



Решение на Съда

По дело C-706/23 | Școala gimnazială „Mihai Eminescu”

Прессъобщение № 142/26

Люксембург, 8 октомври 2026 г.

Съдът уточнява изискванията на правото на Съюза във връзка с недопускането на дискриминация спрямо работниците в случай на съвместяване на няколко трудови договори

Правата на работниците, наети на пълно работно време, които едновременно с това работят на непълно работно време с почасово заплащане, трябва да бъдат определени въз основа на действително положение труд и получените доходи по двата договора

Между 2019 г. и 2022 г. четиринадесет преподаватели, които работят на безсрочни трудови договори на пълно работно време в учебни заведения в системата на училищното образование в Румъния, полагат труд в същите учебни заведения и на срочни трудови договори на непълно работно време с почасово заплащане през периода от септември до юни на всяка от тези учебни години. През този период имуществените им права, свързани с годишния отпуск, както и надбавките за храна, са определяни единствено въз основа на безсрочните трудови договори на пълно работно време. Тъй като считат, че въз основа на работата си на непълно работно време на почасово заплащане имат право и на обезщетения за годишен отпуск и надбавки за храна, определени пропорционално на действително отработеното време по тези трудови договори, преподавателите подават чрез синдикалната си организация иск пред Окръжен съд Васлуй (Румъния), който през 2023 г. е уважен. Работодателят обжалва това решение пред Апелативен съд Яш (Румъния), който решава да отправи преюдициални въпроси до Съда.

Апелативният съд иска по същество да се установи дали правото на Съюза¹ трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба, която предвижда, че в случай на съвместяване от страна на един и същ работник на няколко трудови договора, въпросните имуществени права се определят единствено въз основа на безсрочния трудов договор на пълно работно време.

В решението си от днес Съдът припомня най-напред, че всеки работник има право на платен годишен отпуск от най-малко четири седмици². Това право е основен принцип на социалното право на Съюза. Следователно този принцип не може да бъде дерогиран и прилагането му трябва да бъде осъществено в рамките, посочени от Директивата относно някои аспекти на организацията на работното време.

Ето защо за периода на годишния отпуск работникът трябва да получава по силата на трудовия си договор възнаграждение, което го поставя в положение, което по отношение на заплатата е подобно на периодите на полагане на труд. В случая положението се характеризира със съвместяването на няколко трудови договора от едни и същи работници. Поради това изключването на отработените от тях часове по срочния им трудов договор на непълно работно време при изчисляването на дължимото възнаграждение за платен годишен отпуск наложи Съдът да разгледа също Рамковото споразумение за срочната работа и Рамковото споразумение за работа на непълно работно време, съдържащи се съответно в приложенията към Директива 97/81/ЕО и Директива 1999/70/ЕО³ и в крайна сметка да ги приложи към положението на съвместяване на няколко трудови договора.

Всъщност Съдът приема, че всеки работник в това положение попада едновременно в обхвата на понятията

„работник на срочен трудов договор“ и „работник на непълно работно време“, съдържащи се в тези рамкови споразумения, а като съставен елемент на възнаграждението, надбавката за храна попада в обхвата на понятието „условия за наемане на работа“.

По-нататък, Съдът отбелязва, че във всяко от рамковите споразумения се съдържа клауза, която забранява работниците на срочни трудови договори да се третират по по-неблагоприятен начин спрямо работниците на постоянен трудов договор в сходно положение, както и работниците на непълно работно време да се третират по по-неблагоприятен начин, отколкото работниците на пълно работно време в сходно положение. Тези забрани са израз на общия принцип на равенство. Съдът припомня също, че тези клаузи не трябва да се тълкуват стеснително, тъй като тяхната цел е да се осигури социална защита срещу дискриминация, дори когато работникът съвместява два трудови договора, както е в случая.

Накрая, Съдът приема, че установената разлика в третирането между двете категории работници не е оправдана от обективни причини, а принципът *pro rata temporis*, посочен в двете рамкови споразумения, не е приложен правилно.

Поради това правото на Съюза не допуска национална правна уредба като спорната румънската правна уредба.

ЗАБЕЛЕЖКА: Преюдициалното запитване позволява на юрисдикциите на държавите членки в рамките на отнесен до тях спор да се обърнат към Съда на Европейския съюз с въпрос за тълкуването на правото на Съюза или за валидността на акт на Съюза.

Общият съд е компетентен да разглежда преюдициални запитвания, които попадат изключително в обхвата на: 1) общата система на данъка върху добавената стойност (ДДС), 2) акцизите, 3) Митническия кодекс, 4) тарифното класиране на стоките в Комбинираната номенклатура, 5) обезщетяването и оказването на помощ на пътниците при отказан достъп на борда или при закъснение или отмяна на транспортни услуги или 6) системата за търговия с квоти за емисии на парникови газове. Съдът е компетентен да разглежда всички останали преюдициални запитвания.

Нито Съдът, нито Общият съд постановяват решение по спора на национално равнище. Националната юрисдикция трябва да се произнесе по делото в съответствие с акта на Съда или на Общия съд. Този акт обвързва по същия начин останалите национални юрисдикции, когато са сезирани с подобен въпрос.

Неофициален документ за медиите, който не обвързва Съда. Изложението на фактите и на правната уредба се отнася до съответния момент и се основава на преписката по делото.

[Пълният текст и евентуално резюмето](#) на съдебното решение се публикуват на уебсайта CURIA в деня на обявяването.

За допълнителна информация се свържете с Илияна Палъова ☎ (+352) 4303 4293.

Кадри от обявяването на решението могат да се намерят на [„Curia Web TV“](#) и [„European Broadcasting Service“](#)

☎ (+32) 2 2964106.

Поддържайте връзка!



¹ Член 7, параграф 1 от [Директива 2003/88/ЕО](#) на Европейския Парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време във връзка с член 31, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз и клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение за срочната работа и Рамковото споразумение за работа на непълно работно време, съдържащи се съответно в приложенията към Директива 97/81/ЕО и Директива 1999/70/ЕО.

² Съгласно член 7, параграф 1 от Директива 2003/88.

³ [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 (СЕЕР) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП) и [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).