

Cauza C-427/21**Rezumatul cererii de decizie preliminară întocmit în temeiul articolului 98 alineatul (1) din Regulamentul de procedură al Curții de Justiție****Data depunerii:**

14 iulie 2021

Instanța de trimitere:

Bundesarbeitsgericht (Germania)

Data deciziei de trimitere:

16 iunie 2021

Reclamant:

LD

Pârâtă:

ALB FILS KLINIKEN GmbH

Obiectul procedurii principale

Părțile sunt în dezacord cu privire la obligația reclamantului de a presta pe durată nedeterminată, la un terț, munca datorată în temeiul contractului, după ce sectorul atribuțiilor sale a fost relocat către acest terț.

Obiectul și temeiul juridic al trimiterii preliminare

Interpretarea dreptului Uniunii, articolul 267 TFUE

Întrebările preliminare

- 1) Articolul 1 alineatele (1) și (2) din Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară este aplicabil în cazul în care – astfel cum se prevede la articolul 4 alineatul (3) din TVöD [Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst, Convenția colectivă de muncă privind funcția publică] – atribuțiile unui lucrător sunt alocate unui terț, iar acest lucrător, în condițiile menținerii

raportului de muncă cu angajatorul său anterior, trebuie – la solicitarea acestuia din urmă – să presteze pe durată nedeterminată la terț munca datorată în temeiul contractului de muncă, în cadrul acesteia fiind la dispoziția tehnică și organizatorică a terțului?

- 2) În cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare: este compatibilă cu obiectivul de protecție al Directivei 2008/104/CE situația în care, în cadrul punerii la dispoziție de forță de muncă, plasarea de personal în sensul articolului 4 alineatul (3) din TVöD [Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst, Convenția colectivă de muncă privind funcția publică] este exclusă din domeniul de aplicare al normelor de protecție naționale, astfel încât, în temeiul articolului 1 alineatul (3) punctul 2b din AÜG [Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, Legea privind punerea la dispoziție a forței de muncă], aceste norme de protecție nu se aplică în cazurile plasării de personal?

Dispozițiile dreptului Uniunii invocate

Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară, în special articolul 1 alineatele (1) și (2), articolul 2 și articolul 3 alineatul (1) literele (a)-(e)

Dispozițiile naționale invocate

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) [Convenția colectivă de muncă privind funcția publică, denumită în continuare „TVöD”, aplicabilă sectorului Uniunii asociațiilor autorităților locale angajatoare, denumită în continuare „VKA”] – Partea generală – din 13 septembrie 2005, în special articolul 4 alineatul (3) și declarația de înregistrare în procesul-verbal referitor la această dispoziție

Articolul 4 alineatul 3 prima teză din TVöD prevede:

„În cazul în care atribuțiile angajaților sunt alocate unui terț, la solicitarea angajatorului, în condițiile menținerii raportului de muncă, munca datorată în temeiul contractului de muncă trebuie să fie prestată la terț (plasare de personal).”

În declarația de înregistrare în procesul-verbal referitor la această dispoziție se menționează:

„Plasarea de personal este – în condițiile menținerii raportului de muncă existent – încadrarea în muncă pe durată nedeterminată la un terț. [...]”

Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (Legea privind reglementarea punerii la dispoziție a forței de muncă – Arbeitnehmer-Überlassungsgesetz, denumită în continuare „AÜG”) din 7 august 1972 în versiunea publicată la 3

februarie 1995 (BGBl. I, p. 158), astfel cum a fost modificată ultima dată prin Legea din 13 martie 2020 (BGBl. I, p. 493), în special la articolul 1 alineatul (3) punctul 2b prevede:

„Prezenta lege [...] nu se aplică punerii la dispoziție de forță de muncă:

[...]

2b. între angajatori, în cazul în care atribuțiile unui lucrător sunt alocate de la angajatorul anterior către celălalt angajator, iar în temeiul unei convenții colective de muncă privind funcția publică:

a) raportul de muncă cu angajatorul anterior se menține și

b) munca este prestată în viitor la celălalt angajator;

[...]”

Prezentare succintă a situației de fapt și a procedurii

- 1 Reclamantul este angajat la pârâtă din luna aprilie a anului 2000. Pârâta, o societate de drept privat, exploatează un spital. Autoritatea sa și asociatul său unic este Landkreis [districtul] G, un organism colectiv de drept public. Pârâta nu deține nicio autorizație necesară în temeiul dreptului național pentru punerea la dispoziție de forță de muncă. Raportului de muncă al părților i se aplică convenția colectivă de muncă privind funcția publică (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst), în versiunea aplicabilă autorităților locale angajatoare (denumită în continuare „TVöD”).
- 2 În luna iunie a anului 2018, pârâta a externalizat mai multe sectoare, printre care și locul de muncă al reclamantului, către societatea A Service GmbH, nou înființată. Această întreprindere este o filială deținută integral de pârâtă. Reclamantul a făcut uz de posibilitatea, prevăzută de dreptul național, de a se opune transferului raportului său de muncă la A Service GmbH.
- 3 Ca urmare a acestei opoziții, raportul de muncă convenit între reclamant și pârâtă se menține, cu conținutul anterior. Cu toate acestea, începând din luna iunie a anului 2018, reclamantul prestează munca datorată în temeiul contractului în cadrul A Service GmbH, care are un drept de dispoziție tehnică și organizatorică în privința reclamantului. Temeiul juridic al acestuia este o plasare de personal în sensul articolului 4 alineatul (3) din TVöD. Munca reclamantului la A Service GmbH este pe durată nedeterminată.
- 4 Reclamantul solicită să se constate că nu este obligat să presteze munca datorată în temeiul contractului la A Service GmbH în cadrul unei plasări de forță de muncă în sensul articolului 4 alineatul (3) din TVöD. El arată că activitatea sa în cadrul A Service GmbH este contrară dreptului Uniunii. Potrivit acestuia, plasarea

de personal în sensul articolului 4 alineatul (3) din TVöD este o punere la dispoziție permanentă de forță de muncă și, prin urmare, nelegală în temeiul Directivei 2008/104.

- 5 Instanțele de grad inferior de jurisdicție au respins acțiunea. Instanța de trimitere se pronunță cu privire la recursul declarat de reclamant.

Prezentare succintă a motivării trimiterii preliminare

- 6 În temeiul dreptului național, plasarea de personal este permisă. Ea este exclusă, în temeiul articolului 1 alineatul (3) punctul 2b din AÜG, din domeniul de aplicare al Legii privind punerea la dispoziție de forță de muncă care transpune Directiva 2008/104. Soluționarea litigiului depinde, așadar, în esență de aspectul dacă o plasare de personal în sensul articolului 4 alineatul (3) din TVöD constituie o punere la dispoziție de forță de muncă în sensul Directivei 2008/104 și, în cazul în care Curtea de Justiție va răspunde afirmativ la această întrebare, dacă excluderea plasării de personal din domeniul de aplicare al Legii privind punerea la dispoziție de forță de muncă, prin articolul 1 alineatul (3) punctul 2b din AÜG, este compatibilă cu articolul 1 alineatele (1) și (2), precum și cu articolul 2 din directiva menționată.

Cu privire la prima întrebare

- 7 În ceea ce privește problema dacă, în speță, este deschis domeniul de aplicare al Directivei 2008/104, instanța de trimitere arată, în primul rând, că, potrivit cerințelor Directivei 2008/104, plasarea de personal în sensul articolului 4 alineatul (3) din TVöD ar putea constitui, din punct de vedere conceptual, o punere la dispoziție de forță de muncă. Cu toate acestea, este de asemenea posibil ca plasarea de personal, ca urmare a particularităților ei și a obiectivului pe care îl urmărește, de a asigura conținutul și menținerea raportului de muncă al lucrătorului vizat de o alocare cu caracter permanent a atribuțiilor, inclusiv a reglementărilor existente în temeiul contractului de muncă și al convenției colective de muncă, se abate într-o măsură atât de mare de la viziunea muncii temporare care stă la baza Directivei 2008/104 încât nu intră în domeniul de aplicare al acestei directive.
- 8 Instrumentul plasării de personal prevăzut la articolul 4 alineatul (3) din TVöD oferă lucrătorului posibilitatea de a continua raportul de muncă cu angajatorul său contractual, cu conținutul anterior al contractului și în condițiile de încadrare în muncă anterioare. Astfel, plasarea de personal în sensul articolului 4 alineatul (3) din TVöD privește exclusiv lucrătorii încadrați în raporturi de muncă permanente ale căror atribuții sunt transferate unui terț și urmărește să asigure menținerea pe durată nedeterminată a raportului lor de muncă, precum și garantarea condițiilor lor de muncă.

- 9 Împotriva aplicabilității Directivei 2008/104 în ceea ce privește plasările de personal în temeiul articolului 4 alineatul (3) din TVöD ar putea pleda de asemenea – din punctul de vedere al instanței de trimitere – faptul că lucrătorii vizati de o plasare de personal au fost inițial angajați pentru a exercita atribuții proprii ale angajatorului și, în unele cazuri, au exercitat aceste atribuții timp de mai mulți ani, astfel cum demonstrează cazul reclamantului. Prin urmare, raportul de muncă nu a fost încheiat în vederea punerii lucrătorului la dispoziția unei întreprinderi utilizatoare, astfel cum prevede articolul 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2008/104.
- 10 De asemenea, ar putea pleda împotriva intrării în domeniul de aplicare al Directivei 2008/104 a plasării de personal în sensul articolului 4 alineatul (3) din TVöD faptul că aceasta din urmă are deja, prin natura sa, un caracter permanent. Ea urmărește să asigure protecție și securitate lucrătorului vizat de eliminarea permanentă a sectorului atribuțiilor sale la angajatorul său contractual, evitându-se riscul unei pierderi a locului de muncă sau al unei schimbări a angajatorului și eventualele inconveniente care rezultă din aceasta. Potrivit jurisprudenței Curții de Justiție, punerea unui lucrător la dispoziția unei întreprinderi utilizatoare, în sensul Directivei 2008/104, este, prin natura sa, temporară, iar statele membre sunt obligate să se asigure că munca temporară nu devine o situație permanentă pentru lucrătorul temporar în aceeași întreprindere utilizatoare [Hotărârea din 14 octombrie 2020, KG (atribuirea de misiuni succesive în cadrul muncii prin agent de muncă temporară), C-681/18, EU:C:2020:823]. Configurația plasării de personal ar putea exclude riscul unei eludări a directivei prin atribuirea de misiuni succesive și, prin urmare, un abuz. În această privință, spre deosebire de cazul muncii prin agent de muncă temporară în sensul Directivei 2008/104, limitarea duratei plasării de personal s-ar putea să nu fie necesară pentru a contracara comportamentul abuziv al angajatorului în detrimentul lucrătorului plasat. Dimpotrivă, aceasta ar deprecia protecția urmărită prin plasarea de personal.
- 11 În sfârșit, nu este clar dacă plasarea de personal prevăzută la articolul 4 alineatul (3) din TVöD îndeplinește criteriul „activității economice” a angajatorului contractual în sensul articolului 1 alineatul (2) din Directiva 2008/104. Potrivit jurisprudenței Curții de Justiție, constituie activitate economică în sensul articolului 1 alineatul (2) din Directiva 2008/104 orice activitate care constă în a oferi bunuri sau servicii pe o anumită piață (Hotărârea din 17 noiembrie 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik, C-216/15, EU:C:2016:883, punctul 44, Hotărârea din 23 februarie 2016, Comisia/Ungaria, C-179/14, EU:C:2016:108, punctul 149 și Hotărârea din 1 iulie 2008, MOTOE, C-49/07, EU:C:2008:376, punctul 22). Desigur, potrivit modului de redactare al articolului 1 alineatul (2) din Directiva 2008/104, lipsa urmăririi, de către întreprinderea care pune la dispoziție, a unui scop lucrativ nu este contrară activității economice, ceea ce ar putea pleda în favoarea extinderii Directivei 2008/104 la plasarea de personal. În plus, în cadrul plasării de personal, este plătită periodic de terț o indemnizație financiară care acoperă, în orice caz, cheltuielile cu personalul și cheltuielile administrative ([a se vedea,] cu privire la acest criteriu, Hotărârea Curții din 17 noiembrie 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik, C-216/15, EU:C:2016:883, punctul 45). Nu este

însă clar dacă plasarea de personal constituie o activitate a angajatorului contractual care constă în a oferi bunuri sau servicii pe o anumită piață.

Cu privire la a doua întrebare

- 12 În ipoteza în care Curtea răspunde afirmativ la prima întrebare preliminară și plasarea de personal în sensul articolului 4 alineatul (3) din TVöD intră, în principiu, în domeniul de aplicare al Directivei 2008/104, instanța de trimitere consideră că este necesar să se stabilească dacă excluderea plasării de personal din domeniul de aplicare al Legii privind punerea la dispoziție de forță de muncă, efectuată în temeiul articolului 1 alineatul (3) punctul 2b din AÜG, este conformă cu obiectivul de protecție al directivei.
- 13 În această privință, instanța de trimitere arată, pe de o parte, că prin excluderea plasării de personal, în sensul articolului 4 alineatul (3) din TVöD, din domeniul de aplicare al Legii privind punerea la dispoziție de forță de muncă se urmărește – potrivit legiuiitorului național – să se țină seama de împrejurarea că plasarea de personal trebuie considerată o formă specială de alocare de atribuții și este efectuată în interesul lucrătorilor vizati de alocarea de atribuții. Legiuiitorul național a considerat că, în cazurile de plasare, nu este necesară protecția lucrătorilor prin Legea privind punerea la dispoziție a forței de muncă, întrucât condițiile anterioare de muncă sunt în continuare valabile și nu sunt prezente riscurile tipice ale punerii la dispoziție a forței de muncă, în special incertitudinea ridicată a locului de muncă și utilizarea în locuri care se schimbă în mod constant, ci lucrătorul își păstrează angajatorul anterior.
- 14 Pe de altă parte, din perspectiva instanței de trimitere, nu este clar dacă realizarea obiectivului de protecție urmărit prin Directiva 2008/104 este pus sub semnul întrebării de articolul 1 alineatul (3) punctul 2b din AÜG. Potrivit considerentului (12) al Directivei 2008/104, se urmărește crearea unui cadru nediscriminatoriu, transparent și proporțional de protecție a lucrătorilor temporari și, în același timp, este respectată diversitatea piețelor muncii și a relațiilor de muncă. Potrivit acestui scop de protecție, ar putea fi compatibilă cu cerințele Directivei 2008/104 excluderea din domeniul de aplicare al dispozițiilor de protecție ale Legii privind punerea la dispoziție a forței de muncă a lucrătorilor care, în temeiul articolului 4 alineatul (3) din TVöD, sunt plasați la un terț, din moment ce această formă de punere la dispoziție de personal are ca scop, prin ea însăși, protecția și siguranța raporturilor de muncă, precum și a condițiilor acestora, iar cerințele stricte privind aplicarea acestei dispoziții contracarează riscul unui abuz în detrimentul lucrătorilor. Dimpotrivă, consecințele juridice prevăzute de Legea privind punerea la dispoziție a forței de muncă în vederea protecției lucrătorilor temporari (precum, de exemplu, încheierea unui raport de muncă cu utilizatorul) s-ar putea opune intereselor lucrătorilor puși la dispoziție în cadrul unei plasări de personal. Or, nevoia de protecție a acestora din urmă cu ocazia alocării atribuțiilor lor nu rezultă dintr-un raport de muncă precar, ci din vulnerabilitatea raportului lor de muncă cu angajatorul contractual. Acesta este motivul pentru care plasarea de personal asigură menținerea pe durată nedeterminată a raportului de muncă în

condițiile anterioare ale convenției colective, concomitent cu continuarea activității în aria de atribuții cunoscută.

DOCUMENT DE LUCRU