РЕШЕНИЕ НА СЪДА (втори състав)

13 септември 2007 година *

По дело C-307/05

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 234 ЕО от Juzgado de lo Social nº 1 de San Sebastián (Испания) с акт от 6 юли 2005 г., постъпил в Съда на 4 август 2005 г., в рамките на производство по дело

Yolanda Del Cerro Alonso

срещу

Osakidetza-Servicio Vasco de Salud,

СЪДЪТ (втори състав),

състоящ се от: г-н C. W. A. Timmermans, председател на състав, г-н R. Schintgen (докладчик), г-н J. Klučka, г-н J. Makarczyk и г-н G. Arestis, съдии,

* Език на производството: испански.

генерален адвокат: г-н M. Poiares Maduro,
секретар: г-жа M. Ferreira, главен администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 21 септември 2006 г.,

като има предвид становищата, представени:

— за г-жа Del Cerro Alonso, от адв. A. Angoitia López, abogado,

— за Osakidetza-Servicio Vasco de Salud, от адв. R. Navajas Cardenal, abogado,

— за испанското правителство, от г-н J. Rodríguez Cárcamo, в качеството на представител,

— за Ирландия, от г-н D. J. O'Hagan, в качеството на представител, подпомаган от г-н A. Collins, SC, г-н A. Kerr, BL, г-н F. O'Dubhghaill, BL, г-н M. Heneghan, state's solicitor, и г-н J. Gormley, advisory counsel,

— за италианското правителство, от г-н I. M. Braguglia, в качеството на представител, подпомаган от г-н M. Massella Ducci Teri, avvocato dello Stato,

— за правителството на Обединеното кралство, от г-жа T. Harris, в качеството на представител, подпомагана от г-н T. Ward и г-жа K. Smith, barristers,

— за Комисията на Европейските общности, от г-н M. van Beek и г-н R. Vidal Puig, в качеството на представители,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 10 януари 2007 г.,

постанови настоящото

Решение

1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на клауза 4, точка 1 от Рамково споразумение относно срочната работа, сключено на 18 март 1999 година (наричано по-нататък „Рамковото споразумение"), което се намира в приложение към Директива 1999/70/ЕО на Съвета от 28 юни 1999 година относно Рамково споразумение за срочната работа, сключено между CES (Европейската конфедерация на профсъюзите), UNICE (Съюза на индустриалците в Европейската общност) и CEEP (Европейския център на предприятията с държавно участие) (ОВ L 175, 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 Del Cerro Alonso и нейния работодател, Osakidetza-Servicio Vasco de Salud, (наричан по-нататък „Osakidetza") относно предоставянето на допълнителни възнаграждения за прослужено време.

Правна уредба

Общностна правна уредба

3 По смисъла на клауза 1 от Рамковото споразумение то има за цел:

„а) да подобри качеството на срочната работа чрез гарантиране прилагането на принципа на недискриминация [другаде в текста: „недопускане на дискриминация“];

б) да създаде рамка за предотвратяване на злоупотребата, която произтича от използването на последователни срочни трудови договори или правоотношения.“

4 Клауза 2, точка 1 от Рамковото споразумение предвижда:

„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.“

5 Съгласно клауза 3 от Рамковото споразумение

„1. По смисъла на настоящото споразумение терминът „работник на срочен трудов договор“ означава лице, което има [срочен] 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 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. [...]“.

6 Клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение предвижда:

„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.“

Национална правна уредба

7 Основната правна уредба, приложима за персонал с нормативноустановен статут в испанската система на здравеопазване, се съдържа в Закон № 55/2003 относно рамковите правила за персонала с нормативноустановен статут в службите по здравеопазване (Ley 55/2003 del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud) от 16 декември 2003 г. (BOE № 301 от 17 декември 2003 г., стр. 44742).

8 Както е видно от член 1 от Закон № 55/2003, последният цели да се установят основните правила от специалната уредба на публичната служба, които се отнасят до персонала с нормативноустановен статут от националната система на здравеопазване.

9 Член 2, параграф 1 от Закон № 55/2003 предвижда:

„Настоящият закон се прилага за персонала с нормативноустановен статут, нает в санитарните центрове и институти към санитарните служби на автономните общности или в санитарните центрове и служби на общата държавна администрация."

10 В членове 8 и 9 от Закон № 55/2003 се прави разграничение между „постоянен персонал с нормативноустановен статут" и „временен персонал с нормативноустановен статут".

11 Член 41, параграф 1 от Закон № 55/2003 предвижда, че „системата на заплащане на персонал с нормативноустановен статут се състои от основни и допълнителни възнаграждения". Съгласно член 42, параграф 1 от същия закон основното възнаграждение включва заплатата, наградите и тригодишните допълнителни възнаграждения, като последните се отпускат за всеки период от три прослужени години.

12 Член 44 от Закон № 55/2003 гласи:

„Временният персонал с нормативноустановен статут получава пълния размер основни и допълнителни възнаграждения, които отговарят на длъжността му в съответната служба по здравеопазване, с изключение на тригодишните допълнителни възнаграждения."

13 Основната правна уредба, приложима за персонала с нормативноустановен статут, се въвежда в баската автономна област с Указ № 231/2000 за одобрение на споразумението, уреждащо условията на труд на персонала в Osakidetza-Servicio Vasco de Salud (Decreto 231/2000, de 21 de noviembre, por el que se

aprueba el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal de Osakidetza-Servicio Vasco de Salud) от 21 ноември 2000 г. (BOPV № 234 от 7 декември 2000 г., стр. 21912). Член 74 от споразумението, уреждащо условията на труд на персонала в Osakidetza, приложен към посочения указ, предвижда, че за получаване на тригодишни допълнителни възнаграждения е необходимо лицето да принадлежи към категорията „постоянен персонал с нормативноустановен статут".

Спорът по главното производство и преюдициалните въпроси

14 От преписката, изпратена на Съда от препращащата юрисдикция, е видно, че между 1 февруари 1990 г. и 30 юни 2004 г. г-жа Del Cerro Alonso работи повече от дванадесет години като административен служител със спомагателни функции в различни болнични заведения от системата на общественото здравеопазване в баската област и през целия този период е причислена към „временния персонал с нормативноустановен статут".

15 След като успешно преминава съответните изпити за подбор, от 1 юли 2004 г. г-жа Del Cerro Alonso заема длъжност на административен служител със спомагателни функции в болнично заведение от системата на общественото здравеопазване в баската област като член на „постоянния персонал с нормативноустановен статут".

16 На 7 юли 2004 г. г-жа Del Cerro Alonso иска да ѝ се признаят вече прослужените преди това дванадесет години, отговарящи на равностойността на четири тригодишни допълнителни възнаграждения. Работодателят ѝ, Osakidetza, уважава искането ѝ и определя прослуженото от нея време, считано от 17 април 1992 г. В резултат на това възнаграждението на г-жа Del Cerro Alonso се увеличава с четири тригодишни допълнителни възнаграждения, считано от 1 юли 2004 г. — дата, на която е титуляризирана.

17 На 12 ноември 2004 г. г-жа Del Cerro Alonso представя ново искане за получаване на тригодишните допълнителни възнаграждения, чиито падеж настъпва през годината, предхождаща титуляризирането ѝ, като тези възнаграждения се равняват на 1 167,94 EUR. За тази цел тя се позовава на третата допълнителна разпоредба на Кралски указ № 1181/1989 за приемане на норми за прилагането на Закон № 70/1978 от 26 декември за признаване на персонала на Националния институт по здравеопазване на натрупания по-рано стаж в публичната администрация (Real Decreto 1181/1989 por el que se dictan normas de aplicación de la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de Reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública al personal estatutario del Instituto Nacional de la Salud) (BOE № 237 от 3 октомври 1989 г., стр. 30952), който предвижда, че финансовите последици, произтичащи от признаването на прослуженото време, могат да имат обратно действие за едногодишния период, предхождащ искането за признаване на прослужено преди това време.

18 След като не получава отговор на искането си, г-жа Del Cerro Alonso сезира препращащата юрисдикция и твърди по същество, че отказът да се признае обратно действие на финансовите последици, произтичащи от признаването на трудовия стаж в службата, представлява дискриминация на „временния персонал с нормативноустановен статут“ спрямо „постоянния персонал с нормативноустановен статут“.

19 Osakidetza се противопоставя на това искане, с мотива че като необходимо условие за получаване на тригодишни допълнителни възнаграждения Указ № 231/2000 предвижда въпросното лице да има качеството на „постоянен персонал с нормативноустановен статут“. Като се има предвид че г-жа Del Cerro Alonso получава това качество едва на 1 юли 2004 г., тя може да се ползва от допълнителните възнаграждения само от тази дата.

20 Препращащата юрисдикция си поставя въпроса дали на основание на принципа на недопускане на дискриминация, предвиден в клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение, ищецът в главното производство може да се ползва от по-благоприятно положение от произтичащото при прилагането на националната правна уредба.

21 В това отношение следва да се определи дали понятието „условия за наемане на работа“ по смисъла на посочената клауза включва полученото от работника възнаграждение.

22 В допълнение препращащата юрисдикция има резерви относно въпроса дали обстоятелството, че разлика в третирането между „временния персонал с нормативноустановен статут“ и „постоянния персонал с нормативноустановен статут“ е предвидена в законодателен акт или в споразумение между социални партньори, представлява „обективна причина“ по смисъла на посочената клауза от Рамковото споразумение.

23 При тези условия Juzgado de lo Social n° 1 de San Sebastián решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Когато Директива 1999/70/ЕО предвижда, че работниците на срочни трудови договори не се третират по по-неблагоприятен начин от работниците на постоянен трудов договор, това отнася ли се и до икономическите условия?

Ако отговорът е утвърдителен:

2) Обстоятелството, че член 44 от Закон № 55/2003 [...] предвижда, че не е възможно да се получава финансовата добавка за прослуженото време, която се отпуска на работниците на постоянен трудов договор, представлява ли достатъчна обективна причина?

3) Споразуменията, сключени между синдикалните представители на персонала и администрацията, представляват ли достатъчни обективни причини, за да не се предоставя на работниците на срочни трудови договори добавката за прослуженото време?“

По преюдициалните въпроси

Предварителни бележки

24 За да бъде Съдът полезен с отговора си на въпросите на препращащата юрисдикция, на първо място следва да се провери дали работник като ищеца в главното производство попада в персоналния обхват на Директива 1999/70 и в този на Рамковото споразумение.

25 В това отношение Съдът вече е постановил, че както от текстовете на Директива 1999/70 и на Рамковото споразумение, така и от структурата и целта на последните следва, че предназначението на предвидените в тях разпоредби е да се прилагат за срочните трудови договори и правоотношения, сключени и възникващи с администрациите и други публичноправни образувания (Решение от 4 юли 2006 г. по дело Adeneler и др., C-212/04, Recueil, стр. I-6057, точки 54—57, както и Решение от 7 септември 2006 г. по дело Marrosu и Sardino, C-53/04, Recueil, стр. I-7213, точки 40—43 и Решение по дело Vassallo, C-180/04, Recueil, стр. I-7251, точки 32—35).

26 Следва да се добави, че както е видно от клауза 1 от Рамковото споразумение, неговата цел е не само да създаде рамка за предотвратяване на злоупотребата, която произтича от използването на последователни срочни трудови договори или правоотношения, но и да гарантира спазването на принципа на недопускане на дискриминация по отношение на полагането на труд по срочни трудови договори и правоотношения.

27 Като се има предвид обаче значението на принципите за равно третиране и за недопускане на дискриминация, които са част от общите принципи на общностното право, за да гарантират на работниците на срочен трудов договор или правоотношение същите предимства като запазените за работни-

ците на постоянен трудов договор за сравнение, освен ако различното третиране не е обосновано от обективни причини, на разпоредбите, предвидени в Директива 1999/70 и в Рамковото споразумение, трябва да се признае общо действие, доколкото те представляват особено важни правила на общностното социално право, от които всеки работник трябва да може да се възползва в качеството им на минимални изисквания за закрила.

28 Следователно Директива 1999/70 и Рамковото споразумение се прилагат за всички работници, полагащи труд срещу възнаграждение в рамките на възникнало с работодателя им срочно трудово правоотношение.

29 Самото обстоятелство, че дадена длъжност се определя като „с нормативноустановен статут" съгласно националното право и има някои характеристики на публичната служба на заинтересованата държава-членка, е ирелевантно в това отношение; в противен случай полезното действие на Директива 1999/70 и на Рамковото споразумение, както и еднаквото им прилагане в държавите-членки, биха били сериозно възпрепятствани, тъй като това би дало възможност на последните по своя инициатива да лишат определена категория лица от целената с тези общностни актове закрила (вж. по аналогия Решение от 9 септември 2003 г. по дело Jaeger, C-151/02, Recueil, стр. I-8389, точки 58 и 59, както и Решение от 5 октомври 2004 г. по дело Pfeiffer и др., C-397/01—C-403/01, Recueil, стр. I-8835, точка 99). Както е видно не само от член 249, трета алинея ЕО, но и от член 2, първа алинея от Директива 1999/70, тълкуван с оглед на съображение 17 от нея, държавите-членки действително са длъжни да гарантират постигането на наложените от общностното право резултати (вж. Решение по дело Adeneler и др., посочено по-горе, точка 68).

30 След като е безспорно, че г-жа Del Cerro Alonso е работила повече от дванадесет години в различни болнични заведения в системата на общественото здравеопазване в баската област в качеството на член на временния персонал и че от друга страна, главното производство се отнася до сравнение между член на временния персонал с нормативноустановен статут и член на постоянния такъв, то ищецът в главното производство попада в приложното поле на Директива 1999/70 и в това на Рамковото споразумение.

По първия въпрос

31 С първия си въпрос препращащата юрисдикция иска да установи по същество дали понятието „условия за наемане на работа", посочено в клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение, следва да се тълкува в смисъл, че може да служи за основание за предявяването на претенция като разглежданата в главното производство, свързана с отпускането на работник на срочен трудов договор на допълнително възнаграждение за прослужено време, на което съгласно националната правна уредба имат право само работниците на постоянен трудов договор.

32 Испанското правителство, Ирландия и правителството на Обединеното кралство твърдят, че на този въпрос трябва да се отговори отрицателно предвид текста на член 137, параграф 5 ЕО, както е изтълкуван в Решение от 1 декември 2005 г. по дело Dellas и др. (C-14/04, Recueil, стр. I-10253, точка 39).

33 На първо място се налага изводът, че като приема Директива 1999/70 за прилагане на Рамковото споразумение, Съветът на Европейския съюз се основава на член 139, параграф 2 ЕО, който предвижда, че споразуменията, сключени на равнище Общност, се изпълняват при въпроси, обхванати от член 137 ЕО.

34 Сред областите, в които с член 137, параграф 2 ЕО Съветът е оправомощен да приема посредством директиви минимални изисквания с оглед на постигането на предвидените в член 136 ЕО цели, между които фигурират подобряването на условията на живот и труд на работниците, както и подходящата социална закрила на последните, в член 137, параграф 1, буква б) ЕО са посочени и „условията на труд".

35 Въпреки това съгласно параграф 5 от член 137 ЕО неговите разпоредби на „не се прилагат спрямо заплащането, правото на сдружаване или правото да се налага локаут".

36 На първо място, в това отношение следва да се напомни, че по смисъла на клауза 1, буква а) от Рамковото споразумение неговата цел е „да подобри качеството на срочната работа чрез гарантиране прилагането на принципа на недискриминация“. Аналогично в преамбюла на Рамковото споразумение се уточнява, 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 предвижда 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.

37 Следователно Рамковото споразумение цели да приложи принципа на недопускане на дискриминация за работниците на срочен трудов договор с оглед на това да бъде възпрепятстван определен работодател да се възползва от подобно трудово правоотношение, за да лиши тези работници от правата, признати на работниците на постоянен трудов договор.

38 Този принцип на общностното социално право обаче не трябва да се тълкува стеснително.

39 На второ място, като се има предвид, че параграф 5 от член 137 ЕО дерогира параграфи 1—4 от същия член, посочените в него области трябва да се тълкуват стеснително, така че да не се засяга неоснователно обхватът на параграфи 1—4, нито да се поставят под въпрос преследваните с член 136 ЕО цели.

40 Що се отнася по-конкретно до посоченото в член 137, параграф 5 ЕО изключение, свързано със „заплащането“, то се обосновава с обстоятелството, че равнището на заплатите е въпрос, който попада в обхвата на свободата на

договаряне на социалните партньори на национално равнище, както и в компетентността на държавите-членки в тази област. При тези условия в действащото към момента общностно право се приема за целесъобразно определянето на равнището на заплатите да не се хармонизира по смисъла на член 136 ЕО и следващи.

41 Въпреки това посоченото изключение не може да обхване всички въпроси, които имат известна връзка със заплащането, тъй като това би означавало да се лишат от съдържание някои от областите, посочени в член 137, параграф 1 ЕО.

42 Следователно предвиденото в член 137, параграф 5 ЕО изключение не може да възпрепятства работник на срочен трудов договор или правоотношение да изисква на основание на принципа на недопускане на дискриминация да се ползва от условие за наемане на работа, предвидено единствено за работниците на постоянен трудов договор, макар прилагането на този принцип да води до диференцирано заплащане.

43 Противно на твърденията на испанското правителство, на Ирландия и на правителството на Обединеното кралство, предходното тълкуване не е оспорено от практиката на Съда, според която минималните изисквания, които Съветът може да приеме посредством директиви на основание член 137 ЕО, не се прилагат за трудовото възнаграждение (вж. Решение по дело Dellas и др., посочено по-горе, точка 39), така че Директива 93/104/ЕО на Съвета от 23 ноември 1993 година относно някои аспекти на организацията на работното време (ОВ L 307, стр. 18) не се прилага по отношение на възнаграждението на работниците (вж. Решение по дело Dellas и др., посочено по-горе, точка 38 и Определение от 11 януари 2007 г. по дело Vorel, C-437/05, все още непубликувано в Recueil, точка 32).

44 Действително от контекста, в който се вписват мотивите на Решение по дело Dellas и др., посочено по-горе, както и от Определение по дело Vorel, посочено по-горе, е видно по недвусмислен начин, че в делата, по които са постановени

тези съдебни актове, е възникнал въпросът за влиянието, което тълкуването на понятията „работно време“ и „време за почивка“ по смисъла на Директива 93/104 може да окаже върху „равнището“ на възнагражденията, получени от работниците, които дават дежурства (вж. Решение по дело Dellas и др., посочено по-горе, точки 37 и 38, както и Определение по дело Vorel, посочено по-горе, точка 32).

45 Следователно в пълно съответствие в това отношение с тълкуването на изключението в член 137, параграф 5 ЕО, направено в точки 41 и 42 от настоящото решение, Съдът смята, че в настоящия етап от развитието на общностното право свързаните със заплащането на дежурствата правила не могат да бъдат предмет на хармонизиране. В действителност единствено националните органи са компетентни да определят размера на възнагражденията и заплатите, дължими на всеки работник на това основание, като Директива 93/104 по принцип допуска прилагането от страна на държавите-членки на правна уредба, която за дадените от работника дежурства на работното място предвижда различно възнаграждение за периодите, през които реално е положен труд, и за тези, през които не е положен никакъв действителен труд (вж. Определение по дело Vorel, посочено по-горе, точки 35 и 36).

46 Поради същите причини обаче определянето на равнището на различните съставни елементи на възнаграждението на работник, какъвто е ищецът в главното производство, безспорно е от ресора на компетентните органи в различните държави-членки. Това обаче не е предметът на висящия пред препращащата юрисдикция спор.

47 За сметка на това, както вече е посочено в точки 44 и 45 от настоящото решение, въпросът дали в приложение на принципа на недопускане на дискриминация, предвиден в клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение, един от елементите на възнаграждението трябва в качеството на условие за наемане на работа да се предоставя на работник на срочен трудов договор по същия начин, както на работник на постоянен трудов договор, попада в приложното поле на член 137, параграф 1, буква б) ЕО, а оттам и в това на Директива 1999/70 и на сключеното на това основание Рамково споразумение.

48 При тези условия на първия поставен въпрос следва да се отговори, че понятието „условия за наемане на работа“, предвидено в клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение, трябва да се тълкува в смисъл, че може да служи за основание за предявяването на претенция като посочената в главното производство, свързана с отпускането на работник на срочен трудов договор на допълнителното възнаграждение за прослужено време, на което съгласно националната правна уредба имат право само работниците на постоянен трудов договор.

По втория и третия въпрос

49 Тези въпроси се отнасят по същество до тълкуването на понятието „обективни причини“, които съгласно клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение могат да обосноват различно третиране на работниците на срочен трудов договор и тези на постоянен трудов договор.

50 Препращащата юрисдикция пита по-специално дали самото обстоятелство, че разликата в третирането, която съществува в случая между работниците на срочен трудов договор и тези на постоянен трудов договор по отношение на допълнителното възнаграждение за прослужено време, е предвидена в закон или в споразумение, сключено между синдикалните представители на персонала и администрацията, може да представлява обективна причина.

51 При тези условия вторият и третият въпрос следва да се разгледат заедно.

52 В това отношение следва да се напомни, че Съдът вече се е произнесъл по подобен въпрос, що се отнася до същото понятие „обективни причини“, които според клауза 5, точка 1, буква а) от Рамковото споразумение оправдават подновяването на последователни срочни трудови договори и правоотношения.

53 Действително Съдът е счел, че посоченото понятие „обективни причини“ трябва да се тълкува като отнасящо се до точни и конкретни обстоятелства, които характеризират определена дейност и поради това могат да обосноват в този особен контекст прибягването до последователни срочни трудови договори. Тези обстоятелства могат да произтичат по-специално от естеството на задачите, за чието осъществяване са сключени подобни договори, и от присъщите характеристики на последните или ако е необходимо, от преследването на законна цел, свързана със социалната политика на определена държава-членка (вж. Решение по дело Adeneler и др., посочено по-горе, точки 69 и 70).

54 За сметка на това национална разпоредба, която просто разрешава прибягването до последователни срочни трудови договори по общ и абстрактен начин чрез законови или подзаконови правни норми, не е в съответствие с посочените в горната точка изисквания (вж. Решение по дело Adeneler и др., посочено по горе, точка 71).

55 По-конкретно прибягването до срочни трудови договори и правоотношения само въз основа на подобна обща разпоредба, без да се отчита конкретното съдържание на разглежданата дейност, не позволява извеждането на обективни и прозрачни критерии, за да се провери дали подновяването на такива договори действително отговаря на реална потребност, дали води до постигане на преследваната цел и дали е необходимо в това отношение (вж. Решение по дело Adeneler и др., посочено по горе, точка 74).

56 По аналогия същото тълкуване обаче се налага и за идентичното понятие „обективни причини“ по смисъла на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение.

57 При тези условия това понятие следва да се разбира в смисъл, че не допуска обосновка на разликата в третирането между работниците на срочен трудов договор и работниците на постоянен трудов договор, поради обстоятелството че разликата е предвидена от обща и абстрактна национална норма като закон или колективен трудов договор.

58 Напротив, посоченото понятие изисква разглежданото неравно третиране да се обоснове с наличието на точни и конкретни елементи, характеризиращи посоченото 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 води до постигане на преследваната цел и дали е необходимо в това отношение.

59 Следователно на поставените втори и трети въпрос следва да се отговори, че клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение трябва да бъде тълкувана в смисъл, че не допуска въвеждането на разлика в третирането между работниците на срочен трудов договор и работниците на постоянен трудов договор, която се обосновава единствено с обстоятелството, че е предвидена в законова или подзаконова разпоредба на държава-членка или в колективен трудов договор, сключен между синдикалните представители на персонала и съответния работодател.

По съдебните разноски

60 С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред препращащата 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 (втори състав) реши:

1) Понятието „условия за наемане на работа“, предвидено в клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение за срочната работа, сключено на

18 март 1999 година и приложено към Директива 1999/70/ЕО на Съвета от 28 юни 1999 година относно Рамково споразумение за срочната работа, сключено между CES (Европейската конфедерация на профсъюзите), UNICE (Съюза на индустриалците в Европейската общност) и CEEP (Европейския център на предприятията с държавно участие), трябва да се тълкува в смисъл, че може да служи за основание за предявяването на претенция като посочената в главното производство, свързана с отпускането на работник на срочен трудов договор на допълнителното възнаграждение за прослужено време, на което съгласно националната правна уредба имат право само работниците на постоянен трудов договор.

2) **Клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска въвеждането на разлика в третирането между работниците на срочен трудов договор и работниците на постоянен трудов договор, която се обосновава единствено с обстоятелството, че е предвидена в законова или подзаконова разпоредба на държава-членка или в колективен трудов договор, сключен между синдикалните представители на персонала и съответния работодател.**

Подписи