

Cauza C-784/19**Rezumatul cererii de decizie preliminară întocmit în temeiul articolului 98 alineatul (1) din Regulamentul de procedură al Curții de Justiție****Data depunerii:**

22 octombrie 2019

Instanța de trimitere:

Administrativen sad Varna (Bulgaria)

Data deciziei de trimitere:

4 octombrie 2019

Reclamanta din litigiul principal:

„TEAM POWER EUROPE” EOOD

Pârâtul din litigiul principal:

Direktor na Teritorialna direksia na Natsionalna agentsia za prihodite – Varna

Obiectul litigiului principal

Acțiune îndreptată împotriva refuzului unei autorități administrative de a elibera o adeverință care să ateste legislația căreia îi este supusă o persoană care desfășoară o activitate salariată într-un stat membru, pentru un angajator stabilit în acel stat și care a fost detașată de acesta din urmă într-un alt stat membru, pentru a desfășura o activitate salariată pentru același angajator.

Obiectul și temeiul juridic al procedurii preliminare

Cererea de decizie preliminară se întemeiază pe articolul 267 primul paragraf litera (b) din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (denumit în continuare „TFUE”) și privește interpretarea articolului 14 alineatul (2) din Regulamentul (CE) nr. 987/2009 al Parlamentului European și al Consiliului din 16 septembrie 2009 de stabilire a procedurii de punere în aplicare a Regulamentului (CE) nr. 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială (JO 2009, L 284, p. 1, denumit în continuare „regulamentul de punere în

aplicare”) coroborat cu articolul 12 alineatul (1) din Regulamentul (CE) nr. 883/2004 al Parlamentului European și al Consiliului din 29 aprilie 2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială (JO 2004, L 166, p. 1, denumit în continuare „regulamentul de bază”).

Întrebarea preliminară

Articolul 14 alineatul (2) din Regulamentul (CE) nr. 987/2009 al Parlamentului European și al Consiliului din 16 septembrie 2009 de stabilire a procedurii de punere în aplicare a Regulamentului (CE) nr. 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială trebuie interpretat în sensul că, pentru a se putea considera că o întreprindere de muncă temporară își desfășoară în mod obișnuit activitățile în statul membru în care este stabilită, este necesar ca aceasta să presteze o parte semnificativă a activității de punere la dispoziție de forță de muncă către beneficiari stabiliți în același stat membru?

Dispozițiile legale și jurisprudența Uniunii Europene

Articolul 2 alineatul (1), articolul 11 alineatul (1), articolul 12 alineatul (1) din Regulamentul nr. 883/2004; articolul 14 din Regulamentul nr. 987/2009; Hotărârea Curții de Justiție din 17 decembrie 1970, Manpower (C-35/70, EU:C:1970:120) și Hotărârea din 10 februarie 2000, FTS (C-202/97, EU:C:2000:75).

Dispoziții de drept național

Articolul 51 alineatul 1 și articolul 52 alineatul 1 din Konstitutsia na Republika Bulgaria (Constituția Republicii Bulgaria); articolul 107r alineatul 1 și articolul 107s alineatul 2 din Kodeks na truda (Codul muncii); articolul 4 alineatul 1 punctul 1 și articolul 9 alineatul 1 punctul 1 din Kodeks za sotsialnoto osiguryavane (Legea privind asigurările sociale); articolul 2 alineatul 1 din Naredba za sluzhebnite komandirovki i spetsializatsii v chuzhbina (Regulamentul privind detașarea lucrătorilor și practica de specializare în străinătate); articolul 88, articolul 90 alineatul 2, articolul 91 alineatul 1, articolul 92 alineatul 1, articolul 95 alineatul 1 și articolul 97 din Danachno-osiguriteln protsesualen kodeks (Codul fiscal și al asigurărilor sociale).

Prezentare succintă a situației de fapt și a procedurii

- 1 Societatea „TEAM POWER EUROPE” EOOD (denumită în continuare „reclamanta”) a fost constituită în conformitate cu dreptul bulgar, având ca obiect recrutarea și plasarea de forță de muncă temporară în Bulgaria și în alte state. Reclamanta este înregistrată la Agentsia po zаетostta (Agenția pentru muncă) bulgară în vederea exercitării activității de recrutare și de plasare de forță de

muncă temporară și, în plus, dispune de o autorizație de punere la dispoziție de forță de muncă acordată de Agentur für Arbeit Düsseldorf (Agenția pentru muncă din Düsseldorf, Germania) din cadrul Bundesagentur für Arbeit (Agenția federală pentru muncă, Germania) germane.

- 2 La 8 octombrie 2018, reclamanta a încheiat un contract de muncă cu un cetățean bulgar (denumit în continuare „lucrătorul”). În temeiul contractului, reclamanta are obligația de a detașa lucrătorul în Germania, unde acesta urmează să lucreze pentru societatea „CLW Clausthaler Laser- und Werkstofftechnik” GmbH (denumit în continuare „beneficiarul”), sub conducerea și supravegherea acesteia. Contractul prevede de asemenea că obligațiile lucrătorului pe postul de „operator la mașini pentru prelucrarea metalelor” sunt stabilite de beneficiar, în descrierea atribuțiilor postului. Reclamanta este obligată la plata salariului către lucrător.
- 3 La 9 mai 2019, reclamanta a depus la Teritorialna direktsia na Natsionalna agentsia po prihodite (Direcția teritorială a Agenției Naționale a Veniturilor Publice) din Varna o cerere de acordare a unei adeverințe care să confirme că, pe durata detașării, lucrătorul este supus legislației bulgare. În cerere, reclamanta a arătat că, pe durata detașării, raportul de muncă dintre lucrător și reclamantă fusese s-ar fi menținut, că acesta ar fi primit salariu de la reclamantă și ar fi fost asigurat în sistemul de securitate socială și în cel medical de către aceasta din urmă.
- 4 Prin decizia din 30 mai 2019, autoritatea administrativă competentă a refuzat să elibereze adeverința solicitată, pentru motivul că nu erau îndeplinite cele două condiții cumulative pentru ca lucrătorul să fie supus în continuare dreptului asigurărilor sociale bulgar, întrucât legătura directă care există între lucrător și angajator nu ar fi fost menținută, iar acesta din urmă nu și-ar fi exercitat activitatea principală pe teritoriul Bulgariei.
- 5 În ceea ce privește prima condiție, autoritatea administrativă consideră că, în pofida plății salariului de către reclamantă în calitate de angajator, legătura directă dintre aceasta și lucrător nu ar fi fost menținută întrucât, conform contractului de muncă, munca este furnizată pentru beneficiar, precum și sub conducerea și supravegherea acestuia, el stabilind obligațiile care revin lucrătorului. În ceea ce privește a doua condiție, autoritatea administrativă consideră că reclamanta nu exercită o parte substanțială a activității pe teritoriul Bulgariei, din moment ce, în calitate de societate înregistrată în conformitate cu Zakon za danaka varhu dobavenata stoynost (Legea privind taxa pe valoarea adăugată, denumită în continuare „ZDDS”) declară exclusiv prestarea de servicii al căror loc de executare este situat în Germania și nu există nicio informație cu privire la contracte încheiate cu parteneri contractuali activi în Bulgaria.
- 6 În cadrul unei proceduri administrative, reclamanta a formulat o contestație împotriva deciziei prin care a fost refuzată acordarea adeverinței solicitate. Prin decizia din 11 iunie 2019, Direktor na Teritorialna direktsia na Natsionalna agentsia za prihodite – Varna (Directorul Direcției teritoriale a Agenției Naționale

a Veniturilor Publice din Varna, denumit în continuare „pârâtul”) a respins contestația și a confirmat decizia de respingere.

Principalele argumente ale părților din litigiul principal

- 7 Potrivit reclamantei, în speță sunt îndeplinite cele două condiții cumulative necesare pentru eliberarea adeverinței solicitate.
- 8 În ceea ce privește prima condiție, aceasta invocă faptul că între ea și lucrător există o „legătură directă”, în măsura în care, în calitate de angajator, aceasta îi plătește lucrătorului salariul și are dreptul de a înceta raportul de muncă, în cazul în care există motive de concediere. În plus, beneficiarului îi este interzis, conform contractului încheiat de acesta cu reclamanta privind punerea la dispoziție de forță de muncă, să ofere lucrătorului să exercite o altă activitate decât cea convenită prin contract, astfel încât numai reclamanta este autorizată să stabilească natura muncii ce trebuie efectuată de lucrătorul respectiv. În ceea ce privește a doua condiție, reclamanta susține că își exercită activitatea substanțială de angajare, selectare și recrutare de forță de muncă temporară pe teritoriul Bulgariei, iar realizarea unei cifre de afaceri din tranzacții cu clienți stabiliți în afara Bulgariei nu înseamnă că această societate își desfășoară activitatea în străinătate.
- 9 Pârâtul consideră că niciuna dintre cele două condiții menționate mai sus nu este îndeplinită în privința reclamantei. În ceea ce privește legătura directă dintre aceasta din urmă și lucrător, ea explică faptul că aceasta legătură ar fi prejudiciată, în măsura în care, conform contractului de muncă încheiat între reclamantă și lucrător, acesta din urmă nu are obligația de a presta muncă pentru angajatorul său în Bulgaria. În plus, în temeiul dreptului german, contractul ar fi încheiat pe baza autorizației acordate de autoritatea competentă în Germania, iar nu pe baza înregistrării reclamantei la Agenția pentru Muncă din Bulgaria. În ceea ce privește activitatea principală desfășurată de reclamantă în Bulgaria, pârâtul consideră că, în afara serviciilor de administrare și de conducere, reclamanta nu are lucrători pe teritoriul Bulgariei, iar veniturile sale provin integral din raporturi ocupaționale în Germania.

Prezentare succintă a motivării trimiterii preliminare

- 10 Instanța de trimitere consideră că, pentru soluționarea litigiului dintre părți, este necesară interpretarea articolului 14 alineatul (2) din regulamentul de punere în aplicare coroborat cu articolul 12 alineatul (1) din regulamentul de bază.
- 11 În sensul articolului 12 alineatul (1) din regulamentul de bază, persoana care desfășoară o activitate salariată într-un stat membru pe seama unui angajator care este stabilit în acesta și care este detașată de acest angajator într-un alt stat membru pentru a efectua acolo o muncă pe seama acestuia din urmă rămâne supusă legislației primului stat membru, dacă sunt îndeplinite două condiții cumulative, și anume, în primul rând, existența unei legături directe între această

persoană și angajator și, în al doilea rând, acesta din urmă trebuie să își desfășoare în mod obișnuit activitatea pe teritoriul statului membru respectiv.

- 12 În ceea ce privește a doua condiție, pentru a se putea considera că angajatorul respectiv este activ în mod obișnuit în acel stat membru, este necesar ca angajatorul să desfășoare „în mod obișnuit activități semnificative, altele decât cele strict legate de gestionarea internă, pe teritoriul statului membru unde este stabilit, ținând seama de toate criteriile care caracterizează activitățile desfășurate de întreprinderea respectivă”, în conformitate cu articolul 14 alineatul (2) prima teză din regulamentul de punere în aplicare. Conform articolului 14 alineatul (2) a doua teză din acest regulament, „criteriile pertinente trebuie să fie adaptate caracteristicilor specifice fiecărui angajator și naturii reale a activităților desfășurate”.
- 13 Jurisprudența Administrativen sad – Varna (Tribunalul Administrativ din Varna) în ceea ce privește chestiunea îndeplinirii celei de a doua condiții prevăzute la articolul 12 alineatul (1) din regulamentul de bază nu este unitară. Caracterul contradictoriu decurge din interpretarea diferită a articolului 14 alineatul (2) din regulamentul de punere în aplicare, în special în ceea ce privește determinarea criteriilor pe baza cărora trebuie să se stabilească dacă angajatorul exercită „activități semnificative” în statul membru în care este stabilit.
- 14 Pentru a aprecia dacă a doua condiție prevăzută la articolul 12 alineatul (1) din regulamentul de bază este îndeplinită, trebuie să fie luate în considerare toate criteriile care caracterizează activitățile angajatorului. Printre aceste criterii, se numără locul de stabilire al angajatorului, numărul angajaților cu atribuții de administrare din statul membru în care acesta are sediile operaționale, respectiv din celălalt stat membru, în care a detașat lucrători, locul în care lucrătorii detașați sunt încadrați în muncă, locul în care sunt încheiate contractele cu beneficiarii, dreptul care guvernează contractele încheiate de întreprindere cu lucrătorii, respectiv cu clienții acesteia, precum și cifra de afaceri realizată într-o perioadă suficient de reprezentativă în fiecare stat membru (Hotărârea [Curții] din 10 februarie 2000, FTS, C-202/97, EU:C:2000:75, punctele 42 și 43).
- 15 Împrejurarea conform căreia lucrătorii detașați efectuează pentru beneficiarii lor alte lucrări decât activitatea principală a întreprinderii care i-a angajat și i-a detașat este lipsită de relevanță. Rezultă că o întreprindere de muncă temporară își desfășoară în mod obișnuit activitățile în statul membru în care are sediile operaționale, atunci când desfășoară în mod obișnuit activități semnificative pe teritoriul statului respectiv (Hotărârea din 10 februarie 2000, FTS, C-202/97, EU:C:2000:75, punctele 44 și 45).
- 16 Cu toate acestea, din hotărârile Curții menționate nu se poate deduce dacă, pentru îndeplinirea celei de a doua condiții prevăzute la articolul 12 alineatul (1) din regulamentul de bază, este suficient ca angajatorul să încheie contracte de muncă cu lucrătorii detașați într-un alt stat membru în statul membru în care are sediile operaționale sau dacă este necesar ca activități semnificative de punere la

dispoziție de forță de muncă să fie efectuate pentru beneficiari activi pe teritoriul statului membru în care este stabilit angajatorul.

- 17 Dat fiind că activitatea principală a reclamantei constă în recrutarea de forță de muncă temporară și plasarea de forță de muncă în Bulgaria și în alte state, pentru a putea considera că reclamanta își desfășoară în mod obișnuit activitățile în Bulgaria, pare posibilă – pentru motivele prezentate mai sus – interpretarea conform căreia este necesar ca o parte semnificativă a contractelor să fie încheiate și executate cu beneficiari activi pe teritoriul Bulgariei.
- 18 Cealaltă interpretare posibilă este aceea că, indiferent de aspectul că toți beneficiarii sunt stabiliți și activi în Germania și de acela că toți lucrătorii sunt detașați pentru a lucra în cadrul întreprinderilor germane, este suficient ca reclamanta să fie înregistrată pe teritoriul Bulgariei și să încheie contracte de muncă cu lucrătorii detașați în acest stat membru pentru a considera că este activă în mod obișnuit pe teritoriul Bulgariei.