Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (първи състав)

7 април 2022 година*

„Преюдициално запитване — Социална политика — 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) — Клаузи 2 и 4 — Рамково споразумение за работа при непълно работно време, сключено между Съюза на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (CEEP) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП) — Клауза 4 — Принцип на недопускане на дискриминация — Равно третиране в областта на заетостта и професиите — Мирови съдии и редови магистрати — Клауза 5 — Мерки за санкциониране на злоупотребата при използването на срочни договори — Директива 2003/88/ЕО — Член 7 — Платен годишен отпуск“

По дело C-236/20

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Tribunale amministrativo regionale per l'Emilia Romagna (Областен административен съд за Емилия Романя, Италия) с акт от 27 май 2020 г., постъпил в Съда на 4 юни 2020 г., в рамките на производство по дело

PG

срещу

Ministero della Giustizia,

CSM – Consiglio Superiore della Magistratura,

Presidenza del Consiglio dei Ministri,

при участието на:

Unione Nazionale Giudici di Pace (Unagipa),

TR,

PV,

Associazione Nazionale Giudici di Pace – ANGDP,

* Език на производството: италиански.

RF,

GA,

GOT Non Possiamo Più Tacere,

Unione Nazionale Italiana Magistrati Onorari — UNIMO,

СЪДЪТ (първи състав),

състоящ се от: Ал. Арабаджиев (докладчик), председател на състава, I. Ziemele, T. von Danwitz, P. G. Xuereb и A. Kumin, съдии,

генерален адвокат: J. Kokott,

секретар: A. Calot Escobar,

предвид изложеното в писмената фаза на производството,

като има предвид становищата, представени:

– за PG, от L. Serino, E. Lizza и G. Romano, avvocati,

– за PV и Associazione Nazionale Giudici di Pace – ANGDP, от G. Guida, и V. De Michele, avvocati,

– за Unione Nazionale Giudici di Pace (Unagipa) и TR, от G. Guida, V. De Michele и F. Visco, avvocati

– за RF, от B. Nascimbene и F. Rossi Dal Pozzo, avvocati,

– за италианското правителство, от G. Palmieri, подпомагана от F. Sclafani и A. Vitale, avvocati dello Stato,

– за Европейската комисия, от B.-R. Killmann и D. Recchia,

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

постанови настоящото

Решение

1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на членове 20, 21, 31, 33, 34 и 47 от Хартата на основните права на Европейския съюз (наричана по-нататък „Хартата“), на клауза 4 от сключеното на 6 юни 1997 г. Рамково споразумение за работа при непълно работно време (наричано по-нататък „Рамковото споразумение за работа при непълно работно време), което се съдържа в приложението към Директива 97/81/ЕО на Съвета от 15 декември 1997 година относно Рамково споразумение за работа при непълно работно време, сключено между Съюза на конфедерациите на индустриалците и на работодателите

в Европа (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (CEEP) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП) (ОВ L 14, 1998 г., стр. 9; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 35), изменена с Директива 98/23/ЕО на Съвета от 7 април 1998 г. (ОВ L 131, 1998 г., стр. 10; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 46) (наричана по-нататък „Директива 97/81“), на клаузи 2, 4 и 5 от сключеното на 18 март 1999 г. Рамково споразумение за срочната работа (наричано по-долу „Рамковото споразумение за срочната работа“), което се съдържа в приложението към Директива 1999/70/ЕО на Съвета от 28 юни 1999 година относно Рамково споразумение за срочната работа, сключено между Европейската конфедерация на профсъюзите (CES), Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE) и Европейския център на предприятията с държавно участие (CEEP) (ОВ L 175, 1999 г., стр. 43; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 129), и на членове 1 и 2 от 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), както и на член 7 от Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време (ОВ L 299, 2003 г., стр. 9; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 7, стр. 3).

2 Запитването е отправено в рамките на спор между PG, Giudice di pace (мирови съдия), от една страна, и Ministero della Giustizia (Министерство на правосъдието, Италия), Consiglio Superiore della магисttura (Висш съвет на магистратите, Италия) и Presidenza del Consiglio dei Ministri (председателство на Министерския съвет, Италия), от друга страна, по повод отказа да се установи наличието на служебно правоотношение на пълно или непълно работно време между PG и Министерството на правосъдието.

Правна уредба

Правото на Съюза

Рамково споразумение за работа при непълно работно време

3 Клауза 2 от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време, озаглавена „Приложно поле“, предвижда:

„1. Настоящото споразумение се прилага за работници на непълно работно време, които имат трудов договор или трудово правоотношение, определени от закона, колективен трудов договор или практика, която е в сила във всяка държава членка.

[…]“.

4 Клауза 4, точки 1 и 2 от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време предвижда:

„1. По отношение на условията за наемане на работа, работниците на непълно работно време не трябва да се третират по по-неблагоприятен начин, отколкото работниците на пълно работно време, които [се намират в сходно положение], само поради това че те работят на непълно работно време, освен ако различното отношение не е оправдано от обективни причини.

2. При необходимост, се прилага принципът pro rata temporis“.

Рамково споразумение за срочната работа

5 Клауза 2 от Рамковото споразумение за срочната работа, озаглавена „Приложно поле“, предвижда:

„1. 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.

[…]“.

6 Клауза 4 от Рамковото споразумение за срочната работа, озаглавена „Принцип на недискриминация“, гласи:

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

2. Където е уместно, се прилага принципът на pro rata temporis“.

7 Клауза 5 от Рамковото споразумение за срочната работа, озаглавена „Мерки за предотвратяване на злоупотребата“, гласи:

„1. За да предотвратят злоупотреба, която произтича от използването на последователни срочни трудови договори или правоотношения, държавите членки, след консултация със социалните партньори в съответствие с националното законодателство, колективните трудови договори или практика, и/или социалните партньори, когато няма еквивалентни правни мерки за предотвратяване на злоупотребата, въвеждат, по начин, който отчита специфичните сектори и/или категории работници, една или повече от следните мерки:

а) обективни причини, които оправдават подновяването на такива договори или правоотношения;

б) максималната обща продължителност на последователните срочни трудови договори или правоотношения;

в) броят на подновяванията на такива договори или правоотношения.

2. Държавите членки след консултация със социалните партньори и/или социалните партньори, когато е подходящо, определят при какви условия срочните трудови договори или правоотношения:

а) се приемат за „последователни“;

б) се приемат за договори или правоотношения с неопределена продължителност“.

Директива 2003/88

8 В член 7 от Директива 2003/88, озаглавен „Годишен отпуск“, се 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“.

Италианското право

9 Член 106 от италианската конституция съдържа основни разпоредби относно назначаването на съдийска длъжност:

„Назначаването на магистрати се осъществява чрез конкурс.

Законът за съдебната система допуска назначаването, включително чрез пряк избор, на „почетни“ магистрати [magistrati onorari] на всички длъжности, отредени за еднолични съдии.

[…]“.

10 Legge n. 374 — Istituzione del giudice di pace (Закон № 374 за създаване на мирови съд) от 21 ноември 1991 г. (редовна притурка към GURI бр. 278 от 27 ноември 1991 г., стр. 5), в редакцията му, приложима към спора по главното производство (наричан по-нататък „Закон № 374/1991“), гласи:

„Член 1

Създаване и функции на мировия съд

1. Създава се мирови съд, който осъществява правораздавателни функции по граждански и наказателни дела и помирителна функция по граждански дела съгласно разпоредбите на настоящия закон.

2. Длъжността на мирови съдия се заема от „почетен“ магистрат, който е част от съдебната система.

[…]

Член 4

Назначаване

1. „Почетните“ магистрати, натоварени с функциите на мирови съдии, се назначават с указ на президента на Италианската република след обсъждане от Висшия съвет на магистратите по предложение на териториално компетентния съдебен съвет с участието на петима представители, определени по общо съгласие от адвокатските колегии и окръжните прокурори към апелативния съд.

[…]

Член 10

Задължения на мировия съдия

1. Мировият съдия е длъжен да спазва задълженията на редовите магистрати. […]

[…]

Член 11

Плащания, дължими на мировия съдия

1. Длъжността на мировия съдия е „почетна“.

2. Почетните магистрати, които изпълняват функциите на мирови съдия, получават плащане в размер на 70 000 ITL [италиански лири (приблизително 35 EUR)] за всяко съдебно заседание по гражданско или наказателно дело, дори да не е заседание за изслушване на устните състезания, и за поставяне на печати, и в размер на 110 000 ITL [приблизително 55 EUR] за всяко друго разпределено производство, което е приключило или е заличено от регистъра.

3. Те получават и плащане в размер на 500 000 ITL [около 250 EUR] за всеки месец ефективна служба за възстановяване на разходите за обучение, повишаване на квалификацията и общи разходи за изпълнение на функциите.

[…]

4 bis. Плащанията по настоящия член могат да се кумулират с пенсии и плащания при прекратяване на трудовото правоотношение, независимо от тяхното наименование.

4 ter. Брутният размер на плащанията по настоящия член не може в никакъв случай да надхвърля 72 000 EUR годишно“.

Спорът в главното производство и преюдициалните въпроси

11 PG изпълнява функциите на Giudice di pace (мирови съдия) без прекъсване от 3 юли 2002 г. до 31 май 2016 г.

12 Посочвайки, че мировите съдии и редовите магистрати упражняват идентични функции, в рамките на главното производство PG иска да се установи, че има право на правен статут на държавен служител на съдийска длъжност на пълно или непълно работно време. PG иска също така да бъдат възстановени икономическите и социалните ѝ права, както и тези в областта на социалното осигуряване.

13 Запитващата юрисдикция подчертава, че съгласно националната правна уредба, за разлика от положението на редовите магистрати, трудовото правоотношение на мировия съдия не разкрива характеристиките на служебните правоотношения. Според тази юрисдикция от това следва, че мировият съдия не се ползва от никаква форма на социална закрила или социално осигуряване, включително в областта на здравеопазването, майчинството и семейството, или пък в областта на правото на отпуск.

14 Според запитващата юрисдикция мировите съдии обаче упражняват съдебни функции, сравними с тези на редовите магистрати и във всички случаи с тези на други служители в публичната администрация. Обстоятелството, че възнаграждението, изплащано на мировите съдии, формално се квалифицира като „плащане“, било ирелевантно. Необоснованото и неоснователно подновяване на срочните трудови правоотношения и систематичното продължаване на мандатите на мировите съдии водели до „трайност“ на трудовото правоотношение, което италианският закон определя като почетно, без да е налице никаква ефективна санкция с възпиращо действие.

15 При тези обстоятелства Tribunale amministrativo regionale per l'Emilia Romagna (Областен административен съд за Емилия Романя, Италия) решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Допускат ли членове 20, 21, 31, 33 и 34 [Хартата], [клаузи 2 и 4 от Рамковото споразумение за срочната работа, приложено към Директива 1999/70], [клауза 4 от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време, приложено към Директива 97/81], член 7 от Директива [2003/88], както и член 1 и член 2, параграф 2, буква а) от Директива [2000/78] прилагането на национална правна уредба като италианската, съдържаща се в [Закон № 374/91] и Законодателен декрет № 92/2016, както е тълкувана в постоянната съдебна практика, съгласно която мировите съдии като почетни съдии не само не са приравнени на съдиите с „тоги“ [редовите магистрати] по отношение на режима на възнаграждение и социално осигуряване, но са изключени изцяло от всяка форма на социалноосигурителна закрила, гарантирана на работника или служителя от публичния сектор?

2) Допускат ли принципите на Европейския съюз в областта на самостоятелността и независимостта на правораздавателната дейност, и по-специално член 47 от [Хартата], прилагането на национална правна уредба като италианската, съгласно която мировите съдии като почетни съдии не само не са приравнени на съдиите с „тоги“ [редовите магистрати] по отношение на режима на възнаграждение и социално осигуряване, но са изключени изцяло от всяка форма на социалноосигурителна закрила, гарантирана на работника или служителя от публичния сектор?

3) Допуска ли клауза 5 от [Рамковото споразумение за срочната работа] прилагането на национална правна уредба като италианската, съгласно която назначаването за първоначално определен срок от 8 години (два мандата от четири години) на мировите съдии като „почетни“ съдии може да бъде систематично продължавано с още 4 години, без да са предвидени ефективни и възпиращи санкции като алтернатива на превръщането им в трудово правоотношение за неопределено време?“.

16 След постановяването на решение от 16 юли 2020 г., Governo della Repubblica italiana (Статут на италианските мирови съдии) (C-658/18, EU:C:2020:572) Съдът пита Tribunale amministrativo regionale per la l'Emilia Romagna (Областен административен съд за Емилия Романя, Италия) дали с оглед на това решение поддържа преюдициалното си запитване.

17 На 28 октомври 2020 г. запитващата юрисдикция заявява, че поддържа това запитване, тъй като Съдът не се е произнесъл по всички несъответствия между правото на Съюза и разглежданата вътрешна правна уредба. Тази юрисдикция уточнява, че е важно Съдът да разгледа задълбочено функциите на мировия съдия в италианския правен ред, тъй като липсата на такова разглеждане може да доведе до прекалено голяма свобода на преценка на националната юрисдикция.

По преюдициалните въпроси

По допустимостта на въпросите

18 Следва да се припомни, че съгласно постоянната практика на Съда в рамките на сътрудничеството между него и националните юрисдикции, въведено с член 267 ДФЕС, само националният съд, който е сезиран със спора и трябва да поеме отговорността за последващото му съдебно решаване, е компетентен да прецени — предвид особеностите на делото — както необходимостта от преюдициално решение, за да може да се произнесе, така и релевантността на въпросите, които поставя на Съда. Поради това, след като поставените въпроси се отнасят до тълкуването на правото на Съюза, Съдът по принцип е длъжен да се произнесе (решение от 17 септември 2020 г., Burgo Group, C-92/19, EU: C:2020:733, т. 39 и цитираната съдебна практика).

19 Оттук следва, че въпросите относно правото на Съюза се ползват с презумпция за релевантност. Съдът може да откаже да се произнесе по отправен от национална юрисдикция преюдициален въпрос само ако е съвсем очевидно, че исканото тълкуване на правото на Съюза няма никаква връзка с действителността или с предмета на спора в главното производство, когато проблемът е от хипотетично естество или още когато Съдът не разполага с необходимите данни от фактическа и правна страна, за да бъде полезен с отговора на поставените му въпроси (решение от 17 септември 2020 г., Burgo Group, C-92/19, EU: C:2020:733, т. 40 и цитираната съдебна практика).

20 В това отношение за да може Съдът да даде полезно за националния съд тълкуване на правото на Съюза, член 94, буква в) от Процедурния правилник на Съда изисква по-конкретно преюдициалното запитване да съдържа изложение на причините, поради които запитващата юрисдикция има въпроси относно тълкуването или валидността на някои разпоредби на правото на Съюза, както и установената от нея връзка между тези разпоредби и приложимото в главното производство национално законодателство.

21 Що се отнася до първия въпрос, актът за преюдициално запитване не отговаря на тези изисквания.

22 Всъщност актът за преюдициално запитване не позволява да се разберат причините, поради които членове 33 и 34 от Хартата, както и разпоредбите на Директива 2000/78 не допускат национална правна уредба, както е тълкувана в националната съдебна практика, съгласно която мировите съдии, в качеството им на почетни магистрати, не се ползват от същия режим на възнаграждение и социално осигуряване като редовите магистрати и по този начин са изключени от всякаква форма на социалноосигурителна закрила, от която се ползват работниците и служителите от публичния сектор.

23 Що се отнася до втория въпрос, запитващата юрисдикция не излага причините, които са я накарали да си постави въпроса за съвместимостта на разглежданата правна уредба с оглед на принципите на самостоятелност и независимост на правораздавателните функции, упражнявани от мировите съдии. Всъщност запитващата юрисдикция само посочва, че безпристрастността и независимостта на съда налагат на всички магистрати да бъдат признати основните права, каквито са непрекъснатост в службата, подходящо възнаграждение и зачитането на правото на защита в дисциплинарните и парадисциплинарните производства.

24 От това следва, че Съдът не разполага с необходимите данни от фактическа и правна страна, за да бъде полезен с отговора си на част от първия и на втория въпрос.

25 От изложеното следва, че за недопустими трябва да се обявят, от една страна, първият преюдициален въпрос в частта му, която се отнася до тълкуването на членове 33 и 34 от Хартата и на Директива 2000/78, и от друга страна — вторият преюдициален въпрос в неговата цялост.

По първия въпрос

26 В самото начало следва да се приеме, че с първия си въпрос запитващата юрисдикция явно не иска самостоятелно тълкуване на членове 20, 21 и 31 от Хартата, тъй като те са посочени единствено в подкрепа на искането за тълкуване на Директива 2003/88, на Рамковото споразумение за работа при непълно работно време, както и на Рамковото споразумение за срочната работа.

27 Така с този въпрос запитващата юрисдикция иска по същество да се установи дали член 7 от Директива 2003/88, клауза 4 от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време, както и клауза 4 от Рамковото споразумение за срочната работа трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална правна уредба, която не предвижда за мировите съдии право да ползват нито платен годишен отпуск от 30 дни, нито социалноосигурителен режим, който зависи от трудовото правоотношение, като предвиденията за редовите магистрати.

28 Както вече бе посочено в точка 13 от настоящото решение, запитващата юрисдикция уточнява, че трудовото правоотношение на редовите магистрати е правоотношение в областта на публичната служба, което не е така при мировите съдии, квалифицирани от разглежданата правна уредба като „почетни“ съдии. При тези обстоятелства мировите

съдии, подобно на PG, били лишени от каквото и да било право на платен отпуск, както и от всякаква форма на социалноосигурителна закрила, включително в областта на здравеопазването, майчинството и семейството.

29 В това отношение от преписката, с която разполага Съдът, е видно, че трудовото правоотношение на мировите съдии се различава от правоотношението на редовите магистрати по няколко основни елемента, а именно назначаването, положението в организационната система на публичната администрация, режима на несъвместимост и изключителност на престацията, възнаграждението, продължителността на правоотношението, както и неограничения и изключителен характер на функциите.

30 В самото начало следва да се припомни, че в решение от 16 юли 2020 г., Governo della Repubblica italiana (Статут на италианските мирови съдии) (C-658/18, EU:C:2020:572) Съдът е постановил по същество, че понятието „работник на срочен трудов договор“, посочено в клауза 2, точка 1 от Рамковото споразумение за срочната работа, трябва да се тълкува в смисъл, че обхваща мировия съдия, назначен за ограничен период от време, който в рамките на функциите си извършва реални и ефективни престации, които не са нито изцяло странични, нито допълнителни и за които получава плащания с характер на възнаграждение, което трябва да се провери от запитваща юрисдикция.

31 От това следва, че в случая запитващата юрисдикция трябва в крайна сметка да определи дали PG попада в обхвата на понятието „работник на срочен трудов договор“ по смисъла на Рамковото споразумение за срочната работа и/или на понятието „работник на непълно работно време“ по смисъла на Рамковото споразумение за работа при непълно работно време.

32 Следва да се припомни, че клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение за срочната работа въвежда забрана работниците на срочни трудови договори да се третират — само защото извършват дейност по силата на срочен договор — по по-неблагоприятен начин по отношение на условията за наемане на работа спрямо работниците на трудов договор за неопределено време в сходно положение, освен ако различното третиране не е оправдано от обективни причини (решение от 16 юли 2020 г., Governo della Repubblica italiana (Статут на италианските мирови съдии), C-658/18, EU:C:2020:572, т. 136).

33 Освен това в съответствие с целта да се премахне дискриминацията между работниците на непълно работно време и работниците на пълно работно време клауза 4 от Рамковото споразумение за работа на непълно работно време не допуска работниците на непълно работно време да бъдат третирани по по-неблагоприятен начин по отношение на условията за наемане на работа, отколкото работниците на пълно работно време в сходно положение само поради това че работят на непълно работно време, освен ако различното третиране не е оправдано от обективни причини.

34 Тъй като текстът на клауза 4, точки 1 и 2 от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време и на клауза 4, точки 1 и 2 от Рамковото споразумение за срочната работа по същество са идентични, следва да се отбележи, че съображенията, изложени по отношение на едната от тези разпоредби, важат mutatis mutandis и по отношение на другата.

35 Съдът е постановил, че клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение за срочната работа цели да приложи принципа на недопускане на дискриминация спрямо работниците на срочен трудов договор, за да попречи на работодателите да използват подобно трудово

правоотношение като средство за лишаване на тези работници от правата, признати на работниците на постоянни трудови договори (решение от 16 юли 2020 г., Governo della Repubblica italiana (Статут на италианските мирови съдии), C-658/18, EU:C:2020:572, т. 137).

36 Що се отнася до „условията за наемане на работа“, посочени в клауза 4 от същото рамково споразумение, Съдът вече е приел, че тези условия включват условията, свързани с възнагражденията и пенсиите, които са функция на трудовото правоотношение, с изключение на условията относно пенсиите, които произтичат от законоустановена схема на социално осигуряване (решение от 15 април 2008 г., Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, т. 134).

37 Запитващата юрисдикция следва да определи дали разглежданият в главното производство социалноосигурителен режим попада в обхвата на клауза 4 от посоченото рамково споразумение.

38 Освен това, тъй като „условията на работа“ по смисъла на клауза 4, точка 1 от Споразумението за срочната работа обхващат съставните елементи на възнаграждението, включително техния размер, правото на платен годишен отпуск, както и условията относно пенсиите за осигурителен стаж и възраст, които зависят от трудовото правоотношение, запитващата юрисдикция следва да провери дали с оглед на съвкупност от фактори като естеството на работата, условията на обучение и условията на труд правораздавателната дейност на PG при упражняване на функциите на мировия съдия е сходна с тази на редови магистрат (вж. в този смисъл решение от 16 юли 2020 г., Governo della Repubblica italiana (Статут на италианските мирови съдии), C-658/18, EU:C:2020:572, т. 143—147).

39 Ако се установи, че с оглед на клауза 4 от Рамковото споразумение за срочната работа мирови съдия като PG се намира в положение, сходно с това на редовите магистрати, следва също да се провери дали съществува обективна причина, обосноваваща наличието на разлика в третирането.

40 В това отношение следва да се припомни, че съгласно постоянната съдебна практика понятието „обективни причини“ по смисъла на клауза 4, точка 1 от това рамково споразумение трябва да се разбира в смисъл, че не допуска обосноваване на разлика в третирането на работниците на срочен трудов договор и тези на трудов договор за неопределено време с обстоятелството, че тази разлика е предвидена от обща или абстрактна национална норма като закон или колективен трудов договор (решение от 16 юли 2020 г., Governo della Repubblica italiana (Статут на италианските мирови съдии), C-658/18, EU:C:2020:572, т. 150 и цитираната съдебна практика).

41 Отново съгласно постоянната съдебна практика посоченото понятие изисква констатираното неравно третиране да бъде обосновано с наличието на точни и конкретни характеристики на съответното условие за наемане на работа в особения му контекст и въз основа на обективни и прозрачни критерии, позволяващи да се провери дали това неравно третиране отговаря на реална потребност, дали е годно за постигане на преследваната цел и дали е необходимо в това отношение. Посочените характеристики могат да произтичат по-специално от специфичното естество на задачите, за чието изпълнение са сключени срочни трудови договори, и от присъщите на тези задачи особености или евентуално от

преследването на законосъобразна цел на социалната политика на държава членка (решение от 16 юли 2020 г., Governo della Repubblica italiana (Статут на италианските мирови съдии), C-658/18, EU:C:2020:572, т. 151).

42 В точка 156 от решение от 16 юли 2020 г., Governo della Repubblica italiana (Статут на италианските мирови съдии) (C-658/18, EU:C:2020:572) по отношение на обосновката, свързана с наличието на първоначален конкурс, който е създаден специално за назначаването на съдийска длъжност на редовите магистрати и не се изисква за назначаването на мирови съдии, Съдът е постановил, че с оглед на свободата на преценка, с която разполагат държавите членки относно организацията на собствената си публична администрация, те по принцип могат, без да нарушават нито Директива 1999/70, нито Рамковото споразумение за срочната работа, да предвидят условията за назначаване на съдийска длъжност и условията на работа, приложими както към редовите магистрати, така и към мировите съдии.

43 Независимо от тази свобода на преценка обаче прилагането на критериите, които установяват държавите членки, трябва да се осъществява по прозрачен начин и да може да се контролира с цел да не се допусне каквото и да било неблагоприятно третиране на работниците на срочен трудов договор единствено поради срока на договорите или трудовите правоотношения, доказващи тяхното прослужено време и професионален опит (решение от 16 юли 2020 г., Governo della Repubblica italiana (Статут на италианските мирови съдии), C-658/18, EU:C:2020:572, т. 157).

44 Когато подобно различно третиране произтича от необходимостта да се вземат предвид обективни изисквания, свързани с длъжността, чието заемане е предмет на тази процедура, и които са различни от определения срок на трудовото правоотношение, свързващо работника с неговия работодател, това различно третиране може да се обоснове по смисъла на клауза 4, точка 1 и/или точка 4 от Рамковото споразумение за срочната работа. В това отношение следва да се приеме, че някои разлики в третирането на работници на трудов договор за неопределено време, назначени след конкурс, и работници на срочен трудов договор, наети след процедура, различна от предвидената за работниците на трудов договор за неопределено време, могат по принцип да бъдат обосновани с различията в изискваната квалификация и естеството на задачите, за които те трябва да поемат отговорност (решение от 16 юли 2020 г., Governo della Repubblica italiana (Статут на италианските мирови съдии), C-658/18, EU:C:2020:572, т. 158 и 159).

45 Така Съдът е постановил, че изтъкнатите от италианското правителство цели, а именно отразяване на различията в упражняване на професията при мировите съдия и при редовите магистрати, могат да се приемат за „обективна причина“ по смисъла на клауза 4, точка 1 и/или точка 4 от Рамковото споразумение за срочната работа, при условие че отговарят на реална потребност, годни са да постигнат преследваната цел и са необходими в това отношение (решение от 16 юли 2020 г., Governo della Repubblica italiana (Статут на италианските мирови съдии), C-658/18, EU:C:2020:572, т. 160).

46 В това отношение Съдът е приел, че различията между процедурите за назначаване на мирови съдии и редови магистрати, и по-специално особеното значение, придадено от националния правен ред, и по-конкретно от член 106, параграф 1 от италианската конституция, на конкурсите, специално създадени за назначаване на редови магистрати, показват специфичното естество на задачите, за които последните трябва да поемат отговорност, както и различната квалификация, която се изисква за изпълнение на тази

задачи. При всички положения запитващата юрисдикция е тази, която трябва да прецени за тази цел качествените и количествените особености на функциите на мировите съдии и на професионалните магистрати, работното време, санкциите, които могат да им бъдат наложени, както и като цяло всички релевантни факти и обстоятелства (вж. в този смисъл решение от 16 юли 2020 г., Governo della Repubblica italiana (Статут на италианските мирови съдии), C-658/18, EU:C:2020:572, т. 161).

47 Така от тази съдебна практика следва, че наличието на първоначален конкурс, който е създаден специално за назначаване на съдийска длъжност на редовите магистрати и не се изисква за назначаването на мирови съдии, позволява да се изключи възможността последните да се ползват изцяло от правата на редовите магистрати.

48 Следва обаче да се констатира, че като се има предвид посочената съдебна практика, и по-специално проверките, които са от изключителната ѝ компетентност в съответствие с решение от 16 юли 2020 г., Governo della Repubblica italiana (Статут на италианските мирови съдии) (C-658/18, EU:C:2020:572, т. 161) и припомнени в точка 46 от настоящото решение, запитващата юрисдикция отбелязва по същество, че разликата между приложимите към тези две категории служители начини на назначаване на съдийска длъжност не може да обоснове изключването на почетните магистрати от ползването на всякакъв платен годишен отпуск и социалноосигурителен режим, от които се ползват редовите магистрати, намиращи се в сходно положение.

49 Що се отнася по-специално до правото на отпуск, следва да се припомни, че съгласно член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 „държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че всеки работник има право на платен годишен отпуск от най-малко четири седмици“.

50 Освен това от текста на Директива 2003/88 и от практиката на Съда следва, че макар да са компетентни да определят условията за упражняване и осъществяване на правото на платен годишен отпуск, държавите членки са длъжни да не обвързват с каквото и да е условие самото съществуване на това право, което следва пряко от тази директива (решение от 25 юни 2020 г., Върховен касационен съд на Република България и Iccrea Banca, C-762/18 и C-37/19, EU:C:2020:504, т. 56 и цитираната съдебна практика).

51 Освен това следва да се припомни, че съгласно клауза 4, точка 2 от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време при необходимост се прилага принципът pro rata temporis.

52 Така Съдът е постановил, че в случай на работа при непълно работно време правото на Съюза допуска както изчисляването на пенсия за осигурителен стаж и възраст съгласно принципа pro rata temporis (вж. в този смисъл решение от 23 октомври 2003 г,. Schönheit и Becker, C-4/02 и C-5/02, EU:C:2003:583, т. 90 и 91), така и изчисляването на платения годишен отпуск съгласно същия принцип (вж. в този смисъл решения от 22 април 2010 г., Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, т. 33 и от 8 ноември 2012 г., Heimann и Toltschin, C-229/11 и C-230/11, EU:C:2012:693, т. 36). Всъщност в делата, по които са постановени посочените решения, отчитането на по-малката продължителност на работното време спрямо работниците и служителите на пълно работно време представлява обективен критерий, който позволява да бъде пропорционално намален обемът на правата на съответните работници (решение от 5 ноември 2014 г., Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-476/12, EU:C:2014:2332, т. 23 и 24).

53 Ето защо, освен ако не се установи друго при проверките, които са от компетентността единствено на националната юрисдикция, следва да се приеме, че макар някои разлики в третирането да могат да се обосноват с различията в изискваната квалификация и с естеството на задачите, за които редовите магистрати трябва да поемат отговорност, изключването на всякакво право на отпуск, както и на всякаква форма на социалноосигурителна закрила по отношение на мировите съдии не може да се допусне с оглед на клауза 4 от Рамковото споразумение за срочната работа или на клауза 4 от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време.

54 С оглед на изложените по-горе съображения на първия въпрос следва да се отговори, че член 7 от Директива 2003/88, клауза 4 от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време, както и клауза 4 от Рамковото споразумение за срочната работа трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална правна уредба, която не предвижда за мировите съдии никакво право да се ползват нито от платен годишен отпуск от 30 дни, нито от социалноосигурителен режим, който зависи от трудовото правоотношение, като предвидения за редовите магистрати, ако мировият съдия попада в рамките на понятието „работник на непълно работно време“ по смисъла на Рамковото споразумение за работа на непълно работно време и/или на понятието „работник на срочен договор“ по смисъла на Рамковото споразумение за срочната работа и се намира в положение, сходно с това на редови магистрат.

По третия въпрос

55 С третия си въпрос запитващата юрисдикция иска по същество да се установи дали клауза 5 от Рамковото споразумение за срочната работа трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба, съгласно която срочно трудово правоотношение може да бъде подновявано последователно най-много три пъти за по четири години и общата му продължителност не може да надхвърля 16 години и която не предвижда възможност да се санкционира по ефективен и възпиращ начин злоупотребата при подновяването на трудовите правоотношения.

56 На първо място, следва да се припомни, че клауза 5 от Рамковото споразумение за срочната работа предвижда, че държавите членки приемат мерки относно броя на подновяванията на последователните срочни трудови договори или правоотношения и/или относно общата максимална продължителност на такива трудови договори или правоотношения.

57 Следва обаче да се констатира, че приложимата към спора по главното производство италианска правна уредба действително е предвиждала ограничение на броя на последователните подновявания, както и на максималната продължителност на тези срочни договори.

58 В това отношение съгласно постоянната съдебна практика, макар държавите членки да разполагат със свобода на преценка относно мерките за предотвратяване на злоупотребите, те не могат да поставят под въпрос целта или полезното действие на Рамковото споразумение за срочната работа (вж. в този смисъл решение от 11 февруари 2021 г., M.V. и др. (Последователни срочни трудови договори в публичния сектор) (C-760/18, EU:C:2021:113, т. 56).

59 На второ място, следва да се провери дали санкцията за евентуална злоупотреба отговаря на изискванията на клауза 5 от Рамковото споразумение за срочната работа, в случай че италианската правна уредба не допуска преобразуването на трудовото правоотношение в договор за неопределено време.

60 От постоянната съдебна практика следва, че клауза 5 от Рамковото споразумение за срочната работа не предвижда задължение за държавите членки да предвидят преобразуването на срочните трудови договори в договори за неопределено време (определение от 12 декември 2013 г., Papalia, C-50/13, непубликувано, EU:C:2013:873, т. 16), нито предвижда специални санкции в случай на констатирани злоупотреби (решение от 11 февруари 2021 г., M.V. и др. (Последователни срочни трудови договори в публичния сектор), C-760/18, EU:C:2021:113, т. 57).

61 Ето защо националните органи следва да приемат пропорционални, ефективни и възпиращи мерки, за да гарантират пълната ефикасност на нормите, приети в изпълнение на Рамковото споразумение за срочната работа, които могат да предвиждат за тази цел преобразуването на срочни трудови договори в договори за неопределено време. Когато обаче е налице злоупотреба при използването на последователни срочни трудови правоотношения, трябва да може да се приложи мярка за надлежно санкциониране на тази злоупотреба и за заличаване на последиците от нарушението (решение от 11 февруари 2021 г., M.V. и др. (Последователни срочни трудови договори в публичния сектор), C-760/18, EU:C:2021:113, т. 57—59).

62 За да може национална правна уредба като разглежданата по главното производство, която забранява единствено в публичния сектор преобразуването на поредица от срочни трудови договори в трудов договор за неопределено време, да се счита за съответстваща на Рамковото споразумение за срочната работа, във вътрешния правов ред на съответната държава членка трябва да има в посочената област друга ефективна мярка, за да не се допусне и ако е необходимо, да се санкционира злоупотребата при използването последователни срочни трудови договори (решение от 7 март 2018 г., Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, т. 34 и цитираната съдебна практика).

63 Доколкото Съдът не следва да се произнася по тълкуването на разпоредби от вътрешното право, запитващата юрисдикция трябва да прецени дали условията за прилагане, както и ефективното прилагане на релевантните разпоредби на вътрешното право са подходящи за предотвратяване и евентуално за санкциониране на злоупотребите при използването на последователни срочни трудови договори или правоотношения (решение от 11 февруари 2021 г., M.V. и др. (Последователни срочни трудови договори в публичния сектор), C-760/18, EU:C:2021:113, т. 61).

64 В случая от предоставените от запитващата юрисдикция данни е видно, че нито една разпоредба от италианския правен ред не позволява да се санкционира по ефективен и възпиращ начин злоупотребата при подновяването на срочни трудови правоотношения по смисъла на клауза 5 от Рамковото споразумение за срочната работа.

65 Липсата на каквато и да било санкция обаче не изглежда от естество да предотврати и евентуално да санкционира злоупотребата при използването на последователни срочни трудови договори или правоотношения.

66 С оглед на гореизложените съображения на третия въпрос следва да се отговори, че клауза 5, точка 1 от Рамковото споразумение за срочната работа трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба, по силата на която срочното трудово правоотношение може да бъде подновявано последователно най-много три пъти за по четири години и общата му продължителност не може да надхвърля 16 години и която уредба не предвижда възможност да се санкционира по ефективен и възпиращ начин злоупотребата при подновяването на трудовите правоотношения.

По съдебните разноски

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

По изложените съображения Съдът (първи състав) реши:

1) **Член 7 от Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време, клауза 4 от сключеното на 6 юни 1997 г. Рамково споразумение за работа при непълно работно време, което се съдържа в приложението към Директива 97/81/ЕО на Съвета от 15 декември 1997 година относно Рамково споразумение за работа при непълно работно време, сключено между Съюза на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (CEEP) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП), изменена с Директива 98/23/ЕО на Съвета от 7 април 1998 г., и клауза 4 от сключеното на 18 март 1999 г. Рамково споразумение за срочната работа, което се съдържа в приложението към Директива 1999/70/ЕО на Съвета от 28 юни 1999 година относно Рамково споразумение за срочната работа, сключено между Европейската конфедерация на профсъюзите (CES), Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE) и Европейския център на предприятията с държавно участие (CEEP), трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална правна уредба, която не предвижда за мировите съдии никакво право на платен годишен отпуск от 30 дни, нито право да се ползват от социалноосигурителен режим, който зависи от трудовото правоотношение, като предвидения за редовите магистрати, ако мировият съдия попада в рамките на понятието „работник на непълно работно време“ по смисъла на Рамковото споразумение за работа на непълно работно време и/или на понятието „работник на срочен договор“ по смисъла на Рамковото споразумение за срочната работа и се намира в положение, сходно с това на редови магистрат.**

2) **Клауза 5, точка 1 от сключеното на 18 март 1999 г. Рамково споразумение за срочната работа, което е приложено към Директива 1999/70, трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба, по силата на която срочното трудово правоотношение може да бъде подновявано последователно най-много три пъти за по четири години и общата му продължителност не може да надхвърля**

16 години и която уредба не предвижда възможност да се санкционира по ефективен и възпиращ начин злоупотребата при подновяването на трудовите правоотношения.

Подписи