



Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (шести състав)

25 юли 2018 година*

„Преюдициално запитване — 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) — Последници от дисциплинарно уволнение, признато за „незаконно“ — Понятието „условия на труд“ — Временен работник за неопределен срок — Различно третиране между постоянния работник и временния работник за определен или неопределен срок — Възстановяване на работника на работа или предоставяне на обезщетение“

По дело C-96/17

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Juzgado de lo Social nº 2 de Terrassa (Съд по трудови и осигурителни спорове № 2, гр. Тераса, Испания) с акт от 26 януари 2017 г., постъпил в Съда на 22 февруари 2017 г., в рамките на производство по дело

Gardenia Vernaza Ayovi

срещу

Conсорци Sanitari de Terrassa,

СЪДЪТ (шести състав),

състоящ се от: С. G. Fernlund, председател на състава, Ал. Арабаджиев (докладчик) и S. Rodin, съдии,

генерален адвокат: J. Kokott,

секретар: L. Carrasco Marco, администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 7 декември 2017 г.,

като има предвид становищата, представени:

- за Vernaza Ayovi, от M. Sepúlveda Gutiérrez, abogado,
- за Consorci Sanitari de Terrassa, от A. Bayón Cama и D. Cubero Díaz, abogados,
- за испанското правителство, от A. Gavela Llopis, в качеството на представител,
- за Европейската комисия, от N. Ruiz García и M. van Beek, в качеството на представители,

* Език на производството: испански.

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 25 януари 2018 г.,

постанови настоящото

Решение

- 1 Преюдициалното запитване е за тълкуване на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение относно 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 (СЕЕР) (ОВ L 175, 1999 г., стр. 43; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 129), както и на член 20 от Хартата на основните права на Европейския съюз (наричана по-нататък „Хартата“).
- 2 Запитването е отправено в рамките на спор на г-жа Gardenia Vernaza Ayovi с Consorci Sanitari de Terrassa (Здравен консорциум, гр. Тераса, Испания) по повод на дисциплинарното ѝ уволнение.

Правна уредба

Правото на Съюза

- 3 Съгласно текста на клауза 2, точка 1 от Рамковото споразумение:
„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“.
- 4 Клауза 3 от Рамковото споразумение, озаглавена „Определения“, предвижда:
 - „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 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“.

- 5 Клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение гласи:

„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“.

- 6 Клауза 5, точка 2 от Рамковото споразумение предвижда:

„Държавите членки след консултация със социалните партньори и/или социалните партньори, когато е подходящо, определят при какви условия срочните трудови договори или правоотношения:

- а) се приемат за „последователни“;
- б) се приемат за договори или правоотношения с неопределена продължителност“.

Испанската правна уредба.

- 7 Член 56, параграф 1 от Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Кралски законодателен декрет 2/2015, с който се одобрява преработеният текст на Закона за статута на работниците) от 23 октомври 2015 г. (BOE № 255 от 24 октомври 2015 г.) предвижда:

„Когато уволнението бъде обявено за незаконно, в срок от 5 дни от връчването на съдебното решение работодателят възстановява работника на работа в предприятието или му изплаща обезщетение, равно на трудовото му възнаграждение за тридесет и три дни за всяка година трудов стаж, като за периодите до една година обезщетението се изчислява съразмерно на приключените месеци, но общо не повече от двадесет и четири месечни заплати. Ако работодателят избере да изплати обезщетение, трудовият договор се счита за прекратен, считано от датата на ефективното преустановяване на изпълнението на служебните задължения“.

- 8 Real Decreto Legislativo 5/2015 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (Кралски законодателен декрет 5/2015, с който се одобрява преработеният текст на Закона за основния статут на служителите в публичната администрация) от 30 октомври 2015 г. (BOE № 261 от 31 октомври 2015 г., наричан по-нататък „Основният статут на служителите в публичната администрация“) предвижда в член 2, „Приложно поле“:

„1. Настоящият статут се прилага за постоянните служители и при необходимост за договорно наетите служители в следните поделения на публичната администрация:

[...]

5. Настоящият статут се прилага субсидиарно за всички служители в поделенията на публичната администрация, които не попадат в приложното му поле.

[...]“.

- 9 Член 7 от Основния статут на служителите в публичната администрация, озаглавен „Правила за договорно наетите служители“, предвижда:

„Положението на договорно наетите служители в поделенията на публичната администрация се урежда от трудовото законодателство и другите обичайно приложими разпоредби, както и от разпоредбите на настоящия статут, в които това е предвидено“.

- 10 Член 8 от Основния статут на служителите в публичната администрация, озаглавен „Понятие и видове служители в публичната администрация“, предвижда:

„1. Служители в публичната администрация са лицата, които заемат платена длъжност в поделенията на публичната администрация и действат в обществен интерес.

2. Служителите в публичната администрация са разпределени в следните категории:

a) Постоянни служители.

b) Временни служители.

c) Договорно наети служители, в това число постоянен персонал, за неопределен или за определен срок.

d) Помощен персонал“.

- 11 Член 93 от Основния статут на служителите в публичната администрация, озаглавен „Дисциплинарна отговорност“, предвижда:

„1. Постоянните и договорно наети служители носят дисциплинарна отговорност съобразно режима, установен с настоящия дял, и правилата, предвидени в законодателството за публичната служба, приети в изпълнение на настоящия статут.

[...]

4. За неуредените в настоящия дял въпроси във връзка с режима на дисциплинарната отговорност на договорно наетите служители се прилага трудовото законодателство“.

- 12 Член 96 от Основния статут на служителите в публичната администрация, озаглавен „Санкции“, предвижда в параграф 2:

„Когато в резултат от открито дисциплинарно производство във връзка с особено тежко нарушение бъде разпоредено уволнение, което впоследствие е обявено за незаконно, постоянните договорно наети служители следва да бъдат възстановени на предишната работа“.

Спорът в главното производство и преюдициалните въпроси

- 13 На 30 май 2006 г. г-жа Vernaza Ayuvi е назначена като медицинска сестра от Fundació Sant Llätzer (частна фондация „Свети Лазар“, Испания) по договор за „interinidad“, тоест срочен договор за заместване или до заемане на длъжността. Договорът е прекратен на 14 август 2006 г. На 15 август 2006 г. страните сключват нов договор за „interinidad“, който на 28 декември 2006 г. се преобразува в срочен договор с неопределена продължителност. Правата и задълженията, произтичащи от трудовото правоотношение, са прехвърлени на Здравния консорциум в гр. Тераса.

- 14 На г-жа Vernaza Ayovı е разрешен отпуск по лични причини за периода от 19 юли 2011 г. до 19 юли 2012 г., подновяван двукратно за период от една година. На 19 юни 2014 г. г-жа Vernaza Ayovı иска да бъде възстановена на работа. Здравният консорциум в гр. Тераса ѝ противопоставя липсата на свободна длъжност, съответстваща на нейната квалификация. На 29 април 2016 г. г-жа Vernaza Ayovı подновява молбата си за възстановяване на работа.
- 15 На 6 май 2016 г. Здравният консорциум в гр. Тераса ѝ изпраща почасов график за работа при непълно работно време. Тъй като отказва да заема длъжност освен при условията на редовно работно време, г-жа Vernaza Ayovı не се явява на работното си място и на това основание е уволнена на 15 юли 2016 г.
- 16 На 26 август 2016 г. ищцата в главното производство сезира Juzgado de lo Social nº 2 de Terrassa (Съд по трудови и осигурителни спорове № 2, гр. Тераса, Испания) с иск за обявяване на уволнението за незаконно и осъждане на работодателя ѝ да я възстанови на работа при идентични условия с тези преди уволнението ѝ, като ѝ изплати пълния размер на неполученото трудово възнаграждение след датата на последното, или да ѝ заплати максималното законово обезщетение в случай на незаконно уволнение.
- 17 Посочената юрисдикция счита, че г-жа Vernaza Ayovı попада в приложното поле на Рамковото споразумение, тъй като, от една страна, трудовият ѝ договор се преобразува в такъв с неопределена продължителност едва след сключването на два срочни договора с определена продължителност, поради което не е изключена злоупотребата със срочни договори, а от друга страна, тя няма статут на постоянен договорно нает служител.
- 18 При тези условия Juzgado de lo Social nº 2 de Terrassa (Съд по трудови и осигурителни спорове № 2, гр. Тераса) решава да спре производството и да зададе на Съда следните преюдициални въпроси:

„При оспорване на дисциплинарно уволнение на работничка, която се счита за временна работничка за неопределен срок в поделение на публичната администрация:

- 1) Включват ли се в понятието „условия за наемане на работа“ съгласно клауза 4, параграф 1 от [Рамковото споразумение] предвидените в правния ред правни последици, следващи от квалификацията на дисциплинарно уволнение като незаконно, и по-специално правните последици по член 96, параграф 2 от [Основния статут на служителите в публичната администрация]?
- 2) Следва ли с оглед на клауза 4, параграф 1 от [Рамково споразумение] да се разглежда като дискриминационно положение като предвиденото в член 96, параграф 2 от Основния статут на служителите в публичната администрация, в което, когато дисциплинарно уволнение на постоянен работник в публичния сектор бъде обявено за незаконно, той винаги е възстановяван на предишната работа, докато временен работник или временен работник за неопределен срок, който изпълнява същите трудови функции като постоянния работник, може да не бъде възстановен на предишната работа, а да му бъде изплатено обезщетение?
- 3) Обосновано ли е описаното във втория въпрос положение на неравнопоставеност, ако се разгледа с оглед на член 20 от Хартата [...], а не с оглед на Директивата?“.

По преюдициалните въпроси

- 19 С поставените въпроси, които следва да бъдат разгледани заедно, запитващата юрисдикция иска по същество да установи дали клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба като разглежданата в главното производство,

в съответствие с която, когато дисциплинарното уволнение на постоянен работник в поделение на публичната администрация бъде обявено за незаконно, засегнатият работник задължително се възстановява на работа, докато в същата хипотеза временен работник или временен работник за неопределен срок, изпълняващ същите трудови функции като постоянния работник, може да не бъде възстановен на работа и вместо това да получи обезщетение.

- 20 Най-напред следва да се отбележи, че тъй като по отношение на работниците на срочен трудов договор равенството пред закона, закрепено в член 20 от Хартата, се урежда с Директива 1999/70, и по-специално с клауза 4 от Рамковото споразумение, приложено към нея, разглежданото в главното производство положение трябва да се изследва в светлината на тази директива и на Рамковото споразумение.
- 21 Съгласно клауза 1, буква а) от Рамковото споразумение една от неговите цели е да подобри качеството на срочната работа, като гарантира спазването на принципа на недопускане на дискриминация. Аналогично в третата алинея от 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“. 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 (решение от 5 юни 2018 г., Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, т. 36 и цитираната съдебна практика).
- 22 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 използват подобно трудово правоотношение като средство за лишаване на тези работници от правата, признати на работниците на постоянни трудови договори (решение от 5 юни 2018 г., Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, т. 37 и цитираната съдебна практика).
- 23 Като се имат предвид целите на Рамковото споразумение, клауза 4 от него следва да се разбира като изразяваща принцип на социалното право на Съюза, който не може да се тълкува стеснително (решение от 5 юни 2018 г., Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, т. 38 и цитираната съдебна практика).
- 24 Трябва да се припомни, че по отношение на условията за наемане на работа клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение въвежда забрана работниците на срочни трудови договори да 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.
- 25 В случая на първо място следва да се отбележи, че според посоченото от запитващата юрисдикция, съгласно националноправните критерии, трудовият договор като този на г-жа Vernaza Ayovı трябва да се счита за срочен трудов договор.
- 26 Следователно работничка като г-жа Vernaza Ayovı трябва да се счита, че притежава качеството „работник на срочен трудов договор“ по смисъла на клауза 3, точка 1 от Рамковото споразумение, и следователно попада в неговото приложно поле.
- 27 На второ място, що се отнася до понятието „условия за наемане на работа“ по смисъла на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение, решаващият критерий, за да се определи дали дадена мярка се обхваща от това понятие, е именно наемането на работа, тоест трудовото правоотношение, установено между работника и неговия работодател (решение от 5 юни 2018 г., Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, т. 41 и цитираната съдебна практика).

- 28 В тази връзка Съдът постановява, че от това понятие се обхващат по-специално правилата за определяне на срока на предизвестие при прекратяване на срочен трудов договор, както и тези относно обезщетението, което се изплаща на работник поради прекратяването на трудовия му договор с неговия работодател, тъй като това обезщетение се предоставя заради трудовото правоотношение, което е било установено между тях (решение от 5 юни 2018 г., *Grupo Norte Facility*, C-574/16, EU:C:2018:390, т. 42, 44 и 45).
- 29 Всъщност тълкуване на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение, което би изключило от определението на това понятие условията за прекратяване на срочен трудов договор, би ограничило — в противоречие с посочената в тази разпоредба цел — приложното поле на закрилата срещу дискриминация, предоставена на работниците на срочен трудов договор (решение от 5 юни 2018 г., *Grupo Norte Facility*, C-574/16, EU:C:2018:390, т. 43 и цитираната съдебна практика).
- 30 Тези съображения са изцяло относими към разглеждания в главното производство режим за възстановяване на работа, от който се ползва постоянен работник в случай на признато за „незаконно“ дисциплинарно уволнение, тъй като режимът намира основание в трудовото правоотношение, което е било установено между такъв работник и неговия работодател.
- 31 Следователно национална мярка като разглежданата в главното производство се обхваща от понятието „условия за наемане на работа“ по смисъла на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение.
- 32 На трето място, следва да се припомни, че съгласно постоянната практика на Съда принципът на недопускане на дискриминация, който е намерил конкретен израз в клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение, 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 5 юни 2018 г., *Grupo Norte Facility*, C-574/16, EU:C:2018:390, т. 46 и цитираната съдебна практика).
- 33 В това отношение принципът на недопускане на дискриминация се прилага и конкретизира с Рамковото споразумение единствено по отношение на различното третиране на работниците на срочен трудов договор спрямо работниците на постоянен трудов договор за сравнение (решения от 14 септември 2016 г., *de Diego Porras*, C-596/14, EU:C:2016:683, т. 37 и от 5 юни 2018 г., *Grupo Norte Facility*, C-574/16, EU:C:2018:390, т. 47).
- 34 Съгласно постоянната практика на Съда, за да се прецени дали съответните лица извършват същата или подобна работа по смисъла на Рамковото споразумение, в съответствие с клауза 3, точка 2 и клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение следва да се установи дали — предвид съвкупност от фактори, като естеството на работата, изискванията за квалификация и условията на труд — може да се приеме, че тези лица се намират в сходно положение (решение от 5 юни 2018 г., *Grupo Norte Facility*, C-574/16, EU:C:2018:390, т. 48 и цитираната съдебна практика).
- 35 В случая запитващата юрисдикция, която единствена е компетентна да прецени фактите, следва да определи дали г-жа Vernaza Ayovı се е намирала в положение, сходно с това на постоянните работници, наети от същия работодател през същия период (вж. по аналогия решение от 5 юни 2018 г., *Grupo Norte Facility*, C-574/16, EU:C:2018:390, т. 49 и цитираната съдебна практика).
- 36 Освен това е безспорно, че съществува разлика в третирането между постоянните работници и непостоянните работници като г-жа Vernaza Ayovı, що се отнася до последиците от евентуално незаконно уволнение.

- 37 Следователно с уговорката, че запитващата юрисдикция следва да направи окончателна преценка относно сходството в положението на непостоянен работник като г-жа Vernaza Ayovı и това на постоянен работник с оглед на всички относими факти, следва да се провери наличието на обективна причина, обосноваваща различното третиране.
- 38 В това отношение следва да се припомни, че съгласно постоянната практика на Съда понятието „обективни причини“ по смисъла на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение трябва да се разбира в смисъл, че не допуска обосноваване на различното третиране на работниците на срочен трудов договор и тези на постоянен трудов договор с обстоятелството, че това различно третиране е предвидено от обща и абстрактна национална норма като закон или колективен трудов договор (решение от 5 юни 2018 г., Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, т. 53 и цитираната съдебна практика).
- 39 Отново съгласно постоянната съдебна практика посоченото понятие изисква констатираното неравно третиране да бъде оправдано от наличието на точни и конкретни характеристики на съответното условие за наемане на работа в особения му контекст и въз основа на обективни и прозрачни критерии, позволяващи да се провери дали това третиране отговаря на реална потребност, дали е годно за постигане на преследваната цел и дали е необходимо в това отношение. Посочените характеристики могат да произтичат по-специално от специфичното естество на задачите, за чието изпълнение са сключени срочни трудови договори, и от присъщите на тези задачи особености или евентуално от преследването на законосъобразна цел на социалната политика на държава членка (решение от 5 юни 2018 г., Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, т. 54 и цитираната съдебна практика).
- 40 В това отношение от материалите по делото на разположение на Съда и от отговорите на поставените от него въпрос в заседанието е видно, че общото правило в случай на уволнение, признато за „злоупотреба“ или за „незаконно“, предвижда възможност за избор на работодателя между възстановяване на работа или обезщетяване на съответния работник.
- 41 Освен това само по изключение от това общо правило постоянните работници в поделенията на публичната администрация, чието дисциплинарно уволнение е обявено за незаконно, трябва задължително да бъдат възстановявани на работа.
- 42 Испанското правителство сочи, че тази разлика в третирането е оправдана с оглед на реда и условията за назначаване на последната категория работници и на особения контекст, в който се извършва назначаването им на работа. В този смисъл разглежданото гарантирано възстановяване на работа било неразривно свързано със системата за достъп до постоянните длъжности. В действителност Основният статут на служителите в публичната администрация предвижда, че системата за назначаване на работа на постоянни договорно наети служители е селективна по характер и за да зачете принципите на равенство и признаване на заслугите и уменията във връзка с достъпа до публични длъжности, тя трябва да включва един или повече изпити, насочени към оценяване на уменията и класиране на кандидатите или да отразява резултата от провеждането на процедура за оценяване на техните заслуги. Чрез автоматичното възстановяване на работа в случай на признато за незаконно уволнение испанският законодател цели да защити постоянните работници в публичната администрация при спазване на принципите на равенство, признаване на заслугите и на способностите и на публичност.
- 43 Във връзка с това испанското правителство сочи, че запазването на длъжността е изискване, произтичащо от успеха на конкурс за постъпване в публичната администрация, който е основание на постоянните служители да се предоставят допълнителни гаранции като правото на постоянна длъжност, в сравнение с временните служители или служителите за неопределен срок.

- 44 Според това правителство задължителното възстановяване на работа при това положение гарантира на постоянните служители стабилност на длъжността им в съответствие с принципите, закрепени в испанската Конституция, докато за непостоянните служители запазването на длъжността не е определящ елемент на трудовото правоотношение, поради което в този случай испанският законодател не е счел за уместно да лиши административното поделение работодател от възможността да избира между възстановяването на работника, чието дисциплинарно уволнение е обявено за незаконно, и предоставянето на обезщетение на същия.
- 45 Съгласно разясненията на испанското правителство в резултат от тази присъща на реда и условията за назначаване на работа разлика постоянният договорно нает служител, който не е постоянен служител, но все пак е преминал успешно процедура за подбор в съответствие с принципите на равенство и признаване на заслугите и уменията, може да се ползва от гаранцията за постоянност, която съставлява изключение от общия трудовоправен режим.
- 46 Следва да се приеме, че макар разглежданото различно третиране да не може да бъде оправдано от обществения интерес, сам по себе си свързан с реда и условията за назначаване на постоянните работници, това не променя факта, че определени съображения, произтичащи от особеностите на националната правна уредба на публичната служба, каквито са припомнените в точки 42—44 от настоящото решение, могат да оправдаят това различно третиране. В това отношение съображенията за безпристрастност, ефективност и независимост на администрацията изискват определена постоянност и стабилност на съответната длъжност. Тези съображения, които нямат свой еквивалент в общата трудовоправна уредба, изясняват и оправдават ограниченията на правото на работодателите от публичния сектор да прекратяват едностранно правоотношенията и съответно избора на националния законодател да не им предостави възможността да избират между възстановяването на работа и обезщетяването на вредите, настъпили в резултат от незаконно уволнение.
- 47 С оглед на това следва да се приеме, че автоматичното възстановяване на работа на постоянните работници се вписва в контекст, който от фактическа и правна гледна точка чувствително се различава от контекста, в който действат непостоянните работници (вж. по аналогия решение от 5 юни 2018 г., Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, т. 56).
- 48 При това положение следва да се приеме, че констатираното неравно третиране е оправдано от наличието на точни и конкретни характеристики на съответното условие за наемане на работа в особения му контекст и въз основа на обективни и прозрачни критерии по смисъла на припомнената в точка 39 от настоящото решение съдебна практика.
- 49 Предвид на изложените съображения в тяхната цялост на поставените въпроси следва да се отговори, че клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение трябва да се тълкува в смисъл, че допуска национална правна уредба като разглежданата в главното производство, в съответствие с която, когато дисциплинарното уволнение на постоянен работник в поделение на публичната администрация бъде обявено за незаконно, засегнатият работник задължително се възстановява на работа, докато в същата хипотеза временен работник или временен работник за неопределен срок, изпълняващ същите трудови функции като постоянния работник, може да не бъде възстановен на работа и вместо това да получи обезщетение.

По съдебните разноси

- 50 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 разноси. 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, точка 1 от Рамковото споразумение относно 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 (СЕЕР), трябва да се тълкува в смисъл, че допуска национална правна уредба като разглежданата в главното производство, в съответствие с която, когато дисциплинарното уволнение на постоянен работник в поделение на публичната администрация бъде обявено за незаконно, засегнатият работник задължително се възстановява на работа, докато в същата хипотеза временен работник или временен работник за неопределен срок, изпълняващ същите трудови функции като постоянния работник, може да не бъде възстановен на работа и вместо това да получи обезщетение.

Подписи