

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (първи състав)

22 април 2010 година *

По дело С-486/08

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 234 ЕО от Landesgericht Innsbruck (Австрия) с акт от 14 октомври 2008 г., постъпил в Съда на 12 ноември 2008 г., в рамките на производство по дело

Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols

срещу

Land Tirol,

СЪДЪТ (първи състав),

състоящ се от: г-н А. Tizzano, председател на състав, г-н Е. Levits (докладчик), г-н А. Borg Barthet, г-н М. Ilešič и г-жа М. Berger, съдии,

* Език на производството: немски.

генерален адвокат: г-жа E. Sharpston,
секретар: г-н B. Fülöp, администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 21 януари 2010 г.,

като има предвид становищата, представени:

- за Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, от г-н D. Rief,

- за Land Tirol, от адв. B. Oberhofer, Rechtsanwalt,

- за австрийското правителство, от г-жа C. Pesendorfer и Т. Kröll, в качеството на представители,

- за датското правителство, от г-н J. Bering Liisberg и г-н R. Holdgaard, в качеството на представители,

- за германското правителство, от г-н M. Lumma и г-н C. Blaschke, в качеството на представители,

— за Европейската комисия, от г-н М. van Beek и г-н V. Kreuschitz, в качеството на представители,

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

постанови настоящото

Решение

- 1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на клауза 4 от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време, сключено на 6 юни 1997 г. (наричано по-нататък „Рамковото споразумение за работа при непълно работно време“), което се намира в приложение към Директива 1997/81/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) (ОВ L 14, 1998 г., стр. 9; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 35), изменена, от една страна, с Директива 98/23/ЕО на Съвета от 7 април 1998 година (ОВ L 131, 1998 г., стр. 10; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 46), и от друга страна — с Рамковото споразумение за срочната работа, сключено на 18 юни 1999 г. (наричано по-нататък „Рамковото споразумение за срочната работа“), 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 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 до тълкуването на член 14, параграф 1, буква в) от Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 година за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (преработена) (ОВ L 204, 2006 г. стр. 23; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 8, стр. 262).
- 2 Запитването е отправено в рамките на спор между Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (работнически съвет на болниците в провинция Тирол) и провинция Тирол във връзка с някои разпоредби от Закона на

провинция Тирол от 8 ноември 2000 г. (BGBl. I, 2/2001) за договорно наетите служители (Tiroler Landes-Vertragsbedienstetengesetz) в неговата редакция в сила до 1 февруари 2009 г. (наричан по-нататък „L-VBG“), относно договорно наетите служители, наемани за определени случаи, работещи при непълно работно време или по срочен договор, както и тези, които ползват родителски отпуск.

Правна уредба

Правна уредба на Съюза

- 3 Съгласно клауза 1, буква а) от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време, то има за цел:

„да се осигури премахване дискриминацията спрямо работниците на непълно работно време и да се подобри качеството на работата при непълно работно време;“

- 4 Клауза 4 от посоченото рамково споразумение, озаглавена „Принцип на недискриминация“, предвижда:

„1. По отношение на условията за наемане на работа, работниците на непълно работно време не трябва да се третират по по-неблагоприятен начин, отколкото работниците на пълно работно време, които са взети за сравнение, само поради това че те работят на непълно работно време, освен ако различното отношение не е оправдано от обективни причини.

2. При необходимост, се прилага принципът pro rata temporis.

[...]“

- 5 Клауза 1, буква а) от Рамковото споразумение за срочната работа обявява, че същото има за цел:

„да подобри качеството на срочната работа чрез гарантиране прилагането на принципа на недискриминация.“

- 6 Клауза 4 от посоченото рамково споразумение, озаглавена „Принцип на недискриминация“, уточнява:

„1. 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.

2. Където е уместно, се прилага принципът на *pro rata temporis*.

[...]“

7 Член 14 от Директива 2006/54 гласи, както следва:

„1. Не се допуска никаква дискриминация, пряка или непряка, основаваща се на пола, в публичния или частния сектор, включително публичните органи по отношение на:

[...]

в) условията на труд и заетостта, включително условията за уволнение, както и заплащането, посочено в член 141 от Договора;

[...]“

8 Член 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 (ОВ L 299, стр. 9; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 7, стр. 3) гласи:

„1. Настоящата директива определя минималните изисквания за безопасност и здраве при организацията на работното време.

2. Настоящата директива се прилага за:

а) минималната продължителност [...] на годишния отпуск [...]

[...]“

9 Член 7 от Директивата, озаглавен „Годишен отпуск“, гласи следното:

„1. Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че всеки работник има право на платен годишен отпуск от най-малко четири седмици в съответствие с условията за придобиване на право и предоставяне на такъв отпуск, предвидени от националното законодателство и/или практика.

2. Минималният период за платен годишен отпуск не може да се замества с финансово обезщетение, освен при прекратяване на трудовото правоотношение.“

10 Член 17 от Директива 2003/88 предвижда, че държавите членки могат да дерогират определени разпоредби от тази директива. Не е допустимо дерогиране на член 7 от посочената директива.

11 Клауза 2, точка 6 от Рамковото споразумение за родителския отпуск, сключено на 14 декември 1995 г. (наричано по-нататък „Рамковото споразумение за родителския отпуск“), което се намира в приложение към Директива 96/34/ЕО

на Съвета от 3 юни 1996 година относно рамковото споразумение за родителския отпуск, 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) (ОВ L 145, стр. 4; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 3, стр. 160), изменена с Директива 97/75/ЕО на Съвета от 15 декември 1997 година (ОВ L 10, 1998 г., стр. 24; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 31), гласи:

„Права, придобити или в процес на придобиване от работника, към датата, на която започва родителският отпуск, се запазват като такива до края на родителския отпуск. В края на родителския отпуск тези права се запазват, включително и всички промени, произтичащи от националното законодателство, от колективните трудови договори или от установената практика.“

Национална правна уредба

12 Член 1 от L-VBG предвижда:

„1) Настоящият закон се прилага, доколкото в параграф 2 не е предвидено изключение, за всички работници, които имат частноправно договорно правоотношение с провинция Тирол (договорно наети лица).

2) Настоящият закон не се прилага за:

[...]

m) лица, наети на работа за период, който не надвишава шест месеца, или за определени случаи, нито за тези, които, макар да са постоянно наети, работят само за брой часове, равен на по-малко от 30 % от пълното работно време;

[...]

13 Член 54 от този закон гласи:

„Договорно наетите лица имат право на отпуск (годишен отпуск) за всяка календарна година.“

14 Член 55 от посочения закон предвижда:

„1) За всяка календарна година продължителността на отпуска, ако не са предвидени изключения, е:

[...]

5) В случай на промяна на продължителността на работното време неизползваният годишен отпуск следва да се адаптира пропорционално на новото работно време.“

15 Съгласно член 60 от L-VBG:

„Правото на годишен отпуск се погасява, щом договорно наетият работник не е ползвал отпуска си преди 31 декември на календарната година след тази, за която е отпускът. Ако поради служебни причини не е възможно да ползва този отпуск, правото на отпуск се погасява едва в края на календарната година след разглежданата. Ако работничка е ползвала отпуск поради бременност и раждане съгласно Закона за закрила на майчинството [Tiroler Mutterschutzgesetz] от 2005 г. или от 1979 г., или съгласно Закона за родителския отпуск [Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetz] от 2005 г., срокът за ползване на годишния отпуск се удължава с броя на месеците неплатен отпуск, надвишаващ десет месеца.“

16 Законът от 12 ноември 2008 г. (BGBl. I, 5/2009), в сила от 1 февруари 2009 г., изменя член 1, параграф 2, буква m) от L-VBG, който занапред гласи следното:

„лица, наети на работа за ограничен период, който не надвишава шест месеца, или за определени случаи.“

Спорът по главното производство и преюдициалните въпроси

17 Ищецът по главното производство подава пред компетентния орган за служителите в болниците в провинция Тирол установително искане по реда на специалната процедура, предвидена в член 54, параграф 1 от Закона за компетентността и процедурата в областта на социалното осигуряване и трудовото право (Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz, BGBl. № 104/1985).

18 Предметът на това искане, насочено срещу провинция Тирол в нейното качество на работодател, е Landesgericht Innsbruck да установи, че някои разпоредби на L-VBG са несъвместими с общностното право.

19 При тези условия Landesgericht Innsbruck решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Съвместимо ли е с клауза 4, [точка] 1 от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време [...] обстоятелството, че работници/работнички, които са сключили частноправен договор с административно-териториална единица или с публично предприятие и работят по-малко от 12 часа седмично (30% от нормалната продължителност на работното време), се намират в по-неблагоприятно положение от работниците на пълно работно време, които изпълняват сходна работа, по отношение на възнаграждението, класирането, признаването на предходни завършени периоди на заетост, правото на годишен отпуск, специалните обезщетения, увеличението на възнаграждението при извънреден труд и т.н.?

2) Трябва ли установеният в клауза 4, [точка 2] от това рамково споразумение принцип на *pro rata temporis* да се тълкува в смисъл, че не допуска национална разпоредба като член 55, параграф 5 от L-VBG, съгласно която при промяна в работното време на работник размерът на все още неизползвания отпуск трябва да се адаптира така, че за работник, чието работно време е намалено от пълно на непълно, правото на отпуск, придобито през периода на заетост при пълно работно време, следва да бъде намалено или че в качеството му на работник на непълно работно време той може да ползва този отпуск само при получаване на по-малко по размер обезщетение за платен отпуск?

3) Противоречи ли на клауза 4 от Рамковото споразумение [за срочната работа] национална разпоредба като член 1, параграф 1, буква m) от L-VBG, съгласно която работниците/работничките с договор със срок най-много 6 месеца или наемани за определени случаи, се намират в по-неблагоприятно

положение от работниците с договор за неопределено време, които изпълняват сходна работа, по отношение на възнаграждението, класирането, признаването на предходни завършени периоди на заетост, правото на годишен отпуск, специалните обезщетения, увеличението на възнаграждението при извънреден труд?

4) Налице ли е непряка дискриминация, основаваща се на пола, съгласно член 14, параграф 1, буква в) от Директива [...] 2006/54 [...], когато служителите, които ползват законно установен родителски отпуск за период от 2 години, в края на родителския си отпуск загубват правото на годишен отпуск за годината, предхождаща раждането, и когато голяма част от засегнатите работници (97 %) са жени?“

²⁰ С определение от 10 декември 2009 г., постъпило в Съда на 14 декември 2009 г., Landesgericht Innsbruck иска от Съда да не се произнася по първия въпрос, а само по въпроси 2)–4), които са му били отправени съгласно член 234 ЕО.

По преюдициалните въпроси

По допустимостта

²¹ В своето писмено становище провинция Тирол изтъква, че поради липсата на пряка приложимост на разпоредбите на правото на Съюза, на които се позовава националната юрисдикция, отправените до Съда преюдициални въпроси са недопустими.

- 22 В това отношение следва да се припомни, че постоянната съдебна практика показва, че във всички случаи, когато с оглед на тяхното съдържание разпоредбите на една директива изглеждат безусловни и достатъчно точни, частноправните субекти имат основание да се позоват на тях срещу държавата членка, по-специално в качеството ѝ на работодател (вж. по-конкретно в този смисъл Решение от 20 март 2003 г. по дело Kutz-Bauer, C-187/00, Recueil, стр. I-2741, точки 69 и 71, Решение от 15 април 2008 г. по дело Impact, C-268/06, Сборник, стр. I-2483, точка 57, както и Решение от 16 юли 2009 г. по дело Gómez-Limón Sánchez-Camacho, C-537/07, Сборник, стр. I-6525, точка 33). Такъв е несъмнено случаят по член 14 от Директива 2006/54.
- 23 Допустимо е впрочем тази съдебна практика да се приложи по отношение на споразумения, които подобно на Рамковите споразумения за работа при непълно работно време и за срочната работа са плод на диалог между социалните партньори на равнище Европейски съюз и са въведени съгласно съответното правно основание на всяко от тях чрез директива на Съвета на Европейския съюз, от която са неразделна част (вж. в този смисъл Решение по дело Impact, посочено по-горе, точка 58).
- 24 С оглед на тези съображения Съдът е постановил по-конкретно, че клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение за срочната работа е безусловна и достатъчно точна, за да може частноправни субекти да се позоват на нея пред национален съд (вж. Решение по дело Impact, посочено по-горе, точка 2 от диспозитива). Съдът освен това е уточнил, че клауза 4, точка 2 от посоченото рамково споразумение само подчертава една от възможните последици, евентуално подлежаща на съдебен контрол, от прилагането на принципа на недопускане на дискриминация в полза на работниците със срочен договор, без да засяга по никакъв начин самото съдържание на този принцип (Решение по дело Impact, посочено по-горе, точка 65).
- 25 Предвид гореизложеното, както и от факта, че съдържанието на клаузи 4 от Рамковите споразумения за работа при непълно работно време и за срочната работа е *mutatis mutandis* идентично, следва да се направи изводът, че разпоредбите на правото на Съюза, посочени от националната юрисдикция, са

безусловни и достатъчно точни, за да може частноправни субекти да се позоват на тях пред национален съд.

26 При тези условия преюдициалното запитване е допустимо.

По втория въпрос

27 С втория си въпрос запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали приложимото право на Съюза, и по-конкретно клауза 4, точка 2 от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална разпоредба като член 55, параграф 5 от L-VBG, според която при промяна в работното време на работник неизползваният отпуск се адаптира така, че за работника, който преминава от работа при пълно работно време на работа при непълно работно време, правото на платен годишен отпуск, което е придобил през периода на заетост на пълно работно време, се намалява или този отпуск може да се ползва само при получаване на по-малко по размер обезщетение за платен отпуск.

28 В това отношение е важно да се припомни, на първо място, че според постоянната съдебна практика правото на платен годишен отпуск на всеки работник трябва да се счита за особено важен принцип на социалното право на Съюза, който не може да бъде дерогиран и може да бъде прилаган от компетентните национални органи само в рамките, изрично посочени от Директива 93/104/ЕО на Съвета от 23 ноември 1993 година относно някои аспекти на организацията на работното време (ОВ L 307, стр. 18) (вж. Решение от 26 юни 2001 г. по дело ВЕСТУ, C-173/99, Recueil, стр. I-4881, точка 43, Решение от 18 март 2004 г. по дело Merino Gómez, C-342/01, Recueil, стр. I-2605, точка 29, както и Решение от 16 март 2006 г. по дело Robinson-Steele и др., C-131/04 и C-257/04, Recueil, стр. I-2531, точка 48; що се отнася до Директива 2003/88, вж. Решение от 20 януари 2009 г. по дело Schultz-Hoff и др., C-350/06 и C-520/06, Сборник, стр. I-179,

точка 22 и Решение от 10 септември 2009 г. по дело Vicente Pereda, C-277/08, Сборник, стр. I-8405, точка 18).

- 29 На второ място, следва да се отбележи, че този особено важен принцип на социалното право на Съюза не трябва да се тълкува ограничително (вж. по аналогия Решение от 22 октомври 2009 г. по дело Meerts, C-116/08, Сборник, стр. I-10063, точка 42).
- 30 Освен това безспорно целта на правото на платен годишен отпуск е да позволи на работника да си почине и да разполага с период на отдих и свободно време (вж. Решение по дело Schultz-Hoff и др., посочено по-горе, точка 25). Това време за почивка не губи значението си с оглед на положителното въздействие на платения годишен отпуск за безопасността и здравето на работника, ако се ползва не през референтния период, а по-късно (Решение от 6 април 2006 г. по дело Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, Recueil, стр. I-3423, точка 30).
- 31 Действително работникът по принцип трябва да може да ползва ефективна почивка, тъй като член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 позволява правото на платен годишен отпуск да бъде заместено с финансова компенсация само в случай на прекратяване на трудовото правоотношение (вж. в този смисъл, що се отнася до Директива 93/104, Решение по дело ВЕСТУ, посочено по-горе, точка 44 и Решение по дело Merino Gómez, посочено по-горе, точка 30).
- 32 От гореизложеното следва, че ползването на годишния отпуск през период, следващ референтния, няма никаква връзка с работното време на работника през този следващ период. Следователно изменението и в частност намаляването на работното време при преминаването от работа при пълно работно време на работа при непълно работно време не може да доведе до намаляване

на правото на годишен отпуск, което работникът е придобил през периода на заетост на пълно работно време.

- 33 Впрочем трябва да се констатира, че безспорно е уместно принципът на *pro rata temporis*, произтичащ от клауза 4, точка 2 от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време, да се прилага за придобиването на годишен отпуск за период на заетост на непълно работно време. Действително за такъв период намаляването на правото на годишен отпуск спрямо придобития за период на заетост на пълно работно време е оправдано по обективни причини. Обратно, посоченият принцип не може да се приложи *ex post* за право на годишен отпуск, придобито през период на заетост на пълно работно време.
- 34 В заключение, въпреки че нито от релевантните разпоредби на Директива 2003/88, нито от клауза 4, точка 2 от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време може да се направи изводът, че национална правна уредба би могла да предвижда сред условията за упражняване на правото на годишен отпуск частична загуба на право на отпуск, придобито през даден референтен период, следва все пак да се припомни, че този извод се налага само когато работникът не е имал реална възможност да упражни посоченото право (вж. Решение по дело *Vicente Pereda*, посочено по-горе, точка 19).
- 35 От всичко изложено по-горе произтича, че на втория въпрос трябва да се отговори, че приложимото право на Съюза, и по-конкретно клауза 4, точка 2 от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време, което се намира в приложение към Директива 97/81, изменена с Директива 98/23, трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална разпоредба като член 55, параграф 5 от *L-VBG*, според която при промяна в работното време на работник неизползваният отпуск се адаптира така, че за работника, който преминава от работа при пълно работно време на работа при непълно работно време, правото на платен годишен отпуск, което той е придобил, без да е имал възможността да упражни през периода на своята заетост при пълно работно време, се намалява или този отпуск може да се ползва само при получаване на по-малко по размер обезщетение за платен отпуск.

По третия въпрос

- 36 С третия си въпрос запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали клауза 4 от Рамковото споразумение за срочната работа трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална разпоредаба като член 1, параграф 2, буква m) от L-VBG, която изключва от приложното поле на този закон работниците с трудов договор със срок най-много шест месеца или наемани само за определени случаи.
- 37 В самото начало следва да се припомни, че L-VBG, в редакцията си, действаща до 1 февруари 2009 г., се прилага за работниците на пълно работно време, както и за тези, наети за срок от над шест месеца или работещи на непълно работно време, равняващо се на поне 30% от пълното работно време.
- 38 Вследствие на законодателното изменение, посочено в точка 16 от настоящото решение, всички работници на непълно работно време се ползват на същото основание като работниците на пълно работно време от правата, предоставени от L-VBG, в частност — по отношение на възнаграждението, класирането, признаването на предходни завършени периоди на заетост, правото на отпуск, специалните обезщетения и увеличението на възнаграждението при извънреден труд. От обяснителните бележки към законопроекта е видно, че това изменение е счтено за необходимо с оглед на Рамковото споразумение за работа при непълно работно време.
- 39 Що се отнася до работниците с договор със срок най-много шест месеца, сред които наеманите за определени случаи, по трудови договори с продължителност, ограничена до един ден, които все още са изключени от приложното поле на L-VBG, следва да се констатира, че само от факта, че тези работници не се ползват от предоставените от посочения закон права, произтича, че те са третирани по-неблагоприятно от работниците с договор за неопределено време или работниците на непълно работно време.

- 40 В това отношение следва да се уточни, че ползването от определени права, произтичащи според провинция Тирол от други разпоредби, приложими за категорията работници, изключени от приложното поле на L-VBG, може само евентуално да смекчи последиците от неблагоприятното третиране на посочените работници, произтичащо от това изключване.
- 41 При това положение следва да се отбележи, че според клауза 4 от Рамковото споразумение за срочната работа и принципа на недопускане на дискриминация различното третиране на работник на срочен договор спрямо работник на постоянен договор, който изпълнява сходна работа, може да бъде оправдано само по обективни причини.
- 42 Според постоянната практика на Съда обаче понятието „обективни причини“ по смисъла на клауза 5, точка 1, буква а) от Рамковото споразумение за срочната работа трябва да се тълкува като отнасящо се до точни и конкретни обстоятелства, които характеризират определена дейност и поради това могат да оправдаят в този особен контекст използването на последователни срочни трудови договори. Тези обстоятелства могат да произтичат по-специално от особеното естество на задачите, за чието осъществяване са сключени срочни трудови договори, и от присъщите на тези задачи характеристики или евентуално от преследването на законна цел, свързана със социалната политика на определена държава членка (Решение от 4 юли 2006 г. по дело Adeneler и др., C-212/04, Recueil, стр. I-6057, точки 69 и 70, както и Решение от 13 септември 2007 г. по дело Del Cerro Alonso, C-307/05, Сборник, стр. I-7109, точка 53).
- 43 По аналогия същото тълкуване се налага и за идентичното понятие „обективни причини“ по смисъла на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение за срочната работа (Решение по дело Del Cerro Alonso, посочено по-горе, точка 56).
- 44 При тези условия понятието „обективни причини“ по смисъла на посочената клауза следва да се разбира в смисъл, че не позволява разлика в третирането между работниците със срочен трудов договор и работниците с постоянен трудов договор да бъде оправдана с обстоятелството, че е предвидена от обща

и абстрактна норма. Обратно, посоченото понятие изисква разглежданото неравно третиране да отговаря на истинска нужда, да бъде годно за постигане на преследваната цел и необходимо за това (Решение по дело Del Cerro Alonso, посочено по-горе, точки 57 и 58).

- 45 При това положение провинция Тирол счита, че различното третиране на работниците, посочени в член 1, параграф 2, буква m) от L-VBG е оправдано по обективни причини, свързани с прилагането на императивните изисквания за строго управление на персонала. Австрийското правителство изтъква, че е изключително трудно и тежко от административна гледна точка създаването на постоянни работни места, от които няма нужда, посредством сключването на трудови договори с лица, за които a priori не се предвижда дългосрочно трудово правоотношение. Подобен подход би попречил да се преследва законна цел, свързана със социалната политика и с организацията на пазара на труда.
- 46 Подобни доводи обаче не могат да бъдат уважени. Действително, от една страна, строгото управление на персонала се числи към съображенията от бюджетен характер, с които не може да се оправдае дискриминация (вж. в този смисъл Решение от 23 октомври 2003 г. по дело Schönheit и Becker, C-4/02 и C-5/02, Recueil, стр. I-12575, точка 85). От друга страна, Европейската комисия правилно подчертава, че целта на клауза 4 от Рамковото споразумение за срочната работа не е непременно създаването на постоянни работни места.
- 47 От гореизложеното следва, че клауза 4 от Рамковото споразумение за срочната работа, което се намира в приложение към Директива 1999/70, трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална разпоредба като член 1, параграф 2, буква m) от L-VBG, която изключва от приложното поле на този закон работниците с трудов договор със срок най-много шест месеца или наемани само за определени случаи.

По четвъртия въпрос

- 48 С четвъртия си въпрос запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали приложимото право на Съюза, и по-конкретно член 14, параграф 1, буква в) от Директива 2006/54, трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална разпоредба като член 60, второ изречение от L-VBG, според която работниците, основно жени, които ползват правото си на родителски отпуск за период от две години, след изтичането на този отпуск изгубват правото на платен годишен отпуск, придобито през годината, предхождаща раждането на детето им.
- 49 В това отношение следва да се посочи, че макар формално запитващата юрисдикция да е ограничила своето преюдициално запитване до тълкуването на член 14, параграф 1, буква в) от Директива 2006/54, подобно обстоятелство не е пречка Съдът да предостави на националната юрисдикция всички насоки за тълкуването на правото на Съюза, които могат да са полезни за решаването на делото, с което тя е сезирана, независимо дали тази юрисдикция ги е посочила или не във въпроса си (вж. в този смисъл Решение от 29 април 2004 г. по дело *Weigel*, C-387/01, Recueil, стр. I-4981, точка 44 и Решение от 21 февруари 2006 г. по дело *Ritter-Coulais*, C-152/03, Recueil, стр. I-1711, точка 29).
- 50 Следва също така предварително да се припомни, че според клауза 2, точка 6 от Рамковото споразумение за родителския отпуск, на която частноправни субекти могат да се позовават пред национална юрисдикция (вж. Решение по дело *Gómez-Limón Sánchez-Camacho*, посочено по-горе, точка 1 от диспозитива), правата, които са придобити или са в процес на придобиване от работника към началната дата на родителския отпуск, се запазват непроменени до края на родителския отпуск и се прилагат след изтичането на посочения отпуск.
- 51 Както от текста на посочената клауза 2, точка 6, така и от контекста, в който тя се вписва, е видно, че тази разпоредба има за цел да се предотврати изгубването или ограничаването на правата, произтичащи от трудовото правоотношение, които са придобити или са в процес на придобиване и които работникът може да претендира, когато започва ползването на родителски отпуск, и да се гарантира, че в края на този отпуск той ще се намира по отношение на тези права в

същото положение, в което е бил преди посочения отпуск (вж. Решение по дело Gómez-Limón Sánchez-Camacho, посочено по-горе, точка 39 и Решение по дело Meerts, точка 39).

- 52 Рамковото споразумение за родителския отпуск всъщност отговаря на основните цели, предвидени в точка 16 от Хартата на Общността за основните социални права на работниците относно равното третиране на мъжете и жените, към която препраща това рамково споразумение и която е посочена също така в член 136 ЕО, цели, които са свързани с подобряването на условията на живот и труд, както и с осигуряването на подходяща социална закрила на работниците, в случая на тези, които са поискали да ползват или фактически ползват родителски отпуск (вж. Решение по дело Meerts, посочено по-горе, точка 37).
- 53 От целите на Рамковото споразумение за родителския отпуск следва, че понятието „права, придобити или в процес на придобиване“ по смисъла на клауза 2, точка 6 от посоченото рамково споразумение обхваща всички права и предимства, в пари или в натура, произтичащи пряко или косвено от трудовото правоотношение, които работникът може да претендира от работодателя към началната дата на родителския отпуск (Решение по дело Meerts, посочено по-горе, точка 43).
- 54 Правото на платен годишен отпуск, което, както бе припомнено в точка 28 от настоящото решение, е особено важно, несъмнено принадлежи към правата, произтичащи пряко от трудовото правоотношение на всеки работник, независимо дали става въпрос за работници жени или мъже.
- 55 Тъй като този извод се прилага за всички работници, ползващи правото си на родителски отпуск за период от две години, независимо дали са жени или мъже, не следва да се дава тълкуване на член 14, параграф 1, буква в) от Директива 2006/54.

56 От всичко гореизложено следва, че на четвъртия въпрос трябва да се отговори, че клауза 2, точка 6 от Рамковото споразумение за родителския отпуск, което се намира в приложение към Директива 96/34, изменена с Директива 97/75, трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална разпоредба като член 60, последно изречение от L-VBG, според която работниците, ползващи правото си на родителски отпуск за период от две години, в края на този отпуск изгубват правото на платен годишен отпуск, придобито през годината, предхождаща раждането на детето им.

По съдебните разноски

57 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 (първи състав) реши:

- 1) Приложимото право на Съюза, и по-конкретно клауза 4, точка 2 от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време, сключено на 6 юни 1997 г., което се намира в приложение към 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), изменена с Директива 98/23/ЕО на Съвета от 7 април 1998 година, трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална разпоредба като член 55, параграф 5 от Закона на провинция Тирол за договорно наетите служители (*Tiroler Landes-Vertragsbedienstetengesetz*) от 8 ноември 2000 г. в неговата редакция в сила до 1 февруари 2009 г., според която при промяна в работното време на работник неизползваният отпуск се адаптира така, че за работника, който преминава от работа при пълно работно време на работа при непълно работно време, правото на платен годишен отпуск, което той е придобил, без да е имал възможността да упражни през периода на своята заетост при пълно работно време,

се намалява или този отпуск може да се ползва само при получаване на по-малко по размер обезщетение за платен отпуск.

- 2) Клауза 4 от Рамковото споразумение за срочната работа, сключено на 18 март 1999 г., 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 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 не допуска национална разпоредба като член 1, параграф 2, буква m) от Закона на провинция Тирол за договорно наетите служители (Tiroler Landes-Vertragsbedienstetengesetz) от 8 ноември 2000 г. в неговата редакция в сила до 1 февруари 2009 г., която изключва от приложното поле на този закон работниците с трудов договор със срок най-много шест месеца или наемани само за определени случаи.

- 3) Клауза 2, точка 6 от Рамковото споразумение за родителския отпуск, сключено на 14 декември 1995 г., което се намира в приложение към Директива 96/34/ЕО на Съвета от 3 юни 1996 година относно рамковото споразумение за родителския отпуск, 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), изменена с Директива 97/75/ЕО на Съвета от 15 декември 1997 година, трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална разпоредба като член 60, последно изречение от Закона на провинция Тирол за договорно наетите служители (Tiroler Landes-Vertragsbedienstetengesetz) от 8 ноември 2000 г. в неговата редакция в сила до 1 февруари 2009 г., според която работниците, ползващи правото си на родителски отпуск за период от две години, в края на този отпуск изгубват правото на платен годишен отпуск, придобито през годината, предхождаща раждането на детето им.

Подписи