

Анонимизиран текст

Превод

C-426/20 - 1

Дело C-426/20

Преюдициално запитване

Дата на постъпване в Съда:

10 септември 2020 г.

Запитваща юрисдикция:

Tribunal Judicial da Comarca de Braga – Juízo do Trabalho de Barcelos (Португалия)

Дата на акта за преюдициално запитване:

15 юли 2020 г.

Ищци:

GD

ES

Ответник:

Luso Temp - Empresa de Trabalho Temporário SA

Tribunal Judicial da Comarca de Braga

Juízo do Trabalho de Barcelos - Juiz 2

[...]

Proc. N.º 3190/19.5T8BCL

Общо исково производство

[...]

[...]

[...]

Преюдициално запитване

По настоящото дело ищците искат ответникът да бъде осъден да заплати неплатени според тях суми за годишен отпуск и добавка, дължими за времето, през което са работили по трудов договор за временна заетост.

Факти:

- ищецът GD сключва трудов договор за временна заетост с ответника на 29 октомври 2017 г. след продажбата му на дружеството *Inoveplástica - Inovação e Tecnologia em Plásticos, S.A.* до 28 октомври 2019 г.;

- ищецът ES сключва трудов договор за временна заетост с ответника на 9 октомври 2017 г. след продажбата му на дружеството *Inoveplástica - Inovação e Tecnologia em Plásticos, S.A.* До 8 октомври 2019 г.

*

Спорът между страните се основава на разпоредбите на Кодекса на труда, на които те се позовават в подкрепа на становищата си.

*

Според ищците на 1 януари на всяка от годините 2018 и 2019 са имали право на 22 дни годишен отпуск, като освен това имат право на два дни отпуск за всеки пълен прослужен месец за годината на назначаване (2017 г.) и дни отпуск, пропорционално на отработеното време за годината на прекратяване на трудовия договор (2019 г.).

Ищците основават иските си на общия режим на отпуска, установен в членове 237, 238, 239 и 245 от *Código do Trabalho* (Кодекса на труда) (одобрен със Закон № 7/2009 от 12 февруари 2009 г.), които гласят следното:

„ПОДРАЗДЕЛ X [ориг. 2]

Отпуск

Член 237

Право на отпуск

1. За всяка календарна година работникът има право на отпуск, който трябва да бъде използван към 1 януари.

2. Правото на отпуск по правило се отнася до прослуженото време за предходната календарна година, но не е обвързано с резултатност или ефективност на труда.

[...]

Член 238

Продължителност на отпуска

1. Отпускът е с продължителност най-малко 22 работни дни.

[...]

Член 239

Особени случаи на продължителност на отпуска

1. През годината на назначаване работникът има право на два работни дни отпуск за всеки месец от срока на действие на договора, до 20 дни, който може да се ползва след шест пълни месеца от началото на изпълнението на договора.

2. В случай, че календарната година приключи преди изтичането на срока, посочен в предходния параграф, отпускът се ползва най-късно до 30 юни на следващата година.

3. Прилагането на разпоредбите на предходните параграфи не може да доведе до ползване през същата календарна година на повече от 30 работни дни отпуск, без да се засягат разпоредбите на колективен трудов договор.

[...]

Член 245

Последици от прекратяването на трудовия договор по отношение на правото на отпуск

1. При прекратяване на трудовия договор работникът има право да получи обезщетение за неизползван отпуск и съответната добавка:

a) съответно на неизползвания отпуск за изминал период;

b) пропорционално на прослуженото време през годината на прекратяване.

2. В случая, посочен в буква a) на предходния параграф, годишният отпуск се зачита за трудов стаж. [ориг. 3]

3. При прекратяване на трудовия договор през календарната година, следваща годината на назначаването или чиято е не повече от 12 месеца, общата сума на отпуски или на съответното обезщетение, на което е имал право работникът, не може да надвишава съотношението на годишния отпуск, като се има предвид срока на договора“.

При прилагането на тези правила към случаите им ищците са имали право на следните отпуски (и съответната добавка):

— 4 дни отпуск за 2017 г. (два пълни месеца на действие на договора) — член 239, параграф 1;

— 22 дни отпуск, придобити към 1 януари 2018 г. — член 237, параграф 1 и член 238, параграф 1;

— 22 дни отпуск, придобити към 1 януари 2019 г. — член 237, параграф 1 и член 238, параграф 1;

— 19 дни (22/365 X 301) за ищеца GD и 17 дни (22/365 X 281) за ищеца ES — пропорционално на прослуженото време за 2019 г. — член 245, параграф 1, буква b).

*

От своя страна, ответникът поддържа, че всеки от ищците има право само на отпуск (и съответната добавка), пропорционално на срока на съответните трудови договори.

Той подкрепя становището си с текста на член 185, параграф 6 от Código do Trabalho (Кодекса на труда), който гласи следното:

„РАЗДЕЛ V

Режим на полагане на труд от работник на временна заетост

Член 185

Условия на труд на работник на временна заетост

[...]

6. Работникът има право, пропорционално на срока на договора му, на платен годишен отпуск, добавка за годишен отпуск и коледни добавки, както и на други редовни и периодични плащания, на които работниците на ползвателя имат право за същата или равностойна работа.

[...]“.

В приложение на тази разпоредба във връзка с член 238, параграф 1 всеки от ищците е имал право само на 44 дни годишен отпуск за общо две години срок на договора (22 X 2). [ориг. 4]

*

Член 185, на който се позовава ответникът, е специална норма, приложима към договорите за временна заетост, и следователно се припокрива с общата правна уредба, предвидена за всички трудови договори. Така с оглед на систематичното му място в Código do Trabalho (Кодекса на труда) и буквалното му съдържание е видно, че намерението на законодателя е да не приложи общия режим за годишния отпуск, предвиден за всички трудови договори, като предвиди, че работниците на временна заетост винаги имат право само на годишен отпуск и съответната добавка, пропорционално на прослуженото време в предприятието ползвател.

*

Директива 2008/104/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 19 ноември 2008 година относно работа чрез агенции за временна заетост, предвижда в член 5, параграф 1, че *„основните условия на труд и заетост по отношение на наетите чрез агенции за временна заетост работници са — за продължителността на тяхното назначение в предприятие ползвател — поне такива, каквито биха се прилагали, ако те биха били наети на работа директно от това предприятие да заемат същото работно място“*, като съгласно член 3, параграф 1, буква е) от същата директива *„основни условия на труд и заетост“* означава *„условия на труд и заетост, установени от законодателство, подзаконови актове, административни разпоредби, колективни трудови договори и/ или други обвързващи общи разпоредби, които са в сила в предприятието ползвател и се отнасят до: i) продължителността на работното време, извънредния труд, почивките в работно време, периодите за почивка, нощен труд, отпуск и официални празнични дни; ii) заплащането“* (курсивът е мой).

Според информацията, предоставена от португалското правителство на Европейската комисия (достъпна на <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/NIM/?uri=celex:32008L0104>), посочената директива е транспонирана от националния законодател именно с Código do Trabalho (Кодекса на труда) и Decreto-Lei n.º 260/2009 (Декрет-закон № 260/2009) от 25 септември 2009 г.

*

По отношение на работници обаче, които са работили за предприятието ползвател за период до 12 месеца или които са започнали работа в една календарна година и приключили работа през следващата календарна година, не възникват каквито и да било въпроси с оглед на разпоредбата на посочения по-горе член 245, параграф 3, дали такива работници се намират в

същото положение като работниците, изпълняващи идентични функции и които са наети директно **[ориг. 5]** от предприятието ползвател, тъй като те също имат право само на отпуск и добавка, пропорционално на срока на договора.

*

В останалите случаи обаче, когато нает чрез агенция за временна заетост работник започне работа в предприятието ползвател през една календарна година и завърши работата си за това предприятие две или повече календарни години след тази дата, неговото положение става различно от това на работник, който е бил нает директно от предприятието ползвател и изпълнява същите функции. В такива случаи — като разглежданите в настоящото дело — наетият чрез агенция за временна заетост работник има право само на отпуск и добавка, пропорционални на прослуженото време, докато работникът, който е директно нает от предприятието ползвател, има право на всички отпуски, произтичащи от прилагането на общия режим на Кодекса на труда. По-конкретно: в разглеждания случай всеки от ищите има право на 44 дни отпуск и добавка, докато работник, директно нает от предприятието ползвател, който е изпълнявал точно същите функции за същия период, би имал право на 67 дни (в случая на ищеца GD) или 65 дни (в случая на ищеца ES).

*

Подобно положение, което произтича от прилагането на член 185, параграф 6 от Кодекса на труда, изглежда е в пряко противоречие с разпоредбите на член 3, параграф 1, буква е) и 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.

Съгласно член 267 от Договора за функционирането на Европейския съюз компетентността по преюдициални запитвания относно тълкуването на актовете на институциите, органите, службите или агенциите на Съюза принадлежи на Съда на Европейския съюз.

По настоящото дело, тъй като решението, което ще бъде постановено, не подлежи на обжалване чрез редовните способи, (член 629, параграф 1 от Código de Processo Civil (Гражданския процесуален кодекс) и член 79 от Código de Processo do Trabalho (Трудов процесуален кодекс, двата a contrario), запитващата юрисдикция е длъжна да сезира СЕС.

Страните са приканени да изразят становище по спирането на производството, като никоя от тях не е направила възражение. **[ориг. 6]**

Ответникът се произнася по съществуването на запитването, което ще бъде отправено до СЕС с настоящото определение, при положение че запазва правото си да изложи доводите си пред посочената юрисдикция в

съответствие с член 96, параграф 1, буква а) от Процедурния правилник на Съда (публикуван в *Официален вестник на Европейския съюз*, L 265/1 от 29 септември 2012 г.).

*

При тези условия и с оглед на гореизложеното:

- a) Разпорежда спиране на настоящото производство в съответствие с член 269, параграф 1, буква в) от Código de Processo Civil (Гражданския процесуален кодекс) до произнасяне на решението на Съда на Европейския съюз по въпроса, изложен по-долу;
- b) Отправя до Съда на Европейския съюз преюдициално запитване със следния въпрос:

Допускат ли член 3, параграф 1, буква е) и 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 разпоредба като член 185, параграф 6 от Código do Trabalho (Кодекса на труда) (одобрен с Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Закон № 7/2009 от 12 февруари 2009 г.), според която нает чрез агенция за временна заетост работник има право само на отпуск и на добавка, пропорционални на прослуженото време в предприятието ползвател, дори когато започва работа през една календарна година и я завършва две или повече календарни години след тази дата, при положение че по отношение на работник, директно нает от предприятието ползвател, който изпълнява същите функции за същия период, се прилага общият режим на отпуските, който му гарантира по-голям период на отпуск и на съответната добавка, тъй като не са пропорционални на прослуженото време?

*

Заверен препис от настоящото определение, доводите на страните и съответните документи (в главното производство и приложението), и искането на ответника, които излага по-горе, се изпращат с препоръчана поща до Съда на Европейския съюз. [ориг. 7]

*

[...]

*

Връчва определението на двете страни.

*

Барселос, 15.07.2020 г.

[...]

*

Съдия

Filipe César Marques

РАБОТЕН ДОКУМЕНТ