Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (десети състав)

20 декември 2017 година*

„Преюдициално запитване — Социална политика — Директива 1999/70/ЕО — Рамково споразумение за срочната работа, сключено между Европейската конфедерация на профсъюзите (CES), Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE) и Европейския център на предприятията с държавно участие (CEEP) — Клауза 4 — Принцип на недопускане на дискриминация — Понятието „условия за наемане на работа“ — Признаване на административния статут „неплатен отпуск за изпълнение на особени задачи“ — Национална правна уредба, която предвижда, че при избиране на публична длъжност неплатен отпуск за изпълнение на особени задачи се предоставя само на служители, издържали конкурс, а не и на временно наети служители“

По дело C-158/16

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n. 1 de Oviedo (административен съд № 1, Овиедо, Испания) с акт от 1 март 2016 г., постъпил в Съда на 16 март 2016 г., в рамките на производство по дело

Margarita Isabel Vega González

срещу

Consejería de Hacienda y Sector Público del Gobierno del Principado de Asturias,

СЪДЪТ (десети състав),

състоящ се от: E. Levits, председател на състава, M. Berger и F. Biltgen (докладчик), съдии,

генерален адвокат: E. Sharpston,

секретар: A. Calot Escobar,

предвид изложеното в писмената фаза на производството,

като има предвид становищата, представени:

– за г-жа Vega González, от S. Suárez Solis, abogada, и R. Blanco González, procurador,

– за испанското правителство, от A. Gavela Llopis и от A. Rubio González, в качеството на представители,

– за Европейската комисия, от M. van Beek и N. Ruiz García, в качеството на представители,

* Език на производството: испански.

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 7 септември 2017 г.,

постанови настоящото

Решение

1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на клауза 4 от Рамковото споразумение за срочната работа, сключено на 18 март 1999 г. (наричано по-нататък „Рамковото споразумение“), приложено към Директива 1999/70/ЕО на Съвета от 28 юни 1999 година относно Рамково споразумение за срочната работа, сключено между Европейската конфедерация на профсъюзите (CES), Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE) и Европейския център на предприятията с държавно участие (CEEP) (ОВ L 175, 1999 г., стр. 43; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 129).

2 Запитването е отправено в рамките на спор между г-жа Margarita Isabel Vega González и Consejería de Hacienda y Sector Público del Gobierno del Principado de Asturias (Съвет за финансите и публичния сектор на Администрацията на Княжество Астурия, Испания) (наричан по-нататък „Съветът“) по повод неговия отказ да уважи подадената от заинтересованото лице молба да ѝ се признае административен статут „неплатен отпуск за изпълнение на особени задачи“ след избирането ѝ за представител в парламента.

Правна уредба

Правото на Съюза

3 В съображение 14 от Директива 1999/70 се посочва, че „[п]одписалите страни пожелаха да сключат рамково споразумение относно срочната заетост, като определят общите принципи и минималните изисквания за срочни трудови договори и трудови правоотношения; те демонстрираха желанието си да подобрят качеството на срочната работа чрез гарантиране прилагането на принципа [на недопускане на] дискриминация и да създадат рамка за предотвратяване на нарушенията, произтичащи от използването на последователни срочни трудови договори или правоотношения“.

4 Съгласно член 1 от Директива 1999/70 тя има за цел „да въведе в действие [приложеното по-долу р]амково споразумение […], сключено на […] между общите междуотраслови организации [Европейската конфедерация на профсъюзите (CES), Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (CEEP)]“.

5 Преамбюлът на Рамковото споразумение уточнява в трета алинея, че то „определя общите принципи и минималните изисквания, свързани със срочната работа, приемайки, че тяхното детайлно приложение трябва да отчита реалностите на специфичните национални, секторни и сезонни ситуации. То илюстрира желанието на социалните партньори да създадат обща рамка за осигуряване на равно третиране на работниците на срочен трудов договор, като ги закриля срещу дискриминация и за използване на срочните трудови договори на база, приемлива за работодателите и работниците“.

6 Съгласно клауза 1 от Рамковото споразумение то има за цел, от една страна, да подобри качеството на срочната работа чрез гарантиране прилагането на принципа на недопускане на дискриминация, и от друга страна, да създаде рамка за предотвратяване на злоупотребата, която произтича от използването на последователни срочни трудови договори или правоотношения.

7 Клауза 3 от Рамковото споразумение, озаглавена „Определения“, гласи:

„По смисъла на настоящото споразумение:

1. „работник на срочен трудов договор“ означава лице, което има трудов договор или правоотношение, сключени директно между работодателя и работника, където изтичането на срока на трудовия договор или правоотношение е обусловено от обективни условия, такива като достигане на определена дата, завършване на специфична задача или настъпване на определен случай.

2. По смисъла на настоящото споразумение терминът „работник на [трудов договор за неопределено време, който се намира в сходно положение]“ означава работник с трудов договор или правоотношение с неопределена продължителност, в същото ведомство, ангажиран със същата или подобна работа/занятие, като се отдава дължимото внимание на квалификациите/уменията. […]“.

8 Клауза 4 от Рамковото споразумение, озаглавена „Принцип на [недопускане на д]искриминация“, предвижда в точка 1:

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

Испанското право

9 Ley del Principado de Asturias 3/1985 de Ordenación de la Función Pública de la Administración del Principado de Asturias (Закон на Княжество Астурия 3/1985 от 26 декември за организацията на публичната служба в администрацията на Княжество Астурия) от 26 декември 1985 г. (BOE №º 59 от 10 март 1986 г., стр. 9083) определя в член 6, че „временно наети служители“ са лицата, временно назначени по установения ред на свободни длъжности в администрацията на Княжество Астурия до заемане на същите от служители, издържали конкурс, или по заместване в случаите на командироване на титулярите, включително отпуск за изпълнение на особени задачи.

10 Видовете административен статут са изброени в член 59, параграф 1 от Закон 3/1985, който в буква е) посочва „неплатен отпуск за изпълнение на особени задачи“. Член 59, параграф 2 предвижда изрично, че този статут не се признава на временно наетите служители.

11 Член 64, параграф 1, буква g) от Закон 3/1985 предвижда, че издържалите конкурс служители в администрацията на Княжество Астурия, когато са избрани за представители в Junta General del Principado de Asturias (Общото събрание на Астурия, Испания), са в неплатен отпуск за изпълнение на особени задачи.

12 Съгласно член 64, параграф 2 от Закон 3/1985 издържалите конкурс служители, които са в неплатен отпуск за изпълнение на особени задачи, запазват качеството на служители и правото да заемат съответната длъжност, като времето на отпуска се зачита при определяне на допълнителното възнаграждение за всеки три години прослужено време и във връзка с повишаването в степен.

Спорът в главното производство и преюдициалните въпроси

13 Г-жа Vega González работи в администрацията на Княжество Астурия от 26 май 1989 г., където изпълнява различни длъжности. На 15 април 2011 г. същата администрация я назначава за временно нает служител от категорията на висшите административни служители по заместване на служител, издържал конкурс, който е в командировка.

14 Г-жа Vega González участва в проведените на 24 май 2015 г. избори за парламент на Астурия като кандидат на политическа партия и е избрана за представител в този парламент.

15 За да може да изпълнява парламентарните си функции на пълно работно време, на 13 юни 2015 г.-жа Vega González подава молба до администрацията на Княжество Астурия да ползва, на основание член 59 от Закон 3/1985, неплатен отпуск за изпълнение на особени задачи, или евентуално неплатен отпуск по лични причини.

16 С решение от 23 юни 2015 г. Dirección General de Función Pública (Генералната дирекция за публичната служба, Испания) отхвърля молбата по съображение, че неплатеният отпуск за изпълнение на особени задачи и неплатеният отпуск по лични причини са приложими само за служителите, издържали конкурс, но не и за временно наетите служители.

17 С решение от 22 октомври 2015 г. Съветът отхвърля подадената от г-жа Vega González молба за оттегляне на това решение.

18 Г-жа Vega González обжалва решението на Съвета пред запитващата юрисдикция, Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.°1 de Oviedo (Административен съд № 1, Овиедо, Испания).

19 Пред запитващата юрисдикция Съветът твърди, че Директива 1999/70 е неприложима, тъй като тя се отнася единствено до условията за наемане на работа, а не до административния статут.

20 Съветът уточнява, че ако г-жа Vega González бе служителка, издържала конкурс, щеше да ѝ бъде предоставен неплатеният отпуск за изпълнение на особени задачи, посочен в член 59 от Закон 3/1985, тъй като съответната администрация не би имала никакво право на преценка в това отношение. Така единственият начин, по който г-жа Vega González може да изпълнява политическия си мандат на пълен работен ден, би бил да се откаже окончателно от работата си.

21 Запитващата юрисдикция припомня, че съгласно постоянната практика на Съда различно третиране относно условията за наемане на работа на работници на срочен трудов договор и работници на трудов договор за неопределено време не е съвместимо с изискванията на Директива 1999/70, освен ако не е обосновано от обективни причини.

22 В това отношение запитващата юрисдикция настоява, че дори теоретично да може да се твърди, че различното третиране е обосновано от обективни причини, свързани с неотложността или необходимостта от временно назначаване на длъжността, все пак този довод не може да е валиден в случай, при който длъжността се заема над четири години от работник на срочен трудов договор. Освен това запитващата юрисдикция подчертава особеното значение на засегнатото в случая право, а именно правото на достъп до парламентарен мандат, гарантирано от испанската конституция.

23 Според запитващата юрисдикция сам по себе си временният характер на функциите, изпълнявани от временно нает служител, не е обективна причина, която да обоснове различно третиране, лишавайки го от правото да се върне на заеманата от него длъжност, след като изтече срокът на парламентарния му мандат. Всъщност, макар че по време на този мандат възможността за връщане на работа de facto би могла да отпадне, тъй като заеманата от срочно наетия служител длъжност междувременно е била заета от служител, издържал конкурс, или просто е била премахната, не е изключено също така положението, обосновало назначаването на този служител на срочен трудов договор, все още да е налице към момента на изтичане на парламентарния му мандат.

24 При това положение съмненията на запитващата юрисдикция се отнасят по-скоро по понятието „условия за наемане на работа“ по смисъла на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение. До момента обаче Съдът е разглеждал обхвата на това понятие само предвид въпросите, свързани с получаваното възнаграждение, разпределението и продължителността на работното време, почивките, отпуските и изобщо разрешените отсъствия. При това положение би трябвало, от една страна, да се определи дали понятието „условия за наемане на работа“ обхваща и задължението на работник на срочен трудов договор, а в случая временно нает служител, да се признае административен статут, който му позволява, също както на работник на трудов договор за неопределено време, а именно, издържал конкурс служител, спиране на изпълнението на трудовото правоотношение, по-конкретно за да може да се посвети на изпълнението на политическия мандат, за който е бил избран. От друга страна запитващата юрисдикция иска да установи дали различното третиране, извършено по член 59 от Закон 3/1985 на временно наетите служители и на служителите, издържали конкурс, е съвместимо с принципа на недопускане на дискриминация, установен в клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение.

25 При тези обстоятелства Juzgado de la Contencioso-Administrativo nº 1 de Oviedo (административен съд № 1, Овиедо) решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Трябва ли понятието „условия на наемане на работа“, използвано в клауза 4 от Рамковото споразумение, да се тълкува в смисъл, че включва право за работник по срочно трудово правоотношение, който е избран на представителна политическа длъжност, да иска и да получи, също като работника по постоянно трудово правоотношение, спиране на изпълнението на служебното правоотношение с работодателя и след изтичане на съответния парламентарен мандат да се върне на длъжността, която е заемал?

2) Трябва ли принципът на недопускане на дискриминация, до който се отнася клауза 4 от Рамковото споразумение за срочната работа, да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба като член 59, параграф 2 от Закон 3/1985, напълно и безусловно забраняваща признаването на административен статут „неплатен отпуск за изпълнение на особени задачи“ на временно назначените служители, които са избрани за представители в парламента, при положение че такова право се признава на служителите, които са издържали конкурс?“.

По преюдициалните въпроси

По първия въпрос

26 С първия си въпрос запитващата юрисдикция по същество иска да установи дали клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение трябва да се тълкува в смисъл, че използваното в тази разпоредба понятие „условия за наемане на работа“ включва правото на работник, който е бил

избран в парламент, да ползва предвидения в националната правна уредба неплатен отпуск за изпълнение на особени задачи, при който изпълнението на трудовото правоотношение е спряно по такъв начин, че до изтичането на срока на парламентарния мандат на работника са гарантирани както неговата работа, така и правото му на повишаване.

27 Най-напред трябва да се припомни, че съгласно клауза 1, буква а) от Рамковото споразумение една от целите му е подобряването на качеството на срочната работа чрез гарантиране прилагането на принципа на недопускане на дискриминация. Освен това в трета алинея от преамбюла към Рамковото споразумение се прави уточнението, че то „илюстрира желанието на социалните партньори да създадат обща рамка за осигуряване на равно третиране на работниците на срочен трудов договор, като ги закриля срещу дискриминация“. Съображение 14 от Директива 1999/70 посочва в това отношение, че целта на Рамковото споразумение по-специално е да се подобри качеството на срочната работа, като се определят минимални изисквания, така че да се гарантира прилагането на принципа на недопускане на дискриминация (решение от 14 септември 2016 г., de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, т. 25 и цитираната съдебна практика).

28 Рамковото споразумение, и по-специално клауза 4, има за цел да приложи този принцип спрямо работниците на срочен трудов договор, за да се попречи на работодател да се възползва от подобно трудово правоотношение и да лиши тези работници от правата, признати на работниците на трудов договор за неопределено време (решение от 14 септември 2016 г., de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, т. 26 и цитираната съдебна практика).

29 С оглед на преследваните с Рамковото споразумение цели клауза 4 от същото следва да се разбира в смисъл, че изразява принцип на социалното право на Съюза, който не може да се тълкува ограничително (решение от 14 септември 2016 г., de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, т. 27 и цитираната съдебна практика).

30 Що се отнася до понятието „условия за наемане на работа“ по смисъла на клауза 4 от Рамковото споразумение, Съдът вече е приел, че за да се определи дали дадена мярка спада към „условията за наемане на работа“, решаващ е именно критерият за наемане на работа, и по-специално трудово правоотношение, установено между работника и неговия работодател (решения 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, от 14 септември 2016 г., de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, т. 26 и определение от 9 февруари 2017 г., Rodrigo Sanz, C-443/16, EU:C:2017:109, т. 32).

31 Така в обхвата на понятието „условия за наемане на работа“ по смисъла на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение попадат премиите за три години прослужено време (вж. в този смисъл решения от 13 септември 2007 г., Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, т. 47, от 22 декември 2010 г., Gavieiro Gavieiro и Iglesias Torres, C-444/09 и C-456/09, EU:C:2010:819, т. 50—58 и от 9 юли 2015 г., Regojo Dans, C-177/14, EU:C:2015:450, т. 43), премиите за продължаващо обучение за шест години прослужено време (вж. в този смисъл определение от 9 февруари 2012 г., Lorenzo Martínez, C-556/11, непубликувано, EU:C:2012:67, т. 38), правилата за стажа, който е необходим за класирането в по-горна категория възнаграждение, или тези за изчисляване на стажа, изискван за ежегодно изготвяне на атестационен доклад (вж. в този смисъл решение от 8 септември 2011 г., Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, т. 46 и цитираната съдебна практика), правото на участие в плана за оценяване на преподавателите и получаването на произтичащия от това материален стимул (определение от 21 септември 2016 г., Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, т. 36), а също и намаляването наполовина на работното време и съответното намаляване на възнаграждението (определение от 9 февруари 2017 г., Rodrigo Sanz, C-443/16, EU:C:2017:109, т. 33).

32 Съдът е постановил също така, че правилата за определяне на срока на предизвестието при прекратяване на срочен трудов договор са част от „условията за наемане на работа“ по смисъла на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение (вж. в този смисъл решение от 13 март 2014 г., Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, т. 27 и 29).

33 Същото се отнася до обезщетението, което работодателят е длъжен да плати на работника поради незаконосъобразно определяне на срока на трудовия му договор (вж. в този смисъл решение от 12 декември 2013 г. Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, т. 37) или в резултат от прекратяване на срочни трудови договори (вж. в този смисъл решение от 14 септември 2016 г. de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, т. 31).

34 Както подчертава генералният адвокат в точка 22 от своето заключение, изразът „условия за наемане на работа“ следователно обозначава правата и задълженията, характеризиращи дадено трудово правоотношение, като включва както условията, при които дадено лице е нает на работа, така и тези, свързани с прекратяването на трудовото правоотношение.

35 При това положение трябва да се приеме, че решението за предоставяне на неплатен отпуск за изпълнение на особени задачи като разглеждания в главното производство, при който някои елементи на трудовото правоотношение спират да се изпълняват, докато други продължават, отговаря на посочения в точка 30 от настоящото решение критерий и следователно попада в обхвата на понятието „условия за наемане на работа“ по смисъла на клауза 4 от Рамковото споразумение.

36 Всъщност, от една страна, няма съмнение, че решението да се предостави такъв отпуск на работника по необходимост се взема поради трудовото правоотношение между него и работодателя му. От друга страна, следва да се отбележи, че в случая неплатеният отпуск за изпълнение на особени задачи, предвиден в Закон 3/1985, не само води до спиране на изпълнението на трудовото правоотношение, но също така позволява на работника да запази правото да заеме съответната длъжност до връщането му на работа след края на парламентарния му мандат, като същевременно гарантира, че времето на този отпуск се зачита при определяне на допълнителното възнаграждение за всеки три години прослужено време и във връзка с повишаването в степен, елементи, за които, както следва от цитираната в точка 31 от настоящото решение съдебна практика, вече изрично бе признато, че попадат в обхвата на понятието „условия за наемане на работа“, както отбелязва генералният адвокат в точка 25 от своето заключение.

37 Доводът, че в контекста на спора по главното производство необходимостта да се разреши такъв неплатен отпуск за изпълнение на особени задачи е резултат от съзнателното и едностранно решение на работничката на срочен трудов договор да участва в избори, не е определящ в това отношение, тъй като работник на трудов договор за неопределено време, който е в същото положение, би се изправил пред същата необходимост. Освен това лицето, което се кандидатира за парламент, не е сигурно, че ще бъде избрано, така че сам по себе си просто фактът, че се е кандидатирало, не го задължава да подаде молба за неплатен отпуск за изпълнение на особени задачи.

38 Така или иначе е важно да се допълни, че тълкуване на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение, което изключва от приложното поле на понятието „условия за наемане на работа“ правото на неплатен отпуск за изпълнение на особени задачи, би ограничило обхвата на закрилата, предоставена на работниците на срочни трудови договори срещу дискриминация, което би представлявало незачитане на преследваната от тази разпоредба цел (вж. в този смисъл решения от 13 март 2014 г., Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, т. 27 и 29, от 14 септември 2016 г., de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, т. 30 и определение от 21 септември 2016 г., Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, т. 39).

39 При това положение на първия въпрос следва да се отговори, че клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение трябва да се тълкува в смисъл, че използваното в тази разпоредба понятие „условия за наемане на работа“ включва правото на работник, който е бил избран в парламент, да ползва предвидения в националната правна уредба неплатен отпуск за изпълнение на особени задачи, при който изпълнението на трудовото правоотношение е спряно по такъв начин, че до изтичането на срока на парламентарния мандат на работника са гарантирани както неговата работа, така и правото му на повишаване.

По втория въпрос

40 С втория си въпрос запитващата юрисдикция по същество иска да установи дали клауза 4 от Рамковото споразумение трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба като разглежданата в главното производство, според която работникът на срочен трудов договор е изключен напълно от кръга на лицата, които, за да могат да упражняват политически мандат, ползват отпуск, при който изпълнението на трудовото правоотношение е спряно до връщането на работника на работа в края на този мандат, макар това право да е признато на работниците на трудов договор за неопределено време.

41 Що се отнася до клауза 4 от Рамковото споразумение, е важно да се припомни, че в точка 1 по отношение на условията за наемане на работа тя въвежда забрана работниците на срочен трудов договор да се третират по по-неблагоприятен начин спрямо работниците на трудов договор за неопределено време, които се намират в сходно положение, само защото работят по срочен договор, освен ако различното третиране не е оправдано от обективни причини.

42 Съгласно установената съдебна практика 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 (решения от 8 септември 2011 г., Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, т. 65 и цитираната съдебна практика, както и от 14 септември 2016 г., de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, т. 35).

43 В случая следва да се отбележи, че различно третиране между работници на срочен трудов договор и работници на трудов договор за неопределено време е налице, когато на работник на трудов договор за неопределено време, който е избран да изпълнява политически мандат, може да се предостави неплатен отпуск за изпълнение на особени задачи, при който изпълнението на трудовото правоотношение е спряно до връщането на работа в края на този мандат на работника, докато работникът на срочен трудов договор трябва да напусне работата си, за да може да изпълнява същия мандат.

44 Само в случай обаче, че работата, извършвана от работник като г-жа Vega González в рамките на нейния срочен трудов договор, не е идентична или сходна с извършваната от работници на трудов договор за неопределено време, твърдяното различно третиране, що се отнася до неплатения отпуск за изпълнение на особени задачи, може да бъде обосновано независимо от забраната в клауза 4 от Рамковото споразумение, тъй като това различно третиране би се отнасяло до различни положения (вж. по аналогия решения от 18 октомври 2012 г., Valenza и др., C-302/11—C-305/11, EU:C:2012:646, т. 48 и цитираната съдебна практика, и от 14 септември 2016 г., de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, т. 41).

45 Всъщност, за да се прецени дали заинтересованите лица извършват идентична или подобна работа по смисъла на Рамковото споразумение, в съответствие с клауза 3, точка 2 и клауза 4, точка 1 от последното следва да се проследи дали — предвид всички фактори, като естеството на работата, изискванията за квалификация и условията на труд — може да се приеме, че тези лица се намират в сходно положение (решения от 18 октомври 2012 г., Valenza и др.,

C-302/11—C-305/11, EU:C:2012:646, т. 42 и цитираната съдебна практика, от 13 март 2014 г., Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, т. 31 и от 14 септември 2016 г., de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, т. 40).

46 Ето защо запитващата юрисдикция следва да определи дали г-жа Vega González е в положение, сходно с това на работниците, наети на трудов договор за неопределено време от същия орган през същия период (вж. по аналогия решения от 18 октомври 2012 г., Valenza и др., C-302/11—C-305/11, EU:C:2012:646, т. 43 и цитираната съдебна практика, 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). Ако при тази преценка посочената юрисдикция стигне до извода, че е налице неравно третиране, след това тя ще трябва да провери дали то може да бъде обосновано от наличието на „обективни причини“ по смисъла на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение, с други думи, да бъде обосновано от точни и конкретни обстоятелства, характеризиращи съответните условия за наемане на работа в особения контекст, в който те се вписват, и по обективни и прозрачни критерии, за да се провери дали то отговаря на реална потребност, дали е годно за постигане на преследваната цел и дали е необходимо в това отношение (вж. в този смисъл решение от 14 септември 2016 г., de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, т. 45 и цитираната съдебна практика).

47 В това отношение Съдът вече е установил, от една страна, че понятието „обективни причини“ от клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение трябва да се разбира в смисъл, че не допуска обосноваване на разлика в третирането между работниците на срочен трудов договор и работниците на трудов договор за неопределено време с това, че тази разлика е предвидена от обща и абстрактна национална норма (решение от 14 септември 2016 г., de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, т. 46 и цитираната съдебна практика).

48 От друга страна, също от постоянната практика на Съда е видно, че сам по себе си временният характер на работата не отговаря на тези изисквания и не може да представлява „обективна причина“ по смисъла на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение (решение от 14 септември 2016 г., de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, т. 47 и цитираната съдебна практика).

49 В случая, дори запитващата юрисдикция да не изключи възможността неотложността и необходимостта от временно назначаване на длъжността, както и предвидимостта на края на трудовото правоотношение, по принцип да представляват точни и конкретни обстоятелства, които да обосновят неравно третиране, що се отнася до предоставянето на неплатен отпуск за изпълнение на особени задачи, същата юрисдикция все пак уточнява, че такива доводи не са валидни в положение като породилото спора в главното производство, в което длъжността се заема повече от четири години от същия работник на срочен договор.

50 Така или иначе абсолютният отказ на работниците на срочни трудови договори да се предостави неплатен отпуск за изпълнение на особени задачи a priori не изглежда да е от първостепенно значение постигане на целта, преследвана от Закон 3/1985, а именно запазване на работата и на правото на повишаване на работниците на трудов договор за неопределено време, и по-конкретно на издържалите конкурс служители, които имат политически мандат, доколкото самата запитваща юрисдикция констатира, че е напълно възможно на работниците на срочен трудов договор, които имат същия политически мандат, да бъде предоставен такъв неплатен отпуск за изпълнение на особени задачи, който би спрял изпълнението на трудовото правоотношение до края на този мандат, когато ще са сигурни, че могат да се върнат на заеманата от тях длъжност, стига междувременно тя да не е била премахната или заета от служител, издържал конкурс.

51 Предвид гореизложеното на втория въпрос следва да се отговори, че клауза 4 от Рамковото споразумение трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба като разглежданата в главното производство, според която работникът на срочен трудов договор е

изключен напълно от кръга на лицата, които, за да могат да упражняват политически мандат, ползват отпуск, при който изпълнението на трудовото правоотношение е спряно до връщането работника на работа в края на този мандат, макар това право да е признато на работниците на трудов договор за неопределено време.

По съдебните разноски

52 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 (десети състав) реши:

1) **Клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение за срочната работа, сключено на 18 март 1999 г., приложено към Директива 1999/70/ЕО на Съвета от 28 юни 1999 година относно Рамково споразумение за срочната работа, сключено между Европейската конфедерация на профсъюзите (CES), Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE) и Европейския център на предприятията с държавно участие, трябва да се тълкува в смисъл, че използваното в тази разпоредба понятие „условия за наемане на работа“ включва правото на работник, който е бил избран в парламент, да ползва предвидения в националната правна уредба неплатен отпуск за изпълнение на особени задачи, при който изпълнението на трудовото правоотношение е спряно по такъв начин, че до изтичането на срока на парламентарния мандат на работника са гарантирани както неговата работа, така и правото му на повишаване.**

2) **Клауза 4 от Рамковото споразумение за срочната работа, приложено към Директива 1999/70, трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба като разглежданата в главното производство, според която работникът на срочен трудов договор е изключен напълно от кръга на лицата, които, за да могат да упражняват политически мандат, ползват отпуск, при който изпълнението на трудовото правоотношение е спряно до връщането на работника на работа в края на този мандат, макар това право да е признато на работниците на трудов договор за неопределено време.**

Подписи