Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (шести състав)

20 септември 2018 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 — Публичен сектор — Преподаватели в гимназиален етап — Назначаване като служители с нормативноустановен статут на срочно назначени служители чрез процедура за подбор по документи — Определяне на трудовия стаж — Частично отчитане на периодите, прослужени по срочни договори“

По дело C-466/17

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Tribunale ordinario di Trento (Районен съд Тренто, Италия) с акт от 18 юли 2017 г., постъпил в Съда на 3 август 2017 г., в рамките на производство по дело

Chiara Motter

срещу

Provincia autonoma di Trento,

СЪДЪТ (шести състав),

състоящ се от: C. G. Fernlund (докладчик), председател на състава, S. Rodin и E. Regan, съдии,

генерален адвокат: E. Sharpston,

секретар: A. Calot Escobar,

предвид изложеното в писмената фаза на производството,

като има предвид становищата, представени:

– за C. Motter, от W. Miceli, F. Ganci, V. De Michele, E. De Nisco, S. Galleano и G. Rinaldi, avvocati,

– за Provincia autonoma di Trento, от N. Pedrazzoli, L. Bobbio, A. Pizzoferrato, M. Dalla Serra и M. Velardo, avvocati,

– за италианското правителство, от G. Palmieri, в качеството на представител, подпомагана от L. Fiandaca, C. Colelli и G. D’Avanzo, avvocati dello Stato,

* Език на производството: италиански.

– за Европейската комисия, от M. van Beek и G. Gattinara, в качеството на представители,

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 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 Chiara Motter и Provincia autonoma di Trento (Автономна провинция Тренто, Италия) относно изчисляването на нейния трудов стаж към момента на сключването на безсрочен договор с последната.

Правна уредба

Правото на Съюза

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

4 Клауза 2 от Рамковото споразумение 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.

2. Държавите членки след консултация със социалните партньори и/или социалните партньори могат да предвидят настоящото споразумение да не се прилага за:
   а) правоотношения на начално професионално обучение и схеми за чиракуване;
   б) трудови договори и правоотношения, които са сключени в рамките на специално публично или с публична подкрепа обучение, интеграция и програма за професионално повторно обучение“.

5 Клауза 3 от Рамковото споразумение има следния текст:

„По смисъла на настоящото споразумение:

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

2. терминът „работник на постоянен трудов договор за сравнение“ означава работник с трудов договор или правоотношение с неопределена продължителност, в същото ведомство, ангажиран със същата или подобна работа/занятие, като се отдава дължимото внимание на квалификациите/уменията. Когато няма „работник на постоянен трудов договор за сравнение“ в същото ведомство, сравнението се прави чрез препратка до приложимия колективен трудов договор или където няма приложим колективен трудов договор, според националното законодателство, колективните трудови договори или практики“.

6 Клауза 4 от Рамковото споразумение 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 за сравнение, 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.

3 Редът и условията за прилагането на настоящата клауза се определят от държавите членки след консултация със социалните партньори и/или [от] социалните партньори, като имат предвид правото на Общността и националното законодателство, колективните трудови договори и практика.

4. Критериите за прослужено време, свързани с определени условия за наемане на работа, са същите за работниците на срочни трудови договори, както и за работниците на постоянни трудови договори, освен когато различните критерии за прослужено време са оправдани по обективни причини“.

Италианското право

7 Член 485, алинея 1 от decreto legislativo n° 297, „testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado“ (Законодателен декрет № 297, „консолидиран текст на действащите в областта на образованието законови разпоредби във връзка с училищата от всички видове и етапи“) от 16 април 1994 г. (редовна притурка на GURI бр. 115 от 19 май 1994 г.) предвижда:

„За преподавателите в средните училища и училищата по изкуства положеният труд в качеството им на преподаватели на временна длъжност в горепосочените държавни и официално приравнени училища, включително тези в чужбина, се признава като прослужено време на постоянна длъжност — за правни и икономически цели — изцяло за първите четири години и две трети за евентуален допълнителен период, както и единствено за икономически цели — за оставащата една трета. Произтичащите от това признаване икономически права се запазват и оценяват при всички категории заплащане, определени след първоначално определената категория заплащане към момента на признаването“.

Спорът в главното производство и преюдициалните въпроси

8 През 2003 г. г-жа Motter е назначена на работа от Автономна провинция Тренто по силата на срочен договор като преподавател в гимназиален етап на средното образование за 2003/2004 учебна година. Впоследствие тя продължава тази дейност без прекъсване по още седем последователни срочни договора, всеки от които с продължителност, съответстваща на тази на учебната година.

9 От 1 септември 2011 г. г-жа Motter е назначена по безсрочен трудов договор. Титуляризирана е на 1 септември 2012 г.

10 На 8 септември 2014 г. Автономна провинция Тренто преизчислява трудовия стаж на заинтересованата за целите на класирането ѝ в степен в изпълнение на правна уредба, приложима от 1 януари 2012 г. Съобразно член 485, алинея 1 от Законодателен декрет № 297 от 16 април 1994 г. на г-жа Motter е признат за тази цел трудов стаж в размер на 80 месеца от 96-те действително отработени месеца. Първите четири години са били изцяло взети предвид, а следващите четири — в съотношение, ограничено до две трети, т.е. 32 месеца от 48. Тя е класирана в първа степен.

11 На 2 декември 2016 г. г-жа Motter сезира Tribunale di Trento (Районен съд Тренто, Италия) с искане Автономна провинция Тренто да отчете изцяло придобития от нея трудов стаж преди сключването на безсрочния договор при упражняване на същите функции въз основа на осемте последователно сключени срочни договора за периода от 2003/2004 до 2010/2011 учебни години.

12 В подкрепа на иска си тя изтъква нарушение на клауза 4 от Рамковото споразумение и моли да не се прилага член 485, алинея 1 от Законодателен декрет № 297 от 16 април 1994 г., доколкото същият предвижда периоди прослужено време по срочен трудов договор да се отчитат изцяло до четири години, а над четири години — в размер, ограничен до две трети.

13 Запитващата юрисдикция смята, че за целите на прилагане на принципа на недискриминация по клауза 4 от Рамковото споразумение следва да се провери дали сравними положения не се третират различно. За да се извърши такава проверка, положението на г-жа Motter би могло да се сравни с това на преподавател, извършвал подобна работа, който, след като е бил назначен посредством конкурс на постоянен договор, има същия трудов стаж като г-жа Motter.

14 В това отношение г-жа Motter установява, без това да е оспорено от противната страна, че е изпълнявала задачи, идентични на тези на преподавателите, назначени на работа на постоянни договори посредством конкурс. Запитващата юрисдикция обаче не е сигурна дали е налице разлика между тези две положения. Понеже преподавателите длъжностни лица са издържали конкурс, би могло да се поддържа, че техните услуги са с качество, по-високо от това на преподавателите на срочен договор. Ако това беше така, не трябва да се следват мотивите, изложени в точка 45 от решение от 18 октомври 2012 г., Valenza и др. (C-302/11—C-305/11, EU:C:2012:646), в което Съдът отказва да приеме, че служители, които изпълняват идентични задачи, могат да се разглеждат като намиращи се в различно положение в зависимост от това дали са издържали конкурс за достъп до държавна служба.

15 Запитващата юрисдикция отбелязва, че становищата на италианските съдилища са разделени по този въпрос. Така Corte suprema di cassazione (Върховен касационен съд, Италия) е постановил, че за преподавателите клауза 4 от Рамковото споразумение изисква признаване на трудовия стаж, придобит по предходни срочни договори, с цел гарантиране на тяхното равно третиране спрямо преподавателите на постоянни договори. За сметка на това редица по-ниски съдебни инстанции са на обратното становище.

16 С оглед на тези обстоятелства запитващата юрисдикция иска да се установи дали фактът, че не са издържали конкурс за достъп до държавна служба, може да оправдае разлика в третирането в ущърб на служители на срочни договори.

17 Запитващата юрисдикция отбелязва впрочем, че в решение от 18 октомври 2012 г., Valenza и др. (C-302/11—C-305/11, EU:C:2012:646, т. 23, 55 и 62), Съдът е постановил, че цялостното отчитане на трудовия стаж, придобит по срочни договори, в полза на работниците, назначени на постоянен договор в държавната служба, би могло да е проява на обратна дискриминация в ущърб на работниците, назначени на постоянна длъжност след успешно издържан конкурс.

18 Тези елементи водят запитващата юрисдикция до въпроса дали италианското право, като предвижда в член 485 от Законодателен декрет № 297 от 16 април 1994 г. регресивна система за отчитане на трудовия стаж, придобит по срочни договори, с цел да избегне обратна дискриминация по отношение на издържалите конкурс за постоянна длъжност в държавната служба, е съвместимо с клауза 4 от Рамковото споразумение.

19 При тези условия Tribunale di Trento (Районен съд, Тренто) решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Представлява ли — с цел прилагане на принципа на недискриминация по клауза 4 от Рамковото споразумение — обстоятелството, че има успешно премината първоначална обективна проверка на професионалните качества чрез публичен конкурс, фактор, равносилен на условията за обучение, който националната юрисдикция трябва да вземе предвид, за да установи дали са в сходно положение работник на постоянен договор и работник на срочен договор, както и за да провери дали е налице обективна причина, която може да оправдае разлика в третирането между работник на постоянен договор и работник на срочен договор?

2) Допуска ли принципът на недискриминация по клауза 4 от Рамковото споразумение национална правна уредба като тази по член 485, алинея 1 от Законодателен декрет № 297 от 16 април 1994 г., която предвижда, че за да се определи трудовият стаж към момента на назначаване на постоянна длъжност, прослужено време до четири години на срочен договор се взема предвид изцяло, докато прослужено време над четири години се намалява с една трета за правни цели и с две трети за икономически цели, поради липсата — при работата по срочен трудов договор — на успешно премината първоначална обектива проверка на професионалните качества чрез публичен конкурс?

3) Допуска ли принципът на недискриминация по клауза 4 от Рамковото споразумение национална правна уредба като тази по член 485, алинея 1 от Законодателен декрет № 297 от 16 април 1994 г., която предвижда, че за да се определи трудовият стаж към момента на назначаване на постоянен договор, прослужено време до четири години на срочен договор се отчита изцяло, докато прослужено време над четири години се намалява с една трета за правни цели и с две трети за икономически цели, с цел да се избегне проява на обратна дискриминация в ущърб на служителите на постоянна длъжност, назначени след успешно издържан публичен конкурс?“.

По допустимостта на преюдициалното запитване

20 Италианското правителство поддържа, че преюдициалното запитване е недопустимо поради своята неточност. Тъй като запитващата юрисдикция не е определила адекватно и достатъчно точно фактите, не е възможно да се прецени дали положението на ищцата по главното производство е сравнимо с това на поставени в подобно положение служители с нормативноустановен статут, и да се отговори на преюдициалните въпроси.

21 В това отношение следва да се припомни, че в рамките на сътрудничеството между Съда 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, може 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. Следователно, щом като отправените въпроси се отнасят до тълкуването на правото на Съюза, Съдът по принцип е длъжен да се произнесе (решение от 6 септември 2016 г., Petruhhin, C-182/15, EU:C:2016:630, т. 19 и цитираната съдебна практика).

22 Следователно въпросите, които са свързани с тълкуването на правото на Съюза и са поставени от националния съд в нормативната и фактическа рамка, която той определя съгласно своите правомощия, и проверката на чиято точност не е задача на Съда, се ползват с презумпция за релевантност. Съдът може да откаже да се произнесе по отправеното от национална юрисдикция запитване само ако е съвсем очевидно, че исканото тълкуване на правото на Съюза няма никаква връзка с действителността или с предмета на спора по главното производство, когато проблемът е от хипотетично естество или когато Съдът не разполага с необходимите данни от фактическа и правна страна, за да бъде полезен с отговора на поставените му въпроси (решение от 26 юли 2017 г., Persidera, C-112/16, EU:C:2017:597, т. 24 и цитираната съдебна практика).

23 В случая обаче преюдициалното запитване съдържа достатъчно описание на фактическата и правната обстановка на спора по главното производство, за да може Съдът да бъде полезен с отговора си на поставените въпроси. Тези въпроси, които се отнасят до тълкуването на клауза 4 от Рамковото споразумение, се вписват в рамките на спор относно условията, при които се отчитат периодите, прослужени от работници на срочен договор, с оглед на тяхното класиране в степен към момента на назначаването им като служители с нормативноустановен статут. Поради това те имат пряка връзка с предмета на спора по главното производство и не са хипотетични. Както г-жа Motter, така и Автономна провинция Тренто, а също и италианското правителство, и Европейската комисия освен това са били в състояние да представят своите становища по поставените от запитващата юрисдикция въпроси.

24 От гореизложеното следва, че преюдициалното запитване е допустимо.

По преюдициалните въпроси

25 С въпросите си, които следва да се разгледат заедно, запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали клауза 4 от Рамковото споразумение трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба като разглежданата по главното производство, която за целите на класирането на работник в категория възнаграждение при неговото назначаване като служител с нормативноустановен статут след подбор по документи, прослуженото време на срочни трудови договори се отчита изцяло в рамките на четири години, а над четири години — частично, в размер на две трети.

26 За да се отговори на този въпрос, трябва да се припомни, че клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение забранява работниците на срочни трудови договори да се третират по по-неблагоприятен начин по отношение на условията за наемане на работа спрямо работниците на постоянни трудови договори, които се намират в сходно положение, само защото работят по срочен договор, освен ако различното третиране не е оправдано от обективни причини. Точка 4 от тази клауза формулира същата забрана по отношение на критериите за прослужено време, свързани с определени условия за наемане на работа (решение от 18 октомври 2012 г., Valenza и др., C-302/11—C-305/11, EU:C:2012:646, т. 39). Освен това Съдът вече е постановил, че правилата относно трудовия стаж, който трябва да се придобие, за да стане възможно класирането в

категория възнаграждение, попадат в обхвата на понятието „условия за наемане на работа“ по смисъла на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение (решение от 8 септември 2011 г., Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, т. 46 и 47).

27 От предоставените на Съда данни по настоящото производство е видно, че за разлика от преподавателите на постоянни договори, назначени посредством конкурс, на преподавателите на срочни договори, които са назначени като служители с нормативноустановен статут след подбор по документи, може за целта на класирането им в определена категория заплащане да бъде отчетено изцяло прослуженото време само за първите четири години трудов стаж, като това отчитане по-нататък е ограничено до две трети за следващите години. Прилагането на разглежданата национална правна уредба по този начин е довела администрацията до признаване само на 80 от 96-те действително прослужени месеца по срочни договори от ищцата по главното производство, т.е. около 83 % от придобития от нея трудов стаж.

28 Както следва обаче от самия текст на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение, работниците на срочен трудов договор и работниците на постоянен договор подлежат на равно третиране само ако са в сходно положение. Поради това, за да се прецени дали тази разлика в третирането представлява забранена от въпросната клауза дискриминация, трябва най-напред да се разгледа доколко разглежданите положения са сравними, след което да се провери, на второ място, наличието на евентуална обективна обосновка.

По сходството между разглежданите положения

29 За да се прецени дали заинтересованите лица упражняват идентична или подобна работа по смисъла на Рамковото споразумение, следва в съответствие с клауза 3, точка 2 и клауза 4, точка 1 да се изследва дали — при отчитане на всички фактори, като естеството на работата, условията на обучение и условията на труд — тези лица могат да се считат за намиращи се в сходно положение (решение от 5 юни 2018 г., Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, т. 51 и цитираната съдебна практика).

30 Естеството на функциите, упражнявани от ищцата по главното производство през годините, в които е работила като преподавател на срочни трудови договори и качеството на опита, придобит от нея на това основание, са сред критериите, позволяващи да се установи дали тя се намира в положение, сходно с това на длъжностно лице, назначено посредством конкурс и придобило същия трудов стаж (вж. в този смисъл решение от 18 октомври 2012 г., Valenza и др., C-302/11—C-305/11, EU:C:2012:646, т. 44).

31 В конкретния случай от предоставените от запитващата юрисдикция индикации следва, че функциите, упражнявани от ищцата по главното производство през годините, в които е работила на срочни трудови договори, са били идентични на тези, които са ѝ възложени като служител с нормативноустановен статут.

32 Видно е обаче, че ищцата по главното производство не е издържала общ конкурс за достъп до държавна служба. Запитващата юрисдикция иска да се установи дали такова обективно обстоятелство предполага не толкова високи професионални качества, годни да се изразят, по-конкретно през първите периоди на преподаване, посредством по-ниско качество на предоставяните услуги спрямо тези, предоставяни от служители с нормативноустановен статут, назначени посредством конкурс.

33 Следва обаче да се приеме, че фактът, че не е издържала конкурс за постъпване на служба в публичната администрация, не може да означава, че към момента на назначаването ѝ на постоянен договор ищцата по главното производство не се намира в положение, сходно с това на служители с нормативноустановен статут, тъй като условията, определени от националната

процедура за назначаване след подбор по документи, имат за цел именно да се допусне стабилизирането в публичната администрация само на работниците на срочни трудови договори, които разполагат с професионален опит, който позволява тяхното положение да бъде приравнено на това на длъжностните лица с нормативноустановен статут (вж. в този смисъл решение от 18 октомври 2012 г., Valenza и др., C-302/11—C-305/11, EU:C:2012:646, т. 45).

34 Впрочем хипотезата, според която качеството на услугите на преподавателите, новоназначени по срочен договор, е по-ниско от това на издържалите конкурс, не е съвместима с решението на националния законодател да признае изцяло трудовия стаж, придобит през първите четири години професионален опит на преподавателите на срочен договор. По-нататък такава хипотеза, ако бъде установена, би означавало за националните органи да организират достатъчно често конкурси за запълване на необходимите свободни работни места. Това обаче явно не е така, защото, видно от предоставеното на Съда становище от ищцата по главното производство, конкурси за назначаване се организират само спорадично, като последните са проведени през 1999 г., 2012 г. и 2016 г. Това положение, което запитващата юрисдикция трябва да провери, изглежда трудно съвместимо с тезата, защитавана от италианското правителство, че услугите, предоставяни от преподавателите на срочни договори, са с по-ниско качество от тези, предоставяни от преподаватели на постоянни договори, назначени посредством конкурс.

35 От тези обстоятелства произтича, че разглежданите положения са сходни, при условие че запитващата юрисдикция следва да извърши необходимите фактически проверки. Следователно трябва да се определи дали е налице обективна причина, която оправдава липсата на пълно отчитане на периодите прослужено време над четири години, отработени по срочни трудови договори при класирането на служителите с нормативноустановен статут в гимназиален етап на средното образование, назначени след подбор по документи, в тяхната категория възнаграждение.

По наличието на обективна обосновка

36 Според постоянната практика на Съда понятието „обективни причини“ по смисъла на клауза 4, точка 1 и/или точка 4 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 обстоятелството, че тази разлика е предвидена от обща и абстрактна национална норма като закон или колективен трудов договор (решение от 5 юни 2018 г., Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, т. 56 и цитираната съдебна практика).

37 Посоченото понятие изисква установеното неравно третиране да бъде обосновано с наличието на точни и конкретни елементи, характеризиращи въпросното условие за наемане на работа в особения контекст, в който то се вписва, и въз основа на обективни и прозрачни критерии, за да се провери дали това неравно третиране отговаря на реална потребност, дали е годно да постигне преследваната цел и дали е необходимо в това отношение. Тези обстоятелства могат да произтичат по-специално от особеното естество на задачите, за чието осъществяване са сключени срочни договори, и от присъщите характеристики на задачите или евентуално от преследването на законна цел, свързана със социалната политика на държава членка (решение от 5 юни 2018 г., Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, т. 57 и цитираната съдебна практика).

38 Позоваването единствено на временния характер на работата на служителите в публичната администрация не съответства на тези изисквания и следователно не може да представлява „обективна причина“ по смисъла на клауза 4, точка 1 и/или точка 4 от Рамковото споразумение. Всъщност да се приеме, че единствено временният характер на дадено трудово правоотношение

е достатъчен, за да обоснове разлика в третирането между работници на срочни трудови договори и работници на трудови договори с неопределен срок, би обезсмислило целите на Директива 1999/70, както и на Рамковото споразумение, и би означавало да се запази за дълго време положение, неблагоприятно за работниците на срочни трудови договори (решение от 18 октомври 2012 г., Valenza и др., C-302/11—C-305/11, EU:C:2012:646, т. 52).

39 Така Съдът вече е постановил, че клауза 4 от Рамковото споразумение трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба, която напълно изключва отчитането на трудовия стаж, придобит от работник на срочен трудов договор в публичен орган, при определянето на прослуженото време на работника във връзка с назначаването му за неопределено време от същия орган като длъжностно лице с нормативноустановен статут чрез специална процедура по стабилизиране на трудовото му правоотношение, освен ако това изключване е оправдано по „обективни причини“ по смисъла на точка 1 и/или точка 4 от тази клауза. Само фактът, че срочно наетият работник е завършил посочените периоди на работа въз основа на срочен трудов договор или срочно трудово правоотношение, не представлява такава обективна причина (решение от 18 октомври 2012 г., Valenza и др., C-302/11—C-305/11, EU:C:2012:646, т. 71).

40 В случая, за да обоснове разликата в третирането, твърдяна в делото по главното производство, италианското правителство изтъква, че разглежданата по главното производство мярка, за разлика от тази в решение от 18 октомври 2012 г., Valenza и др. (C-302/11—C-305/11, EU:C:2012:646), изцяло признава прослуженото време от работниците на срочни договори при тяхното назначаване като служители с нормативноустановен статут.

41 Разглежданата по главното производство национална правна уредба несъмнено признава в цялост това прослужено време. Същевременно тя не прави това по еднакъв начин, тъй като трудовият стаж, придобит след първите четири години, се отчита само в рамките на две трети.

42 В това отношение италианското правителство обяснява подобно намаляване с необходимостта да се отрази фактът, че опитът на преподавателите на срочни договори не може да бъде напълно сравнен с този на техните колеги с нормативноустановен статут, назначени посредством конкурс. За разлика от последните, на преподавателите на срочни договори често се възлагат временни задачи по заместване и преподаване на различни предмети. По-нататък, за последните се прилагал различен режим на засичане на отработените часове спрямо този за служители с нормативноустановен статут. С оглед на тези разлики както от качествена, така и от количествена гледна точка, и за да се избегне всяка обратна дискриминация в ущърб на служителите с нормативноустановен статут, назначени посредством конкурс, италианското правителство смята, че е оправдано да се прилага коефициент на намаление при отчитането на трудовия стаж, придобит по срочни договори.

43 Трябва да се припомни, че като се има предвид 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, да предвидят условията, при които се придобива качеството на длъжностно лице с нормативноустановен статут, както и условията за наемане на работа на такова длъжностно лице, по-специално когато преди това същото е било нает от тази администрация по срочни трудови договори (решение от 18 октомври 2012 г., Valenza и др., C-302/11—C-305/11, EU:C:2012:646, т. 57).

44 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 18 октомври 2012 г., Valenza и др., C-302/11—C-305/11, EU:C:2012:646, т. 59).

45 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, то може да се обоснове по смисъла на клауза 4, точка 1 и/или точка 4 от Рамковото споразумение (вж. в този смисъл решение от 8 септември 2011 г., Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, т. 79).

46 В това отношение Съдът вече е приел, че някои разлики в третирането между длъжностни лица с нормативноустановен статут, назначени след провеждането на общ конкурс, и тези, назначени след придобиване на професионален опит по срочни трудови договори, биха могли по принцип да бъдат обосновани с различията в изискваната квалификация и естеството на задачите, за които те трябва да поемат отговорност (решение от 18 октомври 2012 г., Valenza и др., C-302/11—C-305/11, EU:C:2012:646, т. 60).

47 Следователно твърдените от италианското правителство цели, състоящи се, от една страна, в отразяване на различията в професионалното упражняване между двете разглеждани категории работници, и от друга страна, в избягване на появата на обратна дискриминация в ущърб на служителите с нормативноустановен статут, назначени след успешно издържан общ конкурс, могат да се приемат за „обективна причина“ по смисъла на клауза 4, точка 1 и/или точка 4 от Рамковото споразумение, при условие че отговарят на реална потребност, годни са да постигнат преследваната цел и са необходими в това отношение (вж. в този смисъл решение от 18 октомври 2012 г., Valenza и др., C-302/11—C-305/11, EU:C:2012:646, т. 62).

48 Без да се засягат проверките, които са единствено от компетентността на запитващата юрисдикция, следва да се признае, че целите, изтъкнати от италианското правителство в конкретния случай, могат легитимно да се считат за целящи да отговарят на реална потребност.

49 Действително от становището на това правителство е видно, че разглежданата по главното производство национална правна уредба отчасти има за цел да отрази различията между опита, придобит от преподавателите, назначени посредством конкурс, и тези, назначени след подбор по документи, поради различията в предметите, условията и хорариума, при които последните трябва да работят, особено в рамките на задачи по заместване на други преподаватели. Италианското правителство твърди, че поради хетерогенността на тези положения услугите, предоставяни от преподавателите на срочни договори през период от 180 дни годишно, т.е. около две трети от една учебна година, са приравнени от националната правна уредба на служба в продължение на пълна учебна година. При условие на проверка на тези обстоятелства от запитващата юрисдикция, такава цел изглежда съответства на принципа pro rata temporis, споменат изрично в клауза 4, точка 2 от Рамковото споразумение.

50 По-нататък трябва да се констатира, че липсата на първоначална проверка на професионалните качества посредством конкурс и опасността от обезценяване на същите не изисква непременно да се изключи част от трудовия стаж, придобит по срочни договори. Въпреки това, обосновки от подобно естество могат при определени обстоятелства да се считат за отговарящи на легитимна цел. В това отношение е релевантно да се отбележи, че от становището на италианското правителство е видно, че националният правен ред придава особена важност на конкурсите за постъпване на служба в публичната администрация. За да гарантира безпристрастност и ефикасност на администрацията, член 97 от италианската конституция наистина предвижда, че достъпът до длъжности в публичната администрация е чрез конкурс, освен в предвидените от закона случаи.

51 С оглед на тези елементи национална правна уредба като разглежданата по главното производство, която ограничава до съотношение от две трети вземането предвид на трудов стаж над четири години, придобит по срочни трудови договори, не може да се счита за надхвърляща необходимото за постигане на разгледаните по-горе цели и за установяване на равновесие между легитимните интереси на работниците на срочни договори и тези на работниците на постоянни договори, при зачитане на ценностите за растеж в службата, основан на личните качества, и на съображенията за безпристрастност и ефикасност на администрацията, на които се опират назначенията посредством конкурс.

52 При това положение, за да се даде полезен отговор на запитващата юрисдикция, е важно да се отбележи, че от елементите, с които Съдът разполага, произтича, че вредата, претърпяна вследствие на дискриминацията, твърдяна от ищцата по главното производство, спрямо работниците на постоянни договори, изглежда се дължи на обстоятелството, че нейната категория възнаграждение е определена не при изпълнение на националните разпоредби, приложими към датата на нейното назначаване на безсрочен договор, 1 септември 2011 г., а при изпълнение на последващи разпоредби, в сила към датата на решението, с което администрацията е преизчислила трудовия ѝ стаж, а именно 8 септември 2014 г. Макар към датата на назначаването ѝ на постоянен договор да е имала трудов стаж над три години, който ѝ дава достъп до втората степен от действащата тогава скала на класиране, ищцата по главното производство не се е ползвала от прилагането на преходните разпоредби, свързани с изменението на тази скала, считано от 1 януари 2012 г., и то независимо от това, че тези преходни разпоредби имат за цел да гарантират запазването в степен на работниците, които към тази дата са класирани във втора степен. Тъй като на Съда не е поставен въпрос във връзка с това от запитващата юрисдикция, същата трябва да провери съответно дали такова прилагане с обратно действие на новата скала на класиране съответства на принципите на правна сигурност и защита на оправданите правни очаквания.

53 От това следва, че — при условие на проверка от запитващата юрисдикция — обстоятелствата, изтъкнати от италианското правителство, за да обоснове разликата в третирането между работници на срочни договори и работници на постоянни договори, съставляват „обективна причина“ по смисъла на клауза 4, точка 1 и/или точка 4 от Рамковото споразумение.

54 С оглед на гореизложените съображения на поставените въпроси следва да се отговори, че клауза 4 от Рамковото споразумение трябва да се тълкува в смисъл, че допуска по принцип национална правна уредба като разглежданата по главното производство, която за целите на класирането на работник в категория възнаграждение при неговото назначаване като длъжностно лице с нормативноустановен статут след подбор по документи, прослуженото време на срочни трудови договори се отчита изцяло в рамките на четири години, а над четири години — частично, в размер на две трети.

По съдебните разноски

55 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 (шести състав) реши:

Клауза 4 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 (CEEP), трябва да се тълкува в смисъл, че допуска по принцип национална правна уредба като разглежданата по главното производство, която за целите на класирането на работник в категория възнаграждение при неговото назначаване като длъжностно лице с нормативноустановен статут след подбор по документи, прослуженото време на срочни трудови договори се отчита изцяло в рамките на четири години, а над четири години — частично, в размер на две трети.

Подписи