).

61 В този смисъл е и решение от 7 юни 2012 г., Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft (C-132/11, EU:C:2012:329, т. 21—23), съотнесено към член 21 от Хартата на основните права.