

Дело C-948/19

**Резюме на преюдициалното запитване съгласно член 98, параграф 1 от
Процедурния правилник на Съда**

Дата на постъпване:

31 декември 2019 г.

Запитваща юрисдикция:

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (Върховен съд на Литва)

Дата на акта за преюдициално запитване:

30 декември 2019 г.

Жалбоподател в касационното производство (ищец):

UAB „Manpower Lit“

Други страни в производството (ответници):

E. S.

M. L.

M. P.

V. V.

R. V.

Предмет на главното производство

Касационна жалба относно тълкуването и прилагането на материалноправните норми, уреждащи заплащането на еднакво възнаграждение на наетите чрез агенция за временна заетост работници и постоянно наетите работници в предприятие ползвател.

Предмет и правно основание на преюдициалното запитване

Запитването е отправено на основание член 267, трета алинея ДФЕС и изисква тълкуване на член 1, параграфи 2 и 3 и на член 5, параграф 1 от

Директива 2008/104/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 19 ноември 2008 година относно работа чрез агенции за временна заетост (ОВ L 327, 2008 г., стр. 9, наричана по-нататък „Директива 2008/104“).

Преюдициални въпроси

1. Какво трябва да бъде съдържанието на понятието „държавно предприятие“ по член 1, параграф 2 от Директива 2008/104? Следва ли агенции на Съюза като [Европейския институт за равенство между половете (наричан по-нататък „EIGE“)] да се считат за „държавни предприятия“ по смисъла на Директива 2008/104?
2. За кои субекти (агенцията за временна заетост, предприятието ползвател, поне един от тях или евентуално и двата) се прилага критерият за извършване на стопанска дейност съгласно член 1, параграф 2 от Директива 2008/104? Областите на дейност и функциите на EIGE, определени в членове 3 и 4 от Регламент (ЕО) № 1922/2006 на Европейския парламент и на Съвета от 20 декември 2006 година, считат ли са за стопанска дейност, както това понятие е определено (разбирано) по смисъла на член 1, параграф 2 от Директива 2008/104?
3. Могат ли разпоредбите на член 1, параграфи 2 и 3 от Директива 2008/104 да се тълкуват в смисъл, че могат да изключат от приложното поле на Директивата тези държавни и частни агенции за временна заетост или предприятия ползватели, които не участват в посочените в член 1, параграф 3 от Директивата правоотношения и които не извършват споменатата в член 1, параграф 2 от Директивата стопанска дейност?
4. Разпоредбите на член 5, параграф 1 от Директива [2008/104] относно правата на наетите чрез агенция за временна заетост работници на основни условия на труд и заетост, и по-специално по отношение на заплащането, приложими ли са спрямо агенциите на Съюза, за които се прилагат специални разпоредби в областта на трудовото право, както и членове 335 ДФЕС и 336 ДФЕС?
5. Противоречи ли законодателство на държава членка (член 75 от Кодекса на труда на Литва), с което се транспонира член 5, параграф 1 от Директива 2008/104 по отношение на всички предприятия, използващи наети чрез агенция за временна заетост работници (включително институциите на Съюза), на принципа на административна автономност на институцията на Съюза, установен в членове 335 ДФЕС и 336 ДФЕС, както и на правилата за изчисляване и изплащане на трудовите възнаграждения, предвидени в Правилника за длъжностните лица на Европейския съюз?
6. Като се има предвид, че всички работни места (длъжности), на които работници са наети на работа пряко от EIGE, включват задачи, които могат да бъдат изпълнявани единствено от работници, които работят по

Правилника за длъжностните лица на Европейския съюз, могат ли съответните работни места (длъжности) на наети чрез агенция за временна заетост работници да се считат за „същ[ите] работн[и] [места]“ по смисъла на член 5, параграф 1 от Директива 2008/104?

Посочени разпоредби на правото на Съюза

Членове 335 ДФЕС и 336 ДФЕС

Съображение 12, член 1, параграфи 1, 2 и 3, член 2 и член 5, параграф 1 от Директива 2008/104.

Членове 3 и 4 от Регламент (ЕО) № 1922/2006 на Европейския парламент и на Съвета от 20 декември 2006 година за създаване на Европейски институт за равенство между половете (ОВ L 403, 2006 г., стр. 9; Специално издание на български език, 2007 г., глава 1, том 7, стр. 163).

Посочени разпоредби от националното право

Член 2, точки 3 и 5 („Основни разпоредби на закона“) и член 3 („Сключване, съдържание и прекратяване на договора за временна заетост“) от Закона за наемане на работа чрез агенции за временна заетост на Република Литва от 1 май 2013 г., в сила до 1 юли 2017 г.

Член 75, параграф 2 от Кодекса на труда на Република Литва (наричан по-нататък „Кодексът на труда“), който влиза в сила на 1 юли 2017 г. и гласи: „Агенцията за временна заетост трябва да гарантира, че възнаграждението на наетия чрез агенция за временна заетост работник, получавано за извършваната работа в предприятие ползвател, е най-малко равно по размер на възнаграждението, което би получил, ако предприятието ползвател бе наело наетия чрез агенция за временна заетост работник по трудов договор на същото работно място, освен в случаите, когато наетите чрез агенция за временна заетост работници, които са сключили със същата трудов договор за неопределено време, получават от нея възнаграждение за периодите между назначенията и размерът на това възнаграждение е същият като на получаваното по време на назначенията. Предприятието ползвател носи субсидиарна отговорност за изпълнението на задължението за изплащане на наетия чрез агенция за временна заетост работник, за извършваната в това предприятие работа на възнаграждение, най-малко равно по размер на възнаграждението, което би получил, ако предприятието ползвател го беше наело по трудов договор на същото работно място. При изпълнението на това задължение предприятието ползвател е длъжно да предоставя при поискване от агенцията за временна заетост информация относно възнагражденията, изплащани на съответната категория работници, наети от предприятието ползвател“.

Кратко представяне на фактите и процедурата по главното производство

- 1 Жалбоподателят в главното производство (ищец) е регистрираното в Литва частно дружество с ограничена отговорност (UAB) „Manpower Lit“ (наричано по-нататък „Manpower Lit“) — доставчик на услуги за временна заетост. EIGE — предприятие ползвател, е трето лице по делото.
- 2 „Manpower Lit“ е спечелилият участник в процедура за възлагане на обществена поръчка за предоставяне на услуги в сферата на временната заетост, обявена от EIGE през 2012 г., и сключва с EIGE договор, чиито технически спецификации определят по общ начин случаите, в които за EIGE възниква необходимостта да използва услуги за временна заетост. Тези спецификации предвиждат също, от една страна, видовете и категориите профили на необходимия персонал, и от друга страна, определят други желателни изисквания и условия на труд. Действайки съгласно условията, предвидени в процедурата за възлагане на обществена поръчка, „Manpower Lit“ обявява конкурси за работните места, съответстващи на нуждите на EIGE.
- 3 Ответниците в главното производство сключват договори за временна заетост с „Manpower Lit“. „Manpower Lit“ се задължава да им плаща съответно почасово възнаграждение, което е променяно през периода на трудовото правоотношение.
- 4 Договорите за временна заетост предвиждат ответниците да изпълняват трудови функции в полза на предприятието ползвател, посочено от работодателя. В приложения към договорите за временна заетост се посочва, че EIGE е предприятието ползвател.
- 5 В договорите за временна заетост на ответниците се предвижда, че ще останат в сила до прекратяване на поръчката на предприятието ползвател EIGE за съответното работно място. По силата на посочените договори ответниците изпълняват различни по вид задължения в EIGE. Към 1 януари 2019 г. „Manpower Lit“ е прекратило трудовите договори с всички ответници.
- 6 Като считат, че имат просрочени трудови възнаграждения, ответниците се обръщат към Darbo ginčų komisija (Комисия по трудовоправните спорове) с искане за заплащане на тези просрочени възнаграждения.
- 7 С решение от 20 юни 2018 г., като се основава на Директива 2008/104 и на член 75, параграф 2 от Кодекса на труда, Комисията по трудовоправни спорове приема, че „Manpower Lit“ е дискриминирало ответниците, тъй като са получавали възнаграждения, по-ниски от тези, които биха получили, ако бяха наети пряко от EIGE. Комисията по трудовоправни спорове постановява решение в полза на ответниците.

- 8 „Manpower Lit“ обжалва решението на Комисията по трудовоправни спорове пред Vilniaus miesto apylinkės teismas (Районен съд Вилнюс, Литва). С решение от 20 февруари 2019 г. посоченият съд отхвърля жалбата.
- 9 „Manpower Lit“ обжалва решението на Vilniaus miesto apylinkės teismas (Районен съд Вилнюс) пред Vilniaus apygardos teismas (Окръжен съд Вилнюс, Литва). С определение от 20 юни 2019 г. този съд отхвърля жалбата.
- 10 „Manpower Lit“ подава касационна жалба до запитващата юрисдикция.

Основни доводи на страните в главното производство

Становище на жалбоподателя по приложението на правото

- 11 Поддържа се, че въззивният съд е тълкувал и приложил неправилно Директива 2008/104 и член 75, параграф 2 от Кодекса на труда. Тези разпоредби имат за цел да хармонизират условията на заплащане не за всички наети чрез агенция за временна заетост и постоянно наети в предприятия ползватели работници, а конкретно за тези, които заемат същото работно място (извършват идентична работа). Твърди се, че понятието „същото работно място“ не може да се приравнява и да се счита за идентично с понятията „подобно работно място“ или „сходни функции“.
- 12 Не само че ответниците не са изпълнявали за EIGE функции, сходни на изпълняваните от постоянно наетия персонал на EIGE, но и определените за тях изисквания за квалификация са значително по-ниски от приложимите за постоянно наетия персонал. Освен това правният статут на служителите на Съюза и този на ответниците, както и процедурата за назначаването им в предприятието ползвател, са различни по своето същество.
- 13 EIGE не извършва стопанска дейност по смисъла на член 1, параграф 2 от Директива 2008/104, поради което EIGE не попада в приложното поле на тази директива.
- 14 Условията за работа на другите служители на Европейския съюз и Правилникът за длъжностните лица на Европейския съюз (наричани по-нататък „Правилникът“) не могат да се прилагат по отношение на ответниците (в качеството им на наети чрез агенция за временна заетост работници), тъй като те не са длъжностни лица или други служители на Съюза. Заеманите от ответниците работни места не могат да се сравняват с тези на постоянния персонал на EIGE.

Доводи на EIGE — трето лице в главното производство

- 15 При прилагането на член 5 от Директива 2008/104 и на съответното национално право юрисдикциите следва да преценят дали прилагането на Директива 2008/104, доколкото не допуска дискриминация по отношение на възнагражденията, не нарушава други разпоредби на правото на Съюза. Съдът многократно е постановявал, че националните юрисдикции трябва да определят дали конкретният работодател е държавен орган и как разпоредбите на трудовото право на Съюза могат да се прилагат по отношение на този работодател.
- 16 Тълкуване от страна на юрисдикциите на недопускането на дискриминация по отношение на възнагражденията и прилагането му по отношение на агенция на Съюза, дори и с цел да се разшири приложното поле на недопускането на дискриминация на пазара, е несъвместимо с разпоредбите на правото на Съюза.
- 17 Регламент (ЕС, Евратом) 2018/1046 на Европейския парламент и на Съвета от 18 юли 2018 година за финансовите правила, приложими за общия бюджет на Съюза, за изменение на регламенти (ЕС) № 1296/2013, (ЕС) № 1301/2013, (ЕС) № 1303/2013, (ЕС) № 1304/2013, (ЕС) № 1309/2013, (ЕС) № 1316/2013, (ЕС) № 223/2014 и (ЕС) № 283/2014 и на Решение № 541/2014/ЕС и за отмяна на Регламент (ЕС, Евратом) № 966/2012 (ОВ L 193, 2018 г., стр. 1) забранява изпълнението на функции да се прехвърля на лица, които не работят съгласно условията на Правилника. EIGE е работодател в публичния сектор, който има специални права и задължения, предвидени в ДФЕС и в Правилника, като режимът на неговите приходи и разходи е уреден в горепосочения Регламент № 2018/1046.

Доводи на ответниците

- 18 Становището на жалбоподателя за значението на член 75, параграф 2 от Кодекса на труда е неоснователно, тъй като съгласно тази разпоредба размерът на възнаграждението на нает чрез агенция за временна заетост работник е свързан с възнаграждението, което би било изплатено на този нает чрез агенция за временна заетост работник, ако е работил като постоянно нает работник, а не с възнагражденията, изплащани на други наети чрез агенция за временна заетост работници, работещи в предприятието ползвател. Ето защо при определянето на подходящото възнаграждение на наетите чрез агенция за временна заетост работници тези работници не трябва да се сравняват с други (постоянно наети) работници, които са пряко наети на същите работни места, а следва да се прецени размерът на възнаграждението, което този нает чрез агенция за временна заетост работник би получавал за същата работа, която върши като нает чрез агенция за временна заетост, ако е нает пряко.

- 19 Гаранциите за закрила на правата на наетите чрез агенция за временна заетост работници, предвидени в член 75, параграф 2 от Кодекса на труда, се уреждат еднообразно в Европейския съюз. Практиката на институциите на Съюза потвърждава, че възнаграждението на наетите чрез агенция за временна заетост работници в създадените от Съюза институции се определя в съответствие с правилото по член 5, параграф 1 от Директива 2008/104, което съответства на член 75, параграф 2 от Кодекса на труда.
- 20 В разглеждания случай предметът на спора не се урежда от правото на Съюза. Спорът се урежда от националното право, поради което няма нужда от тълкуване на законодателството на Съюза.

Кратко представяне на мотивите за отправяне на преюдициално запитване

- 21 Запитващата юрисдикция отбелязва, че спорът по главното производство по същество се отнася до въпроса дали разпоредбите относно равното третиране на наетите чрез агенция за временна заетост работници и на пряко наетите от предприятието ползвател работници, предвидени в член 5 от Директива 2008/104 и транспонирани в националното право, са приложими към разглеждания в главното производство случай, като се има предвид, че предприятието ползвател е EIGE – агенция на Съюза.
- 22 Запитващата юрисдикция трябва да разгледа въпроса относно приложението на критериите, предвидени в член 1, параграф 2 от Директива 2008/104. Тази разпоредба предвижда, че директивата се прилага по отношение на държавни и частни предприятия, които са агенции за временна заетост, или предприятия ползватели, които извършват стопанска дейност, независимо дали работят с цел формиране на печалба. Националната юрисдикция търси разяснения относно два аспекта на посочената разпоредба: относно точното значение на понятието „държавно предприятие“ и относно субекта (субектите), за който (които) се прилага критерият за извършване на стопанска дейност, посочен в тази разпоредба. Изясняването на тези аспекти ще даде отговор на въпроса дали EIGE попада в приложното поле на Директива 2008/104.
- 23 Що се отнася до понятието „държавно предприятие“, запитващата юрисдикция отбелязва, че от анализа на текста на Директива 2008/104 на няколко различни езика (английски, френски и полски) следва, че понятието, използвано в текста на Директивата на литовски език [„valstybinė įmonė“], се различава по смисъл от тези в текстовете на другите посочени по-горе езици, където използваното понятие е по-широко и по-близко по смисъл до понятието „публичноправен субект“.
- 24 Що се отнася до критерия за „извършване на стопанска дейност“, не е напълно ясно по отношение на кои субекти се прилага, т.е. (i) дали се прилага единствено за предприятието ползвател; (ii) дали се прилага за

държавни и частни предприятия, които са агенции за временна заетост или предприятия ползватели, поне едно от които „извършва[...] стопанска дейност“; или iii) дали тази разпоредба трябва да се разбира в смисъл, че както агенцията за временна заетост, така и предприятието ползвател трябва да „извършват стопанска дейност“.

- 25 Според запитващата юрисдикция Директива 2008/104 изглежда не трябва да се тълкува в смисъл, че задължително изисква предприятието ползвател да „извършва стопанска дейност“, и този въпрос е оставен на преценката на самите държави членки. Необходимо е обаче Съдът да тълкува този критерий.
- 26 Като се има предвид, че: (а) Директивата се прилага и за държавни предприятия (публичноправни субекти), (б) при упражняване на предоставената на държавите членки свобода на преценка литовското право не изключва от приложното поле на директивата субектите, които не извършват стопанска дейност; (в) няма никакво съмнение, че агенцията за временна заетост „извършва стопанска дейност“; (г) Директива 2008/104 не съдържа изключения, позволяващи да се изключат от приложното ѝ поле положения, при които предприятията ползватели са публичноправни субекти, включително агенциите на Съюза; и (д) Директива 2018/104 не съдържа изключения, позволяващи принципът на равно третиране да не се прилага по отношение на наетите чрез агенция за временна заетост работници в такива субекти, запитващата юрисдикция счита, че на пръв поглед няма причина разглежданото в главното производство положение да се изключи от приложното поле на Директива 2008/104 и на националното законодателство за нейното транспониране и няма причина гарантираната с тези правни актове защита да не се приложи по отношение на наетите чрез агенция за временна заетост работници.
- 27 Като се позовава на изводите, направени в точка 46 от решение от 17 ноември 2016 г., *Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH* (C-216/15, EU:C:2016:883), и на уточненията в точка 40 от решение от 11 ноември 2010 г., *Danosa* (C-232/09, EU:C:2010:674), цитирани в първото решение, запитващата юрисдикция е склонна да приеме, че за агенциите на Съюза не се прилагат изключения.
- 28 С оглед на съдържанието и смисъла на Директива 2008/104, принципът на добра администрация изисква възможността за държавите членки, които прилагат директивата, да предвидят изключения, съгласно които Директивата или съответната разпоредба за равно третиране не се прилага за субекти като EIGE, да е била изрично предвидена. Като пример за конкретно изключение националната юрисдикция цитира член 1, параграф 3 от Директивата, но заключава, че нито текстът на Директивата, нито националното право дават основание това изключение да се свърже с критерия за извършване на стопанска дейност. Освен това по принцип изключенията не се тълкуват разширително.

- 29 Логично е да се приеме, че Директива 2008/104 е приета, като са взети предвид и предприятия ползватели като EIGE и особеностите на тяхното финансиране и при хармонизация на разпоредбите на Директивата с други разпоредби от правото на Съюза.
- 30 По-усложнените процедури за назначаване и отстраняване от длъжност в публичния сектор отчасти засилват стабилността и независимостта на дейностите на публичноправните субекти, които са особено важни за функционирането на публичния сектор. В същото време посочените по-горе формалности могат да доведат и до нежелани последици като недостиг на работна ръка в случай на внезапно нарастване на работната натовареност. Временната заетост е полезен инструмент за разрешаването на този проблем. С оглед на тези съображения неприлагането на принципа на равното третиране спрямо субекти като EIGE би могло да доведе до намаляване на конкурентоспособността на въпросните субекти на трудовия пазар в сравнение с работодателите от частния сектор.

РАБОТЕН ДОКУМЕНТ