

**Дело C-133/21****Резюме на преюдициалното запитване съгласно член 98, параграф 1 от  
Процедурния правилник на Съда****Дата на постъпване в Съда:**

3 март 2021 г.

**Запитваща юрисдикция:**

Efeteio Athinon (Апелативен съд, Атина, Гърция)

**Дата на акта за преюдициално запитване:**

9 март 2020 г.

**Жалбоподатели:**

VP

CX

RG

TR

и др.

**Отвeтник:**

Elliniko Dimosio

**Предмет на спора в главното производство**

Искане за изплащане на разликите в трудовото възнаграждение, които се дължат на неравно третиране на работниците на срочен договор, като единственият разграничителен критерий е, че договорът им е квалифициран от работодателя или от закона като срочен трудов договор.

**Предмет и правно основание на преюдициалното запитване**

Тълкуване на клауза 4 от 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 (СЕЕР) (Директива 1999/70/ЕО на Съвета от 28 юни 1999 година), член 267ДФЕС

### **Преюдициални въпроси**

- Съвместима ли е с клауза 4 от Директива 1999/70/ЕО национална правна уредба като оспорваната, която налага неравно третиране по отношение на заплащането в ущърб на работниците на срочен трудов договор, по смисъла на клауза 1 от Директива 1999/70/ЕО, в сравнение с работник на постоянен трудов договор в сходно положение, като единственият разграничителен критерий е, че договорът им е квалифициран като срочен трудов договор от работодателя или от закона?
- По-специално съвместима ли е с клауза 4 от Директива 1999/70/ЕО национална правна уредба, която оправдава неравното третиране по отношение на заплащането на работниците с това, че те били на срочни трудови договори, при положение че работата им покрива постоянни и трайни нужди на работодателя?

### **Релевантни разпоредби от правото на Европейския съюз**

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 (СЕЕР)

### **Релевантни разпоредби от националното право**

Президентски указ № 164/2004 за приемане на „Разпоредби относно работниците на срочен договор в публичния сектор“.

Закон № 3205/2003 за приемане на „Разпоредби относно трудовите възнаграждения на държавните служители и работещите в бюджетния сектор, [публичноправните юридически лица (P.G.D.P.)] и [местните органи (O.T.A.)], служителите във въоръжените сили на постоянна служба, както и, по аналогия, в гръцката полиция, службите за пожарна безопасност и бреговата охрана и други релевантни разпоредби“.

Закон № 3320/2005 за приемане на „Разпоредби относно държавните служители и служителите на юридическите лица от широкия публичен сектор, както и на O.T.A.“.

## Кратко представяне на фактите и на производството

- 1 Жалбоподателите са наети от гръцката държава на различни дати в периода от 2001 г. до 2008 г. и оттогава до предявяването на иска през 2010 г. (вж. т. 3 по-долу) работят непрекъснато и последователно като лица, извършващи дейност по почистване на основни и средни училища — първоначално с последователни трудови договори или правоотношения, които ответникът квалифицира като „договори за извършване на определена работа“, а впоследствие, от декември 2006 г. и януари 2007 г. — със безсрочни частноправни договори за полагане на труд.
- 2 През 2005 г., след подаването от тях на заявления, Централният съвет по управление на персонала на Υπουργείο Ethnikis Paideias kai Thriskevmaton [Министерство на държавното образование и религиозните въпроси (МДОРВ)], а след това Anotato Symvoulio Epilogis Prosopikou [Висш съвет за подбор на персонала (ASEP)] излизат с нарочни решения, че са налице условията за прилагане на разпоредбите на член 11 от Президентски указ № 164/2004. Впоследствие с решения от 2006 г. и 2007 г. на МДОРВ са настанени на работа при ответника по безсрочни трудови правоотношения.
- 3 С оглед на тези събития на 10 юни 2010 г. жалбоподателите [по настоящото производство] предявяват иск пред Monomeles Protodikeio Athinon (Окръжен съд, заседаващ в едноличен състав, Атина) с настояване ответникът да бъде задължен да им изплати паричните суми, съответстващи на разликите между възнагражденията, които те са получили от 2001 г. до 2008 г., и възнагражденията, предвидени в правната уредба за работниците със сходна квалификация, работещи при ответника, имайки предвид работното им време като титуляри на договори, квалифицирани като договори за извършване на определена работа.
- 4 С окончателно решение № 2198/2011 Monomeles Protodikeio Athinon (Окръжен съд, заседаващ в едноличен състав, Атина) отхвърля иска като незаконосъобразен. Сезиран с жалба срещу първоинстанционното решение, Efeteio Athinon (Апелативен съд, Атина) с определение № 1189/2016 обявява жалбата за допустима, уважава частично искането и осъжда ответника да заплати на жалбоподателите сумите, посочени в оспорения акт, ведно със законните лихви.
- 5 Както гръцката държава, така и жалбоподателите подават касационна жалба пред Areios Pagos (Касационен съд). По исканията, направени в жалбите, Areios Pagos постановява решение № 570/2018, с което отменя решение № 1189/2016 на Efeteio Athinon (Апелативен съд, Атина), в частта, в която се признава горепосочените разлики във възнагражденията за периода преди назначаването на жалбоподателите на длъжности, предвидени в щатното разписание, и връща делото за ново разглеждане на същия съд.

### Основни доводи на страните по главното производство

- 6 Жалбоподателите посочват, че са били наети като лица, извършващи дейност по почистване, и че по силата на договори, квалифицирани от ответника като договори за извършване на определена работа, се занимават с почистване на училищата на ответника. Те твърдят, че условията им на труд, както и продължителността на договорите, показват че те работят като заети лица, и че са подчинени на своя работодател (гръцката държава), чиито представители определяли мястото, времето и реда и условията за упражняване на дейността им.
- 7 Считащи, че са били подложени на дискриминационно третиране по отношение на получаваните възнаграждения, тъй като не се получавали предвидените в Закон № 3205/2003 възнаграждения за работниците в публичния сектор със безсрочни частноправни договори за полагане на труд, жалбоподателите поддържат, че при липсата на каквато и да било обективна причина, оправдаваща това дискриминационно третиране, възниква въпросът за приложимостта на клауза 4 от 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 (СЕЕР) (наричано по-нататък „Рамковото споразумение“), както е допълнена с Директива 1999/70, която клауза е пряко приложима.

### Кратко представяне на мотивите за преюдициалното запитване

- 8 С посоченото по-горе решение № 570/2018 Areios Pagos (Касационен съд) постановява, че разликите във възнагражденията не могат да се основават на член 1 от Закон № 3320/2015. За сметка на това, що се отнася до съвместимостта на член 1, параграф 4, буква а) от Закон № 3320/2005 с клауза 4 от Рамковото споразумение, той приема, че тази разпоредба не противоречи на разпоредбите на Директива 1999/70 и по-специално на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение, съгласно която при трудовите договори работниците на срочни трудови договори не следва да се третират по по-неблагоприятен начин спрямо работници на постоянен трудов договор в сходно положение, само защото имат срочен договор или правоотношение, освен ако различното третиране не е оправдано от обективни причини.
- 9 Освен това с горепосоченото решение Areios Pagos (Касационен съд) постановява, че в случая не е налице изискваното от тази клауза сходство в разглежданите условия на работа, във връзка с което следва да се вземат предвид редица фактори като естеството на работата, обучението и условията на труд. Следователно не може да се приеме, че жалбоподателите се намират в положение, сходно с това на работниците на постоянен трудов договор, поради което клауза 4 не е приложима, тъй като неравното третиране се отнася до различни положения. Всъщност, за да бъде

изпълнено посоченото изискване за сходство, не е достатъчно възнаграждението на жалбоподателите да не е равностойно на получаваното от колегите им, които са част от щатния персонал на ответника, въпреки че имат една и съща квалификация и работят при едни и същи условия; трябва да се разгледа конкретно определена категория работници на постоянни трудови договори, както и дейностите и задълженията и на двете категории.

- 10 Areios Pagos (Касационен съд) отбелязва също, че нормативната разпоредба относно сключването на срочни договори за извършване на определена работа (почистване на училища), доколкото датира от периода след адаптирането на вътрешната правна уредба към Директива 1999/70 (10 юли 2002 г.), не изглежда произволна, а е обоснована от конкретното естество на задълженията, за чието изпълнение са сключени договорите, и от присъщите за тези договори характеристики по смисъла на клауза 5, точка 1, буква а), тъй като тези престации представляват дейност, която е необходима за удовлетворяване на постоянни и трайни нужди, свързани с процеса на преподаване (почистване на училищни сгради), която не изисква гръцката държава да наема персонал на трудови договори за неопределено време, а може да бъде осъществявана и чрез сключването на договори за извършване на определена работа, независимо дали с юридически лица (напр. предприятия за почистване) или с физически лица. Това е така, защото сключването на нови трудови договори или на последователни срочни договори за извършване на определена работа, дори многократно или даже постоянно, когато е оправдано по обективни причини по смисъла на клауза 5, точка 1, буква а) от Рамковото споразумение, както в настоящия случай, не попада в защитната рамка на Директивата, която цели да предотврати злоупотребата, произтичаща от използването на последователни срочни трудови договори или правоотношения по смисъла на клауза 1, [буква б)] от Рамковото споразумение.
- 11 Според Areios Pagos (Касационен съд) горепосоченото разрешение не се променя от факта, че в случая жалбоподателите са били назначени на щатни длъжности по безсрочно частноправно правоотношение за полагане на труд в приложение на преходната разпоредба, предвидена в член 11 от Президентски указ № 164/2004, приета в изпълнение на Директивата. Всъщност като препраща единствено към разпоредбата на член 5, параграф 1 от Президентския указ, която се отнася до забраната за сключване на последователни срочни трудови договори, а не към тази на член 5, параграф 2, която позволява сключване по изключение на последователни срочни трудови договори, когато това е оправдано от обективни причини, както впрочем предвижда клауза 5, точка 1, буква а) от Рамковото споразумение, и то без тази клауза да определя времеви ограничения, разпоредбата на член 11 в това отношение е по-благоприятна за работниците в сравнение с Директивата.
- 12 Запитващата юрисдикция отбелязва, че в случая жалбоподателите основават искането си за признаване на разликите във възнагражденията на

твърдението, че при правилна правна квалификация на правоотношението те всъщност са работили като заети лица по трудов договор (а не по договор за извършване на определена работа). Претенцията им за по-високи възнаграждения произтича пряко от Закон № 3205/2003, чиито разпоредби са законно разширени с общ министерски декрет, така че да обхванат работниците на безсрочни частноправни договори за полагане на труд.

- 13 В допълнение, съгласно клауза 4 от Рамковото споразумение „работниците на срочни трудови договори не се третират по по-неблагоприятен начин спрямо работници на постоянен трудов договор [в сходно положение], само защото имат срочен договор или правоотношение“. Тази клауза вече е транспонирана в националното право, *inter alia*, с член 4 от Президентски указ № 164/2004, що се отнася до публичния сектор.
- 14 За разлика от клауза 5, която се отнася до предотвратяване на злоупотребата с последователни срочни трудови договори, клауза 4, която се отнася до недопускането на дискриминация, е ясна и точна и е пряко приложима (решение от 15 април 2008 г., *Impact*, C-268/06, EU:C:2008:223, т. 59 и сл.). Всъщност Съдът на Европейския съюз постоянно подчертава, че клауза 4 е основна и трябва да се тълкува разширително, а не ограничително. За работници по смисъла на Директивата се считат лицата на срочен трудов договор или правоотношение, независимо от по-специфичната квалификация на този труд или действие от страна на националния законодател (решение от 13 септември 2007 г., *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509, т. 29). Впрочем съгласно практиката на Съда условията на труд, посочени в клауза 4 от Рамковото споразумение, се отнасят и до неравното третиране (възнагражденията) на работниците на срочни трудови договори.
- 15 От това следва, че клауза 4 от Рамковото споразумение, както е транспонирана в гръцкото право, по принцип не допуска каквато и да било дискриминация на работниците на срочни договори по отношение на възнагражденията им спрямо работниците на постоянен договор, които имат идентични или сходни задължения. За да се установи обаче дали клауза 4 е приложима в настоящия случай и да се провери дали е налице нарушение на клаузата, не е достатъчно възнаграждението на жалбоподателите да не е равностойно на това на техните колеги, принадлежащи към щатния персонал на ответника, въпреки че имат еднаква квалификация и работят при едни и същи условия, а е необходимо специално да се разгледа тази категория работници на постоянни трудови договори, както и дейностите и задълженията на всяка категория работници.
- 16 В случая е установено, че жалбоподателите са работили като заети лица, тоест били са на подчинение на своя работодател (гръцката държава), чиито представители определяли мястото, времето и реда и условията на тяхната дейност. Следователно жалбоподателите в действителност не са работили по договори за извършване на определена работа, а по трудов договор и

следователно попадали в обхвата на понятието „работник“ по смисъла на клауза 1 от Рамковото споразумение.

- 17 Това е причината, поради която дискриминационното им третиране по отношение на получаваните възнаграждения, доколкото не са им били изплащани възнагражденията, предвидени в правната уредба за работници в публичния сектор на безсрочни частноправни договори за полагане на труд, повдига въпроса за прилагането на клауза 4 от Рамковото споразумение, тъй като не е налице обективна причина, оправдаваща подобно неравно третиране.
- 18 Колкото до въпроса за наличието на обективна причина, в неотдавнашни решения Ageios Pagos (Касационен съд) е постановил, че неравното третиране на работниците на срочни трудови договори до преобразуването им в трудови договори за неопределено време в приложение на разпоредбите на член 11 от Президентски указ № 164/2004 и на член 1 от Закон № 3320/2005 е оправдано от това, че те „съзнателно са извършвали работа за удовлетворяване на постоянни нужди“, без обаче да се позовава пряко на клауза 4 от Рамковото споразумение. Следователно основателно може да се постави въпросът дали това обстоятелство представлява обективна причина, която оправдава неприлагането на забраната за дискриминация, предвидена в клауза 4 от Рамковото споразумение.

РАБОТЕН ДОГОВОР