

Дело C-427/21**Резюме на преюдициалното запитване съгласно член 98, параграф 1 от
Процедурния правилник на Съда****Дата на постъпване в Съда:**

14 юли 2021 г.

Запитваща юрисдикция:

Bundesarbeitsgericht (Германия)

Дата на акта за преюдициално запитване:

16 юни 2021 г.

Ищец:

LD

Отвeтник:

ALB FILS KLINIKEN GmbH

Предмет на главното производство

Страните спорят относно задължението на ищеца трайно да полага при трето лице дължимия от него по договор труд, след като сферата на задълженията му е прехвърлена на това трето лице.

Предмет и правно основание на преюдициалното запитване

Тълкуване на правото на Съюза, член 267 ДФЕС

Преюдициални въпроси

- 1) Приложим ли е член 1, параграфи 1 и 2 от Директива 2008/104/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 19 ноември 2008 година относно работа чрез агенции за временна заетост, когато — както предвижда член 4, параграф 3 от TVöD — задълженията на работника са прехвърлени към трето лице и, доколкото трудовото правоотношение с досегашния му работодател продължава да

съществува, по искане на последния този работник трябва трайно да полага за третото лице дължимия от него по трудовия договор труд и в тази насока третото лице има право да му дава технически и организационни указания?

2) При утвърдителен отговор на първия въпрос:

В съответствие ли е със защитната цел на Директива 2008/104/ЕО, ако, както предвижда член 1, параграф 3, точка 2b от AÜG, предоставянето на персонал по смисъла на член 4, параграф 3 от TVöD е изключено от обхвата на националните защитни разпоредби при предоставяне на персонал, поради което тези защитни разпоредби не са приложими към случаите на предоставяне на персонал?

Цитирани разпоредби на правото на Съюза

Директива 2008/104/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 19 ноември 2008 година относно работа чрез агенции за временна заетост, по-специално член 1, параграфи 1 и 2, член 2 и член 3, параграф 1, букви а)–д)

Цитирани национални разпоредби

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (Колективен трудов договор за публичния сектор, наричан по-нататък „TVöD“) в сектора на Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (Асоциация на общинските сдружения на работодателите, наричана по-нататък „VKA“) — Обща част — от 13 септември 2005 г., по-специално член 4, параграф 3 и разясненията относно тази разпоредба

Член 4, параграф 3, първо изречение от TVöD предвижда:

„Когато задължения на наетите лица са прехвърлени към трето лице, доколкото трудовото правоотношение продължава да съществува, по искане на работодателя дължимият по трудов договор труд трябва да се полага за третото лице (предоставяне на персонал).“

Разясненията относно тази разпоредба гласят:

„Предоставяне на персонал е — когато трудовото правоотношение продължава да съществува — трайната заетост при трето лице. [...]“

Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (Закон за предоставяне на работници и служители, наричан по-нататък „AÜG“) от 7 август 1972 г., в редакцията, обнародвана на 3 февруари 1995 г. (BGBl. I, стр. 158), последно изменен със Закон от 13 март 2020 г. (BGBl. I, стр. 493), по-специално член 1, параграф 3, точка 2b, който гласи:

„Този закон [...] не се прилага при предоставянето на разположение на работници и служители

[...]

2b. между работодатели, ако задълженията на работника се прехвърлят от досегашния към другия работодател и въз основа на колективен трудов договор за публичния сектор

a) трудовото правоотношение с досегашния работодател продължава да съществува и

b) занапред трудът ще се полага при другия работодател,

[...]“

Кратко представяне на фактите и производството

- 1 Ищецът работи за ответника от април 2000 г. Ответникът, частноправно предприятие, стопанисва болница. Негов оператор и единствен акционер е Landkreis G (окръг G), публичноправен субект. Ответникът няма необходимото съгласно националното право разрешително за предоставяне на персонал. Приложим към трудовото правоотношение между страните е колективният трудов договор за публичния сектор, в действащата за общински работодатели редакция (наричан по-нататък „TVöD“).
- 2 През юни 2018 г. ответникът възлага на новоучреденото дружество A Service GmbH няколко сектора, където попада и работното място на ищеца. Това е дъщерно дружество, собственост изцяло на ответника. Ищецът използва предоставената му в националното право възможност да възрази срещу прехвърлянето на трудовото му правоотношение на A Service GmbH.
- 3 Поради възражението съществува договореното между ищеца и ответника трудово правоотношение с досегашното му съдържание. От юни 2018 г. обаче ищецът полага дължимия от него по договора труд в A Service GmbH, което има правото да дава технически и организационни указания на ищеца. Правното основание за това е предоставянето на персонал, предвидено в член 4, параграф 3 от TVöD. Ищецът полага трайно труд за A Service GmbH.
- 4 Ищецът иска да се установи, че не е длъжен да полага за A Service GmbH дължимия от него по договора труд в рамките на предоставянето на персонал съгласно член 4, параграф 3 от TVöD. Той твърди, че зачисляването му при A Service GmbH нарушава правото на Съюза. Предоставянето на персонал по смисъла на член 4, параграф 3 от TVöD било трайно и следователно представлявало незаконосъобразно назначение на работници съгласно Директива 2008/104.

- 5 Предходните инстанции отхвърлят иска. Запитващата юрисдикция трябва да се произнесе по ревизионната жалба на ищеца.

Кратко представяне на мотивите за преюдициалното запитване

- 6 Националното право допуска предоставянето на персонал. Съгласно член 1, параграф 3, точка 2b от AÜG то е изключено от приложното поле на AÜG, който транспонира Директива 2008/104. Следователно разрешаването на спора зависи основно от това дали предоставянето на персонал съгласно член 4, параграф 3 от TVöD изобщо представлява назначение на работници по смисъла на Директива 2008/104 и, ако Съдът отговори утвърдително, дали изключването на предоставянето на персонал от обхвата на AÜG, предвидено в член 1, параграф 3, точка 2b от AÜG, е съвместимо с член 1, параграфи 1 и 2 и член 2 от Директивата.

По първия въпрос

- 7 По въпроса дали в разглеждания случай е приложима Директива 2008/104 запитващата юрисдикция посочва, на първо място, че в съответствие с изискванията на Директива 2008/104 предоставянето на персонал съгласно член 4, параграф 3 от TVöD действително, концептуално погледнато, би могло да представлява назначение на работници. Възможно е обаче също — с оглед на особеностите му и преследваната с него цел да се гарантира съдържанието и съществуването на трудовото правоотношение на работника, чиито задължения са трайно прехвърлени, включително с оглед на действащите правила в областта на трудовите и колективните трудови договори — предоставянето на персонал толкова съществено да се отклонява от идеята за работата чрез агенции за временна заетост, която е в основата на Директива 2008/104, че да не попада в обхвата на Директивата.
- 8 Механизмът за предоставяне на персонал, предвиден в член 4, параграф 3 от TVöD, дава възможност на работника да продължи трудовото си правоотношение с работодателя, с когото е сключил договор, със същото съдържание на договора и при същите условия на заетост. Ето защо предоставянето на персонал по смисъла на член 4, параграф 3 от TVöD се отнася само до работници с дългосрочни трудови правоотношения, чиито задължения се прехвърлят към трето лице, и служи за гарантирането на трайното продължаване на трудовите им правоотношения, както и за гарантирането на условията им на труд.
- 9 Запитващата юрисдикция счита, че довод против приложимостта на Директива 2008/104 към предоставянето на персонал, предвидено в член 4, параграф 3 от TVöD, може да е и фактът, че засегнатите от предоставянето на персонал работници първоначално са назначени за изпълнението на самите задължения на работодателя и същите — както в случая на ищеца — могат да бъдат осъществявани дори в продължение на години. Следователно

трудовете правоотношение не е, както предвижда член 3, параграф 1, буква в) от Директива 2008/104, с цел назначаването на работника в предприятие ползвател.

- 10 Довод против приложимостта на Директива 2008/104 към предоставянето на персонал, предвидено в член 4, параграф 3 от TVöD, би могло да бъде обстоятелството, че последното по естеството си е трайно. То трябва да осигури защита и сигурност на работника, засегнат от трайното преустановяване на обхвата на задълженията му към работодателя, с когото е сключил договор, като се избегне рискът от загуба на работното място или смяна на работното място и свързаните с това възможни неблагоприятни последици. Съгласно практиката на Съда назначаването на работник в предприятие ползвател по смисъла на Директива 2008/104 по естеството си има временен характер и държавите членки са длъжни да следят временната заетост в едно и също предприятие ползвател да не се превърне в постоянно положение за нает чрез агенция за временна заетост работник (решение от 14 октомври 2020 г., KG (последователни назначения в рамките на временна заетост), C-681/18, EU:C:2020:823). Идеята за предоставяне на персонал би могла да изключи риска от заобикаляне на Директивата чрез последователни назначения, а оттам и от злоупотреба. В това отношение, за разлика от временната заетост по смисъла на Директива 2008/104, би могло да не е необходимо ограничаване на продължителността на предоставянето на персонал с цел възпрепятстване на злоупотреба при действията на работодателя спрямо назначените работници. То по-скоро би елиминирало преследваната с предоставянето на персонал цел.
- 11 Накрая, не е ясно дали предоставянето на персонал съгласно член 4, параграф 3 от TVöD отговаря на предвидения в член 1, параграф 2 от Директива 2008/104 критерий за „стопанска дейност“ на работодателя, с когото е сключен договор. Съгласно практиката на Съда стопанска дейност по смисъла на член 1, параграф 2 от Директива 2008/104 е всяка дейност, състояща се в предлагането на стоки или услуги на даден пазар (решения от 17 ноември 2016 г., Betriebsrat der Ruhrlandklinik, C-216/15, EU:C:2016:883, т. 44, от 23 февруари 2016 г., Комисия/Унгария, C-179/14, EU:C:2016:108, т. 149, и от 1 юли 2008 г., МОТОВЕ, C-49/07, EU:C:2008:376, т. 22). Действително, с оглед на формулировката на член 1, параграф 2 от Директива 2008/104 фактът, че предприятията ползватели не работят с цел формиране на печалба, допуска наличието на стопанска дейност, което би могло да подкрепя идеята, че Директива 2008/104 обхваща и предоставянето на персонал. Освен това предоставянето на персонал на трети лица по принцип се осъществява срещу парично възнаграждение, което при всички положения покрива разходите за персонал и административните разходи (за този критерий решение от 17 ноември 2016 г., Betriebsrat der Ruhrlandklinik, C-216/15, EU:C:2016:883, т. 45). Не е ясно обаче дали предоставянето на персонал представлява дейност на работодателя, с когото е сключен договор, състояща се в предлагането на стоки или услуги на даден пазар.

По втория въпрос

- 12 Ако Съдът отговори утвърдително на първия преюдициален въпрос и предоставянето на персонал съгласно член 4, параграф 3 от TVöD поначало попада в обхвата на Директива 2008/104, според запитващата юрисдикция е необходимо да се изясни дали залегналото в член 1, параграф 3, точка 2b от AÜG изключване на предоставянето на персонал от обхвата на AÜG, с оглед на преследваната с нея цел за гарантиране на работното място и заетостта, е в съответствие със защитната цел на Директивата.
- 13 В тази насока запитващата юрисдикция посочва, от една страна, че според замисъла на националния законодател с изключването на предоставянето на персонал по смисъла на член 4, параграф 3 от TVöD от обхвата на AÜG трябва да се отчете фактът, че предоставянето на персонал е необходимо да се счита за особена форма на прехвърляне на задължения и е в интерес на засегнатите от прехвърлянето на задължения работници. Националният законодател приема, че в случаите на предоставяне не се налага защита на работниците чрез AÜG, тъй като действащите до момента условия на труд продължават да са валидни и не са налице дори типичните рискове от предоставянето на работници, по-специално висока несигурност за работното място и използването на постоянно сменящи се места, а назначеният работник запазва досегашния си работодател.
- 14 От друга страна, запитващата юрисдикция счита, че не е ясно дали член 1, параграф 3, точка 2b от AÜG поставя под въпрос постигането на преследваната с Директива 2008/104 защитна цел. Съгласно съображение 12 от Директива 2008/104 трябва да бъде установена защитна рамка за наетите чрез агенции за временна заетост работници, която е недискриминационна, прозрачна и пропорционална, като същевременно се зачита разнообразието от пазари на труда и производствени взаимоотношения. Видно от тази защитна цел, би могло да е в съответствие с изискванията на Директива 2008/104 работниците, които съгласно член 4, параграф 3 от TVöD са предоставени на разположение на трети лица, да бъдат изключени от защитните разпоредби на AÜG, понеже тази форма на предоставяне на персонал сама по себе си цели защитата и сигурността на трудовите правоотношения и на техните условия, а строгите предпоставки за прилагането на тази разпоредба възпрепятстват опасността от злоупотреба спрямо работниците. От друга страна, предвидените в AÜG правни последици за защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници (като например сключването на трудово правоотношение с предприятието ползвател) биха могли да противоречат на интересите на предоставените в рамките на предоставяне на персонал работници. Необходимостта те да бъдат защитени при прехвърлянето на трудовите им задължения всъщност произтича не от несигурност на трудовото правоотношение, а от застрашаването на трудовото им правоотношение с работодателя, с когото са сключили договор. Ето защо предоставянето на персонал гарантира трайното продължаване на трудовото правоотношение при действащите до

момента условия на колективния трудов договор, при едновременно продължаване на дейността в познатия обхват на задължения.

РАБОТЕН ДОКУМЕНТ