Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (десети състав)

14 септември 2016 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 — Понятие „условия за наемане на работа“ — Обезщетение при прекратяване на трудов договор — Обезщетение, което не е предвидено в националната правна уредба при договори за временна работа — Различно третиране спрямо работниците на трудов договор за неопределено време“

По дело C-596/14

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Висш съд, Мадрид, Испания) с акт от 9 декември 2014 г., постъпил в Съда на 22 декември 2014 г., в рамките на производство по дело

Ana de Diego Porras

срещу

Ministerio de Defensa,

СЪДЪТ (десети състав),

състоящ се от: F. Biltgen (докладчик), председател на състава, A. Borg Barthet и M. Berger, съдии,

генерален адвокат: M. Bobek,

секретар: A. Calot Escobar,

предвид изложеното в писмената фаза на производството,

като има предвид становищата, представени:

— за г-жа De Diego Porras, от J. Rello Ochayta, abogado,

— за испанското правителство, от L. Banciella Rodríguez-Miñón, в качеството на представител,

— за Европейската комисия, от S. Pardo Quintillán и M. van Beek, в качеството на представители,

предвид решението, взето след изслушване на генералния адвокат, делото да бъде разгледано без представяне на заключение,

* Език на производството: испански.

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“), което се съдържа в приложение 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 оправено в рамките на спор между г-жа Ana de Diego Porras и Ministerio de Defensa (Министерство на отбраната, Испания) по повод квалифицирането на обвързващото страните договорно правоотношение и изплащането на обезщетение вследствие на прекратяването на това правоотношение.

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 цели „да въведе в действие рамковото споразумение […], сключено […] между общите междуотраслови организации (CES, UNICE и CEEP), приложено по-долу“.

5 В трета алинея от преамбюла към Рамковото споразумение се уточнява, че „[н]астоящото споразумение 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 с него се цели, от една страна, да се подобри качеството на срочната работа чрез гарантиране прилагането на принципа на недопускане на дискриминация и от друга страна, да се създаде рамка за предотвратяване на злоупотребите, произтичащи от използването на последователни срочни трудови договори или правоотношения.

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

„1. По смисъла на настоящото споразумение 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 случай;

2. По смисъла на настоящото споразумение терминът „работник на […] трудов договор за [неопределено време 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 е озаглавена „Принцип на [недопускане на] дискриминация“ и в точка 1 от нея се предвижда следното:

„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 Съгласно член 15, параграф 1 от Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995 (Консолидиран текст на Закона за статута на работниците, одобрен с Кралски законодателен декрет 1/1995) от 24 март 1995 г. (BOE № 75 от 29 март 1995 г., стр. 9654) в редакцията, приложима към момента на настъпване на фактите в главното производство (наричан по-нататък „Статутът на работниците“), трудовият договор може де бъде сключен за неопределено време или като срочен трудов договор. Срочният договор може да се сключи в следните случаи:

„a) когато работникът се наема за завършване на специфична задача, която е самостоятелна и отделима от цялостната дейност на предприятието и чието изпълнение, макар да е ограничено във времето, по принцип е с неопределена продължителност. […]

b) когато се налага поради пазарните условия, натрупване на работа или голямо количество поръчки, дори в рамките на обичайната дейност на предприятието. […]

c) при заместване на работници, които имат право да запазят работното си място, при условие че в трудовия договор се посочи името на заместения работник и причината за заместването“.

10 Съгласно член 15, параграф 3 от Статута на работниците „срочните договори, сключени в нарушение на закона, се считат за сключени за неопределено време“.

11 В член 4, параграф 1 от Real Decreto 2720/1998 por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (Кралски декрет 2720/1998 за изпълнение на член 15 от Статута на работниците във връзка със срочните договори) от 18 декември 1998 г. (BOE № 7 от 8 януари 1999 г., стр. 568) договорът за „interinidad“ (временно заместване) се определя като договор, сключен за заместването на работник в предприятието, който има право да запази работното си място по силата на правна уредба, колективен или индивидуален трудов договор. Съгласно член 4, параграф 2 от същия кралски декрет в договора

трябва да се посочи кой е заместваният работник и причината за заместването. Продължителността на трудовия договор за „interinidad“ съответства на продължителността на отсъствието на заместващия работник, който има право да запази работното си място.

12 От член 15, параграф 5 от Статута на работниците е видно, че работниците, които са били наети, със или без прекъсване, в продължение на повече от 24 месеца в рамките на период от 30 месеца, придобиват статута на работници на постоянен трудов договор. Тези разпоредби обаче не се прилагат към договорите за обучение, договорите за заместване при частично пенсиониране или трудовите договори за „interinidad“, нито към временните трудови договори, сключени по публични програми за заетост—обучение.

13 В член 49, параграф 1, буква c) от Статута на работниците се предвижда, че когато действието на трудовия договор приключи — с изключение на договорите за „interinidad“ и договорите за обучение — работникът има право да получи обезщетение в размер, равен на пропорционалния дял от сумата на трудовото възнаграждение за дванадесет дена за всяка прослужена година.

14 Съгласно член 53, параграф 1, буква b) от Статута на работниците, прекратяването на трудов договор поради обективни причини води до „изплащането на работника, едновременно с писменото уведомление, на обезщетение в размер на трудовото възнаграждение за двадесет дена за всяка прослужена година, което обезщетение се изчислява пропорционално на броя на отработените месеци за периодите с продължителност под една година, в рамките на дванадесет месечни заплати“.

Фактите в главното производство и преюдициалните въпроси

15 От февруари 2003 г. въз основа на редица трудови договори за „interinidad“ г-жа De Diego Porras работи като секретар в различни поддирекции на Министерство на отбраната. С последния трудов договор за „interinidad“, сключен на 17 август 2005 г., се е целяло заместване на г-жа Mayoral Fernández, освободена напълно от изпълнението на трудовите си задължения, за да извършва синдикална дейност.

16 Въз основа на Real Decreto-ley 20/2012 de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad (Кралски декрет-закон 20/2012 за приемане на мерки за гарантиране на бюджетната стабилност и повишаване на конкурентоспособността) от 13 юли 2012 г. (BOE № 168 от 14 юли 2012 г., стр. 50428) освобождаването на г-жа Mayoral Fernández от изпълнението на трудовите задължения е отменено.

17 С писмо от 13 септември 2012 г. г-жа De Diego Porras е поканена да подпише акта за прекратяване на трудовия ѝ договор, считано от 30 септември 2012 г., така че г-жа Mayoral Fernández да може да заеме отново работното си място от 1 октомври 2012 г.

18 На 19 ноември 2012 г. г-жа De Diego Porras подава жалба до Juzgado de lo Social № 1 de Madrid (Трудов съд № 1, Мадрид, Испания), с която оспорва както законосъобразността на трудовия си договор, така и условията, при които е бил прекратен.

19 След като жалбата ѝ е отхвърлена с решение от 10 септември 2013 г., г-жа De Diego Porras подава въззивна жалба срещу това решение до Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Висш съд, Мадрид, Испания), в която твърди, че трудовите договори за „interinidad“, по които е била наета, са били сключени в нарушение на закона и трябва да се преквалифицират като „трудов договор за неопределено време“. Прекратяването на такъв договор съответно предполагало изплащане на обезщетение.

20 Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Висш съд, Мадрид) констатира, от една страна, че наемането на г-жа De Diego Porras чрез трудов договор за „interinidad“ е станало в съответствие с изискванията, произтичащи от действащите национални разпоредби, и от друга страна, че прекратяването на трудовия договор е обосновано с обективна причина.

21 Запитващата юрисдикция обаче си задава въпроси относно правото на г-жа De Diego Porras да претендира изплащане на обезщетение поради прекратяването на трудовия ѝ договор. Всъщност по отношение на условията за наемане на работа в испанското право било налице различно третиране на работниците на трудов договор за неопределено време спрямо работниците на срочен трудов договор, тъй като изплащаното обезщетение при законосъобразно прекратяване на трудовия договор се равнявало на трудовото възнаграждение за 20 дни за всяка прослужена година в случая на първата категория работници, докато за втората категория обезщетението било в размер на трудовото възнаграждение за 12 дни за всяка прослужена година. Това неравенство било още по-очевидно по отношение на работниците, наети по трудов договор за „interinidad“, на които националната правна уредба не предоставяла никакво обезщетение при законосъобразното прекратяване на действието на договора.

22 Тъй като, изглежда, няма обективна причина, която да оправдава такова различно третиране, запитващата юрисдикция има съмнения относно съвместимостта на разглежданите национални разпоредби с принципа на недопускане на дискриминация между работниците на срочен трудов договор и работници на трудов договор за неопределено време, съдържащ се в клауза 4 от Рамковото споразумение, съгласно тълкуването му в практиката на Съда.

23 При това положение Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Висш съд, Мадрид) решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Трябва ли обезщетението при прекратяване на временен [трудов] договор да се счита за спадащо към условията за наемане на работа, до които се отнася клауза 4, параграф 1 от [Рамковото споразумение]?

2) Ако посоченото обезщетение трябва да се счита за спадащо към [посочените] условия[…] за наемане на работа, трябва ли работникът, сключил, съответно установил директно с работодателя трудов договор или трудово правоотношение, чието прекратяване е обусловено от обективни условия като настъпване на определена дата, завършване на специфична задача или настъпване на определено събитие, да получи същото обезщетение, каквото би получил работник със сходен постоянен договор при прекратяване на договора му по обективни причини?

3) Ако работникът със срочен договор има право на същото обезщетение, каквото би получил работник с постоянен договор при прекратяване на договора му по обективни причини, трябва ли да се счита, че член 49, параграф 1, буква c) от Статута на работниците транспонира правилно Директива 1999/70[…], или е дискриминационен и противоречи на директивата, като накърнява нейната цел и полезното ѝ действие?

4) Ако няма обективни причини за лишаване на работниците с договори за временно заместване от право на обезщетение при прекратяване на срочните им трудови договори, дискриминационно ли е установяването по отношение на тези работници, в Закона за статута на работниците, на условия за наемане на работа, различни не само от условията за наемане на работа на работниците с постоянни договори, но и от тези на останалите работници със срочни договори?“.

По преюдициалните въпроси

По първия въпрос

24 С първия си въпрос запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение трябва да се тълкува в смисъл, че понятието „условия за наемане на работа“ обхваща обезщетението, което работодател е длъжен да изплати на работник вследствие на прекратяването на срочния трудов договор.

25 Най-напред трябва да се припомни, че съгласно клауза 1, буква а) от Рамковото споразумение една от целите му е подобряването 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“. В това отношение в съображение 14 от Директива 1999/70 се посочва, 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 (решения от 22 декември 2010 г., Gavieiro Gavieiro и Iglesias Torres, C-444/09 и C-456/09, EU:C:2010:819, т. 47, от 12 декември 2013 г., Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, т. 40 и от 13 март 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, т. 22).

26 Рамковото споразумение, и по-специално клауза 4 от него, има за цел да приложи посочения принцип спрямо работниците на срочен трудов договор, за да се попречи на работодателите да се възползват от подобно трудово правоотношение и да лишат тези работници от правата, признати на работниците на трудов договор за неопределено време (решения от 13 септември 2007 г., Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, т. 37, от 22 декември 2010 г., Gavieiro Gavieiro и Iglesias Torres, C-444/09 и C-456/09, EU:C:2010:819, т. 48 и от 13 март 2014 г., Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, т. 23).

27 Предвид преследваните от Рамковото споразумение цели клауза 4 от него трябва да се разбира като изразяваща принцип на социалното право на Съюза, който не може да се тълкува стеснително (решения от 13 септември 2007 г., Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, т. 38, от 22 декември 2010 г., Gavieiro Gavieiro и Iglesias Torres, C-444/09 и C-456/09, EU:C:2010:819, т. 49 и от 13 март 2014 г., Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, т. 24).

28 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 и от 13 март 2014 г., Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, т. 25).

29 Съгласно практиката на Съда в обхвата на понятието „условия за наемане на работа“ по смисъла на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение съответно попадат тригодишни допълнителни възнаграждения за прослужено време, които са един от формиращите възнаграждението елементи, правото на който трябва да се признае на работник на срочен трудов договор по същия начин, както на работник на трудов договор за неопределено време (вж. в този смисъл решения от 13 септември 2007 г., Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, т. 47 и от 22 декември 2010 г., Gavieiro Gavieiro и Iglesias Torres, C-444/09 и C-456/09, EU:C:2010:819, т. 50—58).

30 Освен това Съдът приема, че това понятие обхваща и определени правила относно определянето на приложимия срок на предизвестието при прекратяване на срочни трудови договори. В това отношение Съдът прави уточнението, че тълкуване на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение, което би изключило условията за прекратяване на срочен трудов договор от определението на понятието „условия за наемане на работа“ по смисъла на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение, би означавало ограничаване — в противоречие с посочената в тази разпоредба цел — на приложното поле на закрилата срещу дискриминация, предоставяна на работниците на срочен трудов договор (вж. в този смисъл решение от 13 март 2014 г., Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, т. 27 и 29).

31 Впрочем тези съображения са изцяло относими към обезщетение като разглежданото в главното производство. Като се има предвид, че обезщетението се отпуска на работника поради прекратяването на трудовия му договор, който го обвързва с неговия работодател, и че то отговаря на критерия, посочен в точка 28 от настоящото решение, това обезщетение съответно попада в обхвата на понятието „условия за наемане на работа“.

32 Поради това на първия въпрос следва да се отговори, че клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение трябва да се тълкува в смисъл, че понятието „условия за наемане на работа“ обхваща обезщетението, което работодател е длъжен да изплати на работник поради прекратяването на срочния му трудов договор.

По втория, третия и четвъртия въпрос

33 С втория, третия и четвъртия си въпрос, 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 в главното производство, в която се отказва каквото и да било обезщетение при прекратяване на трудовия договор на работник, нает чрез трудов договор за „interinidad“, при положение че такова обезщетение се отпуска по-специално на работниците на трудов договор за неопределено време, които се намират в сходно положение.

34 Трябва да се припомни, че в клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение се въвежда забрана работниците на срочен трудов договор да се третират по по-неблагоприятен начин по отношение на условията за наемане на работа 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.

35 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 (решение от 8 септември 2011 г., Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, т. 65 и цитираната съдебна практика).

36 В разглеждания случай трябва да се констатира, че е налице различно третиране на работниците на срочен трудов договор спрямо работниците на трудов договор за неопределено време, тъй като за разлика от работниците, наети по силата на трудов договор за неопределено време, работниците на трудов договор за „interinidad“ нямат право на никакво обезщетение при прекратяване на договора им, при това независимо от продължителността на прослужените периоди.

37 В това отношение е важно да се направи уточнението, че принципът на недопускане на дискриминация се прилага и конкретизира с Рамковото споразумение единствено по отношение на различията в третирането на работниците на срочен трудов договор спрямо работниците на трудов договор за неопределено време, които се намират в сходно положение (определения от

11 ноември 2010 г., Vino, C-20/10, непубликувано, EU:C:2010:677, т. 56, от 22 юни 2011 г., Vino, C-161/11, непубликувано, EU:C:2011:420, т. 28 и от 7 март 2013 г., Rivas Montes, C-178/12, непубликувано, EU:C:2013:150, т. 43).

38 От друга страна обаче, закрепеният в Рамковото споразумение принцип на недопускане на дискриминация не се отнася за евентуалните различия в третирането между някои категории персонал на срочен трудов договор, като например отбелязаното от запитващата юрисдикция в четвъртия въпрос (определение от 11 ноември 2010 г., Vino, C-20/10, непубликувано, EU:C:2010:677, т. 57).

39 Предвид установеното неравенство следва да се провери, най-напред, дали разглежданите в главното производство положения са сходни и след това, дали евентуално е налице обективна обосновка.

По сходния характер на разглежданите положения

40 За да се прецени дали съответните 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 и от 13 март 2014 г., Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, т. 31).

41 Всъщност съгласно съдебната практика само ако се окаже, че работата, извършвана от работник като жалбоподателя в главното производство в рамките на различните срочни трудови договор, не съответства на работата на работниците на трудов договор за неопределено време, твърдяното различно третиране във връзка с отпускането на обезщетение при прекратяване на трудовия договор няма да противоречи на клауза 4 от Рамковото споразумение, тъй като това различно третиране се отнася за различни положения (решение от 18 октомври 2012 г., Valenza и др., C-302/11—C-305/11, EU:C:2012:646, т. 48 и цитираната съдебна практика).

42 Въпреки че в крайна сметка запитващата юрисдикция е тази, която трябва да определи дали при изпълнението на функциите на секретар в Министерство на отбраната, в рамките на различни трудови договори за „interinidad“, жалбоподателят в главното производство се е намирал в сходно положение 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 и от 13 март 2014 г., Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, т. 32), все пак трябва да се отбележи, че в разглеждания случай от предоставените на Съда материали по делото е видно, че жалбоподателят в главното производство е извършвал работа, аналогична или идентична с тази на работник на трудов договор за неопределено време.

43 Всъщност само по себе си обстоятелството, че в продължение на седем последователни години жалбоподателят е заемал едно и също място на служителка — освободена напълно от изпълнението на трудовите си задължения, за да извършва синдикална дейност — позволява да се направи изводът не само че съответното лице е отговаряло на изискванията за квалификация, за да заеме въпросното работно място, но освен това, че то е извършвало същата работа като лицето, което трябва да замества постоянно през този дълъг времеви период, като същевременно условията му на труд са били същите.

44 Ето защо трябва да се приеме, че положението на жалбоподателя в главното производство като работник на срочен трудов договор е било сходно с това на работник на трудов договор за неопределено време.

По наличието на обективна обосновка

45 Съгласно постоянната практика на Съда, понятието „обективни причини“ изисква констатираното 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 за постигане на преследваната цел и дали е необходимо в това отношение. Посочените елементи могат да произтичат по-специално от конкретното естество на задачите, за чието изпълнение са сключени срочни трудови договори, и от присъщите характеристики на последните или, ако е необходимо, от преследването на законосъобразна цел, свързана със социалната политика на определена държава членка (вж. по-специално решения от 13 септември 2007 г., Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, т. 53 и 58, от 22 декември 2010 г., Gavieiro Gavieiro и Iglesias Torres, C-444/09 и C-456/09, EU:C:2010:819, т. 55, от 8 септември 2011 г., Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, т. 73 и от 18 октомври 2012 г., Valenza и др., C-302/11—C-305/11, EU:C:2012:646, т. 51).

46 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 това, че тази разлика е предвидена от обща и абстрактна национална норма като закон или колективен трудов договор (решения от 13 септември 2007 г., Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, т. 57, от 22 декември 2010 г., Gavieiro Gavieiro и Iglesias Torres, C-444/09 и C-456/09, EU:C:2010:819, т. 54, от 8 септември 2011 г., Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, т. 72 и от 18 октомври 2012 г., Valenza и др., C-302/11— C-305/11, EU:C:2012:646, т. 50).

47 Освен това позоваването единствено на временния характер на работата на служителите в публичната администрация не съответства на тези изисквания и 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 се обоснове разлика в третирането между работници на срочни трудови договори и работници на трудов договор за неопределено време, би означавало да се обезсмислят целите на Директива 1999/70 и на Рамковото споразумение и за дълго време да се запази положение, което е неблагоприятно за работниците на срочни трудови договори (решения от 22 декември 2010 г., Gavieiro Gavieiro и Iglesias Torres, C-444/09 и C-456/09, EU:C:2010:819, т. 56 и 57, от 8 септември 2011 г., Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, т. 74 и от 18 октомври 2012 г., Valenza и др., C-302/11—C-305/11, EU:C:2012:646, т. 52).

48 Дадените от испанското правителство обяснения са свързани с различното естество и предмет, които отграничават срочните трудови договори от трудовите договори за неопределено време, тъй като разликата между тези два вида договори се кореняла в тяхната продължителност и в очакването за стабилност на трудовото правоотношение.

49 В това отношение, въпреки че по принцип именно запитващата юрисдикция трябва да определи дали изложените пред нея доводи съставляват „обективни причини“ по смисъла на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение, предвид припомнената в точка 42 от настоящото решение съдебна практика все пак трябва да се отбележи, че испанското правителство подчертава

единствено различното естество и предмет, които отграничават трудовите договори за „interinidad“ от трудовите договори за неопределено време, като се позовава на продължителността и очакванията за стабилност на трудовото правоотношение при вторите.

50 Впрочем, видно от точки 46 и 47 от настоящото решение, нито временният характер на трудовото правоотношение, нито липсата на каквато и да било разпоредба в националната правна уредба относно отпускането на обезщетение при прекратяване на трудов договор за „interinidad“ сами по себе си могат да бъдат такива обективни причини.

51 В допълнение, в основата на довода относно предвидимостта на прекратяването на действието на трудовия договор за „interinidad“ не стоят обективни и прозрачни критерии, при положение че не само е възможно действието на такъв трудов договор за „interinidad“ на практика да продължи дълго време — аналогично на положението на жалбоподателя в главното производство, чиито договорни правоотношения са обхванали период от над десет години — но освен това този довод е в противоречие с обстоятелството, че в сходни положения релевантната национална правна уредба предвижда отпускане на обезщетение при прекратяване на трудовия договор за други категории работници на срочен трудов договор.

52 С оглед на гореизложените съображения на поставените втори, трети и четвърти 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, в която се отказва каквото и да било обезщетение при прекратяване на трудовия договор на работник, нает чрез трудов договор за „interinidad“, при положение че в нея се дава възможност за отпускането на такова обезщетение, по-специално на работниците на трудов договор за неопределено време, които се намират в сходно положение. Сам по себе си фактът, че този работник е извършал работата си въз основа на трудов договор за „interinidad“, не може да бъде обективна причина, позволяваща да се оправдае отказът за предоставяне на посоченото обезщетение на работника.

По съдебните разноски

53 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., което се съдържа в приложение 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 понятието „условия за наемане на работа“ обхваща обезщетението, което работодател е длъжен да изплати на работник поради прекратяването на срочния му трудов договор.**

2) **Клауза 4 от Рамковото споразумение за срочната работа, което се съдържа в приложение към Директива 1999/70, трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба като разглежданата в главното производство, в която се отказва каквото и да било обезщетение при прекратяване на трудовия договор на работник, нает чрез трудов договор за „interinidad“ (временно заместване), при**

положение че в нея се дава възможност за отпускането на такова обезщетение, по-специално на работниците на трудов договор за неопределено време, които се намират в сходно положение. Сам по себе си фактът, че този работник е извършал работата си въз основа на трудов договор за „interinidad“, не може да бъде обективна причина, позволяваща да се оправдае отказът за предоставяне на посоченото обезщетение на работника.

Подписи