Сборник съдебна практика

ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ГЕНЕРАЛНИЯ АДВОКАТ
M. SZPUNAR
представено на 15 ноември 2018 година[1]

Дело C-483/17

Neculai Tarola
срещу
Minister for Social Protection

(Преюдициално запитване, отправено от Court of Appeal (Апелативен съд, Ирландия)

„Преюдициално запитване — Гражданство на Съюза — Свободно движение на хора — Директива 2004/38/ЕО — Право на свободно движение и пребиваване на територията на държавите членки — Член 7, параграф 1, буква а) — Работници — Член 7, параграф 3, буква в) — Право на пребиваване за повече от три месеца — Гражданин на държава членка, работил като нает в друга държава членка в продължение на петнадесет дни — Принудителна безработица — Запазване на статуса на работник за не по-малко от шест месеца“

I. Въведение

1. Запазва ли статуса на работник и съответното правото на пребиваване гражданин на Съюза, упражнил правото си на свободно движение и пребиваване съгласно Директива 2004/38/ЕО[2] и работил в държава членка, различна от своята, в продължение на две седмици, който губи принудително работата си като нает в?

2. Това е по същество преюдициалният въпрос, който Court of Appeal (Апелативен съд, Ирландия) отправя до Съда. Въпросът е повдигнат във връзка с иск, предявен от румънски гражданин срещу Minister for Social Protection (министър на социалната закрила), след като последният отхвърля искането му за отпускане на обезщетение за безработица.

3. Така по настоящото дело от Съда за първи път се иска да тълкува член 7, параграф 3, буква в) от тази директива.

1 Език на оригиналния текст: френски.

2 Директива на Европейския парламент и на Съвета от 29 април 2004 година относно правото на граждани на Съюза и на членове на техните семейства да се движат и да пребивават свободно на територията на държавите членки, за изменение на Регламент (ЕИО) № 1612/68 и отменяща Директиви 64/221/ЕИО, 68/360/ЕИО, 72/194/ЕИО, 73/148/ЕИО, 75/34/ЕИО, 75/35/ЕИО, 90/364/ЕИО, 90/365/ЕИО и 93/96/ЕИО (ОВ L 158, 2004 г., стр. 77; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 7, стр. 56).

II. Правна уредба

A. Правото на Съюза

4. Съображения 3, 9 и 10 от Директива 2004/38 гласят:

„(3) Гражданството на Съюза следва да бъде основният статус на гражданите на държавите членки, когато те упражняват правото си на свободно движение и пребиваване. Поради това е необходимо да се кодифицират и преразгледат съществуващите инструменти на Общността, в които поотделно се разглеждат — работници, самостоятелно заети лица, както и студенти и други незаети с трудова дейност лица, за да се опрости и укрепи правото на свободно движение и пребиваване на всички граждани на Съюза.

[…]

(9) Гражданите на Съюза следва да имат право на пребиваване в приемащата държава членка за период не по-дълъг от три месеца, без да зависят от никакви условия или формалности, освен изискването да притежават валидна лична карта или паспорт, без да се засяга по-благоприятното третиране, приложимо по отношение на търсещите работа лица, както се отчита от съдебната практика на Съда на Европейските общности.

(10) Лица, които упражняват правото си на пребиваване, не следва да се превръщат в неприемлива тежест за системата за социално подпомагане на приемащата държава членка по време на първоначалния период на пребиваване. Поради това правото на пребиваване за гражданите на Съюза и членовете на техните семейства за период по-дълъг от три месеца следва да подлежи на определени условия“.

5. Член 1 от тази директива гласи:

„Настоящата директива определя:

а) условията, уреждащи упражняването на правото на гражданите на Съюза и на членовете на техните семейства на свободно движение и пребиваване на територията на държавите членки;

[…]“.

6. Член 7 от посочената директива, озаглавен „Право на пребиваване за повече от три месеца“, предвижда в параграфи 1 и 3:

„1. Всички граждани на Съюза имат право да пребивават на територията на друга държава членка за срок, по-дълъг от три месеца, ако те:

а) са работници или самостоятелно заети лица в приемащата държава членка […]

[…]

3. За целите на параграф 1, буква а) гражданин на Съюза, който вече не е работник или самостоятелно заето лице, запазва статуса си на работник или самостоятелно заето лице при следните обстоятелства:

[…]

б) той/тя се намира в надлежно регистрирана принудителна безработица, след като е бил/а зает/а в продължение на повече от една година и се е регистрирал/а като търсещо работа лице в съответното бюро по труда;

в) той/тя се намира в надлежно документирана принудителна безработица, след като е изтекъл срочен трудов договор със срок по-кратък от една година или след като е станал/а принудително безработен/на през първите дванадесет месеца и се е регистрирал/а като търсещо работа лице в съответното бюро по труда. В този случай статусът на работник се запазва за не по-малко от шест месеца;

[…]“.

Б. Ирландското право

7. Член 6, параграф 2, букви a) и c) от European Communities (Free Movement of Persons) (nº 2) Regulations 2006 (Правилник. за Европейските общности (свободно движение на лица) (№ 2) от 2006 г. (наричан по-нататък „Правилникът от 2006 г.“), който транспонира в ирландското право член 7, параграф 3 от Директива 2004/38, предвижда:

„a) При спазване на член 20 гражданин на Съюза има право да пребивава на територията на друга държава членка за срок, по-дълъг от три месеца, ако:

i) е нает работник или самостоятелно заето лице в тази държава;

[…]

c) При спазване на член 20 лице, за което се прилага буква a), подточка i), може да остане в тази държава след прекратяване на дейността по същата буква a), подточка i), ако:

[…]

ii) се намира в надлежно регистрирана принудителна безработица, след като е било заето в продължение на повече от една година и се е регистрирало като търсещо работа лице в съответната служба на Department of Social and Family Affairs (Министерство по социалните и семейните въпроси, Ирландия) и на FÁS [Foras Áiseanna Saothair (Орган за обучение и заетост, Ирландия)] […];

iii) при спазване на буква d) се намира в надлежно регистрирана принудителна безработица, след като е изтекъл срочен трудов договор със срок по-кратък от една година или след като е станало принудително безработно през първите дванадесет месеца и се е регистрирало като търсещо работа лице в съответната служба на Department of Social and Family Affairs (Министерство по социалните и семейните въпроси) и на FÁS [Foras Áiseanna Saothair (Орган за обучение и заетост)] […]“.

III. Фактите в основата на спора в главното производство, преюдициалният въпрос и производството пред Съда

8. Г-н Neculai Tarola е румънски гражданин, който пристига за първи път в Ирландия през май 2007 г. и работи там от 5 до 30 юли 2007 г., а след това от 15 август до 14 септември 2007 г. Не е установено дали той е останал в Ирландия в периода 2007—2013 г. Безспорно е обаче, че е нает отново на работа в Ирландия, от 22 юли до 24 септември 2013 г. в ASF Recruitment Ltd., а след това от 8 до 22 юли 2014 г. в Marren Brothers Ltd. По последното трудово правоотношение той получава възнаграждение от 1 309 EUR. Освен това той работи и като самостоятелно заето лице в качеството на подизпълнител от 17 ноември до 5 декември 2014 г.

9. На 21 септември 2013 г. г-н Tarola подава искане за обезщетение за безработица (jobseeker's allowance) до министъра на социалната закрила. Това искане е отхвърлено с мотива, че той не е представил доказателства нито за обичайното си пребиваване в Ирландия, нито за средствата за издръжка, с които е разполагал за периода от 15 септември 2007 г. до 22 юли 2013 г.

10. На 26 ноември 2013 г. г-н Tarola подава искане за допълнителна социална помощ (supplementary welfare allowance). Това искане също е отхвърлено с мотива, че не е бил в състояние да представи доказателства за начина, по който се е издържал и е плащал наема си от септември 2013 г. до 14 април 2014 г.

11. Поради това г-н Tarola подава молба за преразглеждане на решението от 26 ноември 2014 г. до министъра на социалната закрила (Ирландия). Молбата е отхвърлена с мотива, че краткият период на заетост на г-н Tarola през юли 2014 г. не е от естество да постави под съмнение констатацията, че той не пребивава обичайно в Ирландия. Установено е, че г-н Tarola се е регистрирал като търсещо работа лице в съответното бюро по труда.

12. На 10 март 2015 г. г-н Tarola иска министърът на социалната закрила да преразгледа решението си от 26 ноември 2014 г., като изтъква по-специално, че съгласно член 7, параграф 3, буква в) от Директива 2004/38 има право да пребивава в Ирландия в качеството на работник шест месеца след прекратяването на трудовата му дейност през юли 2014 г. Искането му е отхвърлено на 31 март 2015 г. с мотива, че откакто е пристигнал в Ирландия, не е работил за повече от една година и не е разполагал с достатъчно собствени средства, за да се издържа.

13. Тогава г-н Tarola подава жалба срещу решението от 31 март 2015 г. до High Court (Висш съд, Ирландия). Тази жалба е отхвърлена с мотива, че не отговаря на условията по член 6, параграф 2, буква c), подточка iii) от Правилника от 2006 г. По-конкретно, High Court (Висш съд) постановява, че г-н Tarola не може да се счита за „работник" и съответно за обичайно пребиващ в Ирландия и следователно няма право да претендира за социални помощи на това основание. Всъщност съдът приема, че тази разпоредба се отнася единствено за лицата, работили по срочен трудов договор по-малко от една година. Той приема също, че периодът 8—22 юли 2014 г., през който г-н Tarola е работил, не може да се разглежда като срочен трудов договор по смисъла на тази разпоредба и че за правото му на обезщетение за безработица се прилага член 6, параграф 2, буква c), подточка ii) от Правилника от 2006 г. Въз основа на това той заключава, че г-н Tarola не е доказал, че е работил непрекъснато в продължение на една година, преди да подаде искане за социални помощи, така че министърът на социалната закрила е имал основание да отхвърли посоченото искане.

14. Тъй като е сезиран с въззивна жалба от г-н Tarola и счита, че това дело поставя проблем във връзка с тълкуването на член 7, параграф 3, буква в) от Директива 2004/38, по-специално с оглед на целите, преследвани с тази директива, с акт от 2 август 2017 г., постъпил в Съда на 9 август 2017 г., Court of Appeal (Апелативен съд) решава да спре производството и да отправи до Съда следния преюдициален въпрос:

„Когато след изтичане на първите дванадесет месеца от упражняване на правото му на свободно движение, гражданин на друга държава — членка на ЕС, пристига в приемащата държава членка и работи (не по срочен трудов договор) в продължение на две седмици, за които получава възнаграждение, и след това става принудително безработен, запазва ли този гражданин статуса си на работник за не по-малко от още шест месеца за целите на член 7, параграф 3, буква в) и член 7, параграф 1, буква а) от Директива [2004/38], което му дава правото да получава социални помощи или, според случая, социалноосигурителни обезщетения на същото основание, както ако беше обичайно пребиваващ в приемащата държава?“.

15. Писмени становища представят г-н Tarola, ирландското, чешкото и френското правителство и Европейската комисия.

16. Г-н Tarola, ирландското, датското и германското правителство и Комисията излагат и устни становища в съдебното заседание, проведено на 6 септември 2018 г.

IV. Анализ

17. С преюдициалното запитване се цели по същество да се установи дали член 7, параграф 1, буква а) и параграф 3, буква в) от Директива 2004/38 трябва да се тълкуват в смисъл, че гражданин на държава членка, който е работил в друга държава членка в продължение на две седмици, но не като работник по срочен трудов договор, и който впоследствие е принудително безработен, запазва статуса на работник по смисъла на тези разпоредби.

18. В самото начало следва да се уточни, че анализът ми има за цел да установи не дали г-н Tarola има статус на работник, а дали той запазва този си статус по смисъла на член 7, параграф 1, буква а) и параграф 3, буква в) от Директива 2004/38. Всъщност само запитващата юрисдикция може да определи дали жалбоподателят в главното производство има статус на работник[3]. Впрочем противно на изводите, на които биха могли да наведат доводите на ирландското правителство, поставеният на Съда въпрос не се отнася до това[4]. След като припомня практиката на Съда, съгласно която понятието „работник“[5] по смисъла на член 45 ДФЕС, доколкото определя приложното поле на предвидена от ДФЕС основна свобода, трябва да се тълкува разширително[6], запитващата юрисдикция приема, че лице, което е нает за срок от две седмици и действително получава възнаграждение за тази работа, остава „работник“ по

3 Припомням, че само запитващата юрисдикция е компетентна по-специално да установи и прецени обстоятелствата по спора, с който е сезирана. Вж. неотдавнашен пример за тази постоянна съдебна практика в решение от 8 юни 2016 г., Hünnebeck (C-479/14, EU:C:2016:412, т. 36). По-конкретно, що се отнася до статуса на работник, Съдът приема, че „[о]тговорност за подобна фактическа преценка носи единствено националният съд“, вж. решение от 4 юни 2009 г., Vatsouras и Koupatantze (C-22/08 и C-23/08, EU:C:2009:344, т. 31).

4 Следва да се припомни, че поставеният на Съда въпрос не се отнася и до обезщетението за безработица.

5 След решение от 19 март 1964 г., Unger (75/63, EU:C:1964:19), Съдът изготвя присъщо на правото на Съюза самостоятелно определение на понятието „работник“ по смисъла на член 45 ДФЕС.

6 Решения от 23 март 1982 г., Levin (53/81, EU:C:1982:105, т. 13), и от 3 юли 1986 г., Lawrie-Blum (66/85, EU:C:1986:284, т. 16). Вж. също решение от 19 юни 2014 г., Saint Prix (C-507/12, EU:C:2014:2007, т. 33 и цитираната съдебна практика). Бих искал да припомня в това отношение, че съгласно постоянната съдебна практика понятието „работник“ по смисъла на член 45 ДФЕС има присъщо на правото на Съюза самостоятелно значение и *не трябва да се тълкува ограничително*. Вж. решения от 26 февруари 1992 г., Bernini (C-3/90, EU:C:1992:89, т. 14), от 8 юни 1999 г., Meeusen (C-337/97, EU:C:1999:284, т. 13), от 6 ноември 2003 г., Ninni-Orasche (C-413/01, EU:C:2003:600, т. 23), от 17 юли 2008 г., Raccanelli (C-94/07, EU:C:2008:425, т. 33), от 21 февруари 2013 г., N. (C-46/12, EU:C:2013:97, т. 39), и от 1 октомври 2015 г., O (C-432/14, EU:C:2015:643, т. 22).

смисъла на правото на Съюза[7]. От акта за преюдициално запитване е видно, че след като преценява истинността на положението, тази юрисдикция стига до извода, че с оглед на извършваната от г-н Tarola дейност[8] той трябва да се счита за работник по смисъла на правото на Съюза.

19. Ето защо ще ограничa анализа си до единствения отправен от Court of Appeal (Апелативен съд) въпрос, с който той иска да се установи дали с оглед на преследваната от законодателя на Съюза цел[9] г-н Tarola запазва статуса си на работник по смисъла на член 7, параграф 3, буква в) от Директива 2004/38.

20. Най-напред следва да се отбележи, че френското и чешкото правителство и Комисията, подобно на г-н Tarola, считат, че положението на последния попада в приложното поле на член 7, параграф 3, буква в) от Директива 2004/38. Датското и германското правителство споделят това становище в устните си становища, докато ирландското правителство застъпва обратната теза в писменото си становище. То поддържа, че член 7, параграф 3, буква в) от Директива 2004/38 не се прилага по отношение на жалбоподателя в главното производство, тъй като той не е нает по срочен трудов договор.

21. Следва да се уточни, че всяка от встъпилите страни, представили писмени и устни становища, включително ирландското правителство[10], предлага различен прочит на член 7, параграф 3, буква в) от Директива 2004/38. Тези различни становища свидетелстват за необходимостта да се уточни как следва да се тълкува тази разпоредба.

A. Тълкуване на член 7, параграф 3, буква в) от Директива 2004/38

22. Съгласно постоянната практика на Съда при тълкуването на разпоредба от правото на Съюза трябва да се взема предвид не само нейното съдържание, но и нейният контекст и целите на правната уредба, от която тя е част[11]. Ето защо ще направя буквално, телеологично и систематично тълкуване на член 7, параграф 3, буква в) от Директива 2004/38.

7 Съдът, след като припомня, че за работник трябва да се счита „всяко лице, което извършва реални и ефективни дейности с изключение на дейностите, които са толкова незначителни, че се явяват странични и допълнителни“, и че „[с]поред [неговата] съдебна практика характерно за трудовото правоотношение е обстоятелството, че през определен период от време лицето предоставя работна сила в полза на друго лице и под негово ръководство, срещу което му се плаща възнаграждение“, постановява също, че обстоятелството, че дадена дейност като наето лице се извършва за кратък период, не може само по себе си да я изключи от приложното поле на член 45 ДФЕС. Вж. решение от 4 юни 2009 г., Vatsouras и Koupatantze (C-22/08 и C-23/08, EU:C:2009:344, т. 26 и 29 и цитираната съдебна практика). Вж. също решение от 1 октомври 2015 г., O (C-432/14, EU:C:2015:643, т. 23—27 и цитираната съдебна практика).

8 Запитващата юрисдикция посочва, че г-н Tarola е работил „не като работник по срочен трудов договор“. В това отношение от съображенията, които жалбоподателят в главното производство излага в съдебното заседание, е видно, от една страна, че е работил като „краткотрайно нает работник“ в сектора на строителството, и от друга страна, че тъй като е свързан с обстоятелствата около развитието на пазара на труда в строителството, срокът на договор за краткотрайна работа не се определя предварително. Освен това самото ирландско правителство потвърждава в отговор на поставен в съдебното заседание въпрос, че краткотрайно нает работник е „работник на непълно работно време, който полага труд в продължение на по-малко от тринадесет седмици и чиято заетост е спорадична“. Според това правителство за краткотрайно наетия работник може да се счита, че има статус на работник по смисъла на ирландското право. Що се отнася до договора за краткотрайна работа, следва да се припомни, че Съдът вече е постановил, че „условията за наемане на работник по [договор за краткотрайна работа] допускат той да бъде считан за „работник“ по смисъла на член 48 от Договора за ЕИО [понастоящем член 45 ДФЕС]“. Решение от 26 февруари 1992 г., Raulin (C-357/89, EU:C:1992:87, т. 11).

9 Запитващата юрисдикция се позовава на справедливия баланс между основната цел да се гарантира свободното движение на работниците и целта да се гарантира, че за системите за социално подпомагане на приемащата държава членка няма да възникне неприемлива тежест. Вж. съображения 4 и 10 от Директива 2004/38. Вж. също бележка под линия 26 от настоящото заключение.

10 Ирландското правителство поддържа това становище при условията на евентуалност.

11 Вж. по-специално решения от 17 ноември 1983 г., Merck (292/82, EU:C:1983:335, т. 12), от 22 декември 2010 г., Feltgen и Bacino Charter Company (C-116/10, EU:C:2010:824, т. 12), и от 13 септември 2017 г., Khir Amayry (C-60/16, EU:C:2017:675, т. 29).

1. По буквалния прочит на член 7, параграф 3, буква в) от Директива 2004/38

23. Съгласно член 7, параграф 1 от Директива 2004/38 всички граждани на Съюза имат право да пребивават на територията на друга държава членка за срок, по-дълъг от три месеца. Съгласно член 7, параграф 3, буква в) от Директива 2004/38 гражданин на Съюза, който вече не е работник или самостоятелно заето лице, запазва статуса си на работник или самостоятелно заето лице — и съответно правото да пребивава на територията на държава — членка на Съюза, за повече от три месеца — когато „той/тя се намира в надлежно документирана принудителна безработица, след като е изтекъл срочен трудов договор със срок по-кратък от една година или след като е станал/а принудително безработен/на през първите дванадесет месеца и се е регистрирал/а като търсещо работа лице в съответното бюро по труда“. Съгласно тази разпоредба в този случай „статусът на работник се запазва за не по-малко от шест месеца“.

24. От първия прочит на тази разпоредба е видно, че сам по себе си нейният текст не е достатъчен от граматическа и синтактична гледна точка. Изборът на законодателя на Съюза да използва разделителния съюз „или“ обаче предполага, че втората хипотеза е различна от първата. От това следва, че тази разпоредба обхваща две отделни хипотези. Първата изглежда не поставя тълкувателен проблем, доколкото се отнася до положението на гражданин на Съюза, който вече не работи по срочен трудов договор със срок по-кратък от една година и се намира в надлежно документирана принудителна безработица след изтичането на срока на този договор.

25. Начинът, по който е формулирана втората хипотеза, обаче поражда съмнения относно нейното тълкуване. По-специално от тази формулировка не става ясно дали изразът „през първите дванадесет месеца“ се отнася до продължителността на първоначалния период на заетост на гражданина на Съюза в приемащата държава или до вида на трудовия договор, който той е сключил в тази държава членка (срочен договор, безсрочен договор или друг вид договор).

26. При чисто буквален прочит на член 7, параграф 3, буква в) от Директива 2004/38 тълкуването на запитващата юрисдикция на пръв поглед изглежда разумно. Така запитващата юрисдикция приема, че първата хипотеза на тази разпоредба („се намира в надлежно документирана принудителна безработица, след като е изтекъл срочен трудов договор със срок по-кратък от една година“) се отнася до прекратяването на срочни трудови договори със срок по-кратък от една година, а втората („след като е станал/а принудително безработен/на през първите дванадесет месеца […]“) се отнася до прекратяването на трудови договори със срок по-дълъг от една година. Всъщност напълно логично е, че ако първата хипотеза се отнася до срочен договор, сключен за срок по-кратък от една година, изразът „през първите дванадесет месеца“ може да се отнася само до дейност, извършвана за срок по-дълъг от една година.

27. Струва ми се важно да се уточни обаче, на първо място, че изразът „през първите дванадесет месеца“ от втората хипотеза не се отнася до конкретен вид трудов договор, нито препраща към конкретен срок на договора. Този израз се отнася просто до възможността гражданин да стане безработен през първите дванадесет месеца от заетостта, т.е. периода между началото на трудовото правоотношение и началото на периода на принудителна безработица, без оглед, от една страна, на вида на договора, по който е бил нает, и неговия срок (срочен или безсрочен

договор, договор на пълен или непълен работен ден, или друга форма на договаряне)[12], и от друга страна, на естеството на извършваната дейност (като работник или самостоятелно заето лице)[13].

28. Следователно от буквалното тълкуване на текста на член 7, параграф 3, буква в) от Директива 2004/38 на френски език по принцип следва, че втората хипотеза, предвидена в тази разпоредба, се отнася единствено до продължителността на периода между началото на трудовото правоотношение и началото на периода на принудителна безработица, като видът на сключения трудов договор или естеството на дейността, която гражданинът на Съюза извършва през първите дванадесет месеца от заетостта, са без значение за това тълкуване. Сравнението между текстовете на тази разпоредба на други езици не води до различно заключение[14].

29. Що се отнася до израза „през първите дванадесет месеца“, следва да се отбележи, че нито един от разгледаните текстове на други езици не е образец за яснота. Този израз изглежда е формулиран по един и същ начин, по-специално в текстовете на немски („der ersten zwölf Monate“), английски („during the first twelve months“), италиански („durante i primi dodici mesi“), полски („przez pierwsze dwanaście miesięc“), естонски („esimese kaheteistkümne kuu“), португалски („durante os primeiros 12 meses“), испански („durante los primeros doce meses“), румънски („în timpul primelor douăsprezece luni“) и литовски език („per pirmuosius dvylika mėnesių“).

30. На поставения въпрос обаче не може да се отговори само въз основа на предложеното по-горе тълкуване. Поради това втората хипотеза, предвидена в член 7, параграф 3, буква в) от Директива 2004/38, следва да се тълкува в зависимост от контекста, в който се вписва тази разпоредба, както и от общата структура и целта на Директивата.

2. По контекстуалния прочит на член 7, параграф 3, буква в) от Директива 2004/38

31. Член 7, параграф 3, буква в) от Директива 2004/38 трябва да се тълкува с оглед на разпоредбите, разположени преди и след него в тази директива.

32. В това отношение следва да се подчертае, че разпоредбите на член 7 от Директива 2004/38 предвиждат редица хипотези, в които гражданите на Съюза имат право да пребивават на територията на друга държава членка за повече от три месеца. Параграф 3 от този член предвижда по-специално[15] че за целите на член 7, параграф 1, буква а) от същата директива гражданин на Съюза, който вече не е работник или самостоятелно заето лице, в особени неизчерпателно изброени случаи все пак запазва статуса си на работник или на самостоятелно

12 Вж. бележка под линия 8 от настоящото заключение.

13 В това отношение не трябва да се забравя, че тъй като член 7, параграф 1 от Директива 2004/38 не прави разграничение между икономически активните граждани на Съюза, които работят като наети лица, и тези, които работят като самостоятелно заети лица, в приемащата държава членка, уместно е да се отбележи, че втората хипотеза, предвидена в член 7, параграф 3, буква в) от Директива 2004/38, и по-специално изразът „през първите дванадесет месеца“, се отнася до прекратяването не само на работа като наето лице, но и на дейност като самостоятелно заето лице. Вж. решения от 19 юни 2014 г., Saint Prix (C-507/12, EU:C:2014:2007, т. 27), и от 20 декември 2017 г., Gusa (C-442/16, EU:C:2017:1004, т. 27, 37 и 38). Вж. също заключението на генералния адвокат Wathelet по дело Gusa (C-442/16, EU:C:2017:607, т. 62—64).

14 Както Комисията основателно изтъква и противно на твърдяното от ирландското правителство, изразът „през първите дванадесет месеца“ не препраща към първата година на упражняване на правото на свободно движение, а към периода между началото на трудовото правоотношение и началото на периода на принудителна безработица.

15 Решение от 19 юни 2014 г., Saint Prix (C-507/12, EU:C:2014:2007, т. 38).

заето лице[16]. Тези случаи се отнасят до някои временни превратности в професионалния живот[17], свързани с положение на временна неработоспособност поради болест или злополука (буква а) от посочената разпоредба), принудителна загуба на работа (букви б) и в) и професионално обучение (буква г).

33. С член 7, параграф 3 от Директива 2004/38 законодателят на Съюза е искал да степенува обхвата на правото на пребиваване на гражданите на Съюза, които се намират в положение на временна неработоспособност поради посочените в него причини. Видно от съвместния прочит на хипотезите по букви а)—г) от тази разпоредба, степенуването е установено не само с оглед на причината за икономическата неактивност на посочения гражданин на Съюза (временна неработоспособност поради болест или злополука, принудителна безработица или професионално обучение), но и с оглед на първоначалната продължителност на трудовата му дейност в приемащата държава членка (за повече или за по-малко от една година).

34. Всъщност това степенуване е изразено по следния начин. Гражданинът запазва статуса си на работник *без ограничение във времето* само ако изпадне в положение на временна неработоспособност поради болест или злополука (буква а от посочената разпоредба), ако започне професионално обучение (буква г) или ако е работил като нает или самостоятелно заето лице в приемащата държава членка в продължение на повече от една година, преди да стане принудително безработен (буква б). От друга страна, гражданин, който става принудително безработен, след като е изтекъл срочният му трудов договор със срок по-кратък от една година, или изпада в принудителна безработица през първите дванадесет месеца [от заетостта], запазва статуса си на работник и съответно правото си на пребиваване *с евентуално ограничение във времето*, а именно „за не по-малко от шест месеца“ (буква в).

35. По-специално що се отнася до периода, през който гражданинът на Съюза, намиращ се в принудителна безработица, запазва статуса си на работник, ratio legis на член 7, параграф 3, букви б) и в) от Директива 2004/38 налага да се установят две разграничения. *Първото разграничение* е ясно установено с оглед на първоначалната продължителност на трудовата дейност, която гражданинът е извършвал в приемащата държава членка. Така, докато в буква б) от тази разпоредба акцентът е върху *първоначалната продължителност над една година* без оглед на извършваната дейност или вида на сключения от гражданина на Съюза трудов договор, в буква в) от нея се акцентира върху *първоначалната продължителност под една година*, като се въвежда *второ разграничение* в зависимост от това дали гражданинът на Съюза може да *предвиди точната продължителност* на договора си или на извършваната от него дейност.

36. В този смисъл първата хипотеза по член 7, параграф 3, буква в) от Директива 2004/38 цели да обхване положението на гражданин на Съюза, който работи за срок по-кратък от една година и който след изтичането на договора си изпада в надлежно документирана принудителна безработица. Струва ми се очевидно, че доколкото в този случай става въпрос за срочен трудов договор, може да се твърди, че съответният гражданин е наясно на коя дата изтича договорът му, чийто срок е определен на по-малко от една година, и съответно може да я предвиди.

37. Втората хипотеза се отнася до положението на гражданин, който противно на очакванията си и без оглед на естеството на извършваната дейност (като работник или самостоятелно заето лице) или вида на договора, по който е бил нает (срочен договор, безсрочен договор или друг вид договор), изпада в принудителна безработица през първите дванадесет месеца от заетостта.

16 Решение от 19 юни 2014 г., Saint Prix (C-507/12, EU:C:2014:2007, т. 27).

17 В това отношение следва да се припомни, че Съдът вече е постановил, че предпоставка, за да може гражданин на Съюза, който временно е престанал да работи като нает или самостоятелно заето лице, да запази на основание член 7, параграф 3 от Директива 2004/38 статуса си на работник и съответстващото на този статус право на пребиваване съгласно член 7, параграф 1 от тази директива, е този гражданин да има готовност и да е способен в разумен срок да се върне на пазара на труда в приемащата държава членка. Вж. решение от 13 септември 2018 г., Prefeta (C-618/16, EU:C:2018:719, т. 37 и цитираната съдебна практика).

В този случай гражданинът или не може да предвиди точната продължителност на трудовото правоотношение или извършваната дейност, или е наясно с тази продължителност, но съгласно предвиденото тя е трябвало да надхвърли една година. Без значение е дали гражданинът на Съюза е работил петнадесет дни, три месеца или единадесет месеца като самостоятелно заето лице или по срочен трудов договор, безсрочен трудов договор или друг вид договор, например договор за краткотрайна работа. Важното в случая е, че противно на очакванията си посоченият гражданин на Съюза е изпаднал в принудителна безработица през първите дванадесет месеца от заетостта [18].

38. Това тълкуване се потвърждава от структурата на член 7 от Директива 2004/38, който, нека припомня, урежда правото на гражданите на Съюза да пребивават на територията на друга държава членка за повече от три месеца при определени обстоятелства [19]. Според мен сред тях са обстоятелствата, предвидени в буква в) от тази разпоредба, а именно гражданинът на Съюза да е работил в приемащата държава членка по срочен договор със срок по-кратък от една година, след което да е изпаднал в принудителна безработица (първа хипотеза) или да е работил като нает или самостоятелно заето лице, но да е изпаднал в принудителна безработица през първите дванадесет месеца от заетостта, без да е могъл да предвиди действителната продължителност на дейността си (втора хипотеза). В този случай Директива 2004/38 му позволява да запази статуса на работник и съответно правото да пребивава в приемащата държава членка за не по-малко от шест месеца, при условие че „се е регистрирал […] като търсещо работа лице в съответното бюро по труда“.

39. При това положение, разгледана в своя контекст, втората хипотеза по член 7, параграф 3, буква в) от Директива 2004/38 трябва да се тълкува в смисъл, че се отнася до работници или самостоятелно заети лица, които са изпаднали в принудителна безработица през първите дванадесет месеца от заетостта.

40. Това тълкуване е единственото, което може да гарантира постигането на преследваните от Директива 2004/38 цели [20].

3. По телеологичния прочит на член 7, параграф 3, буква в) от Директива 2004/38

41. Предходното заключение се подкрепя от анализа на целите на Директива 2004/38, и по-конкретно на член 7, параграф 3, буква в) от нея.

18 Например ако гражданинът, упражняващ правото си на свободно движение, подпише срочен договор за три години, той не може да предвиди такива обстоятелства като възможността да бъде уволнен или дружеството, което го е наело, да бъде обявено в несъстоятелност. В случай на краткотрайно нает работник, който се мести в приемащата държава членка с цел работа, е логично да се приеме, че с подобно преместване той търси възможност да работи за повече от две седмици, особено ако този гражданин е загубил работата си принудително.

19 Това тълкуване се вписва идеално в логиката на член 7 от Директива 2004/38. Всъщност, за да удължат престоя си в приемащата държава членка на повече от три месеца, гражданите на Съюза трябва да са „работници или самостоятелно заети лица“ (параграф 1, буква а), или да притежават достатъчно средства, за да не се превърнат в тежест за системата за социално подпомагане на приемащата държава членка през времето си на пребиваване, и да притежават пълно здравно застрахователно покритие (параграф 1, буква б), или да са обучаващи се (параграф 1, буква в), или да са членове на семейството, придружаващи или присъединяващи се към гражданин на Съюза, който отговаря на посочените по-горе условия (параграф 1, буква г). Ако гражданинът отговаря на едно от тези условия, ползването на правото на пребиваване за повече от три месеца обхваща (при спазване на ограниченията, предвидени в параграф 4) и членове на неговото семейство, които не са граждани на държава членка (параграф 2).

20 Припомням, че „[к]ато се има предвид контекстът и преследваните с Директива 2004/38 цели, разпоредбите на тази директива не могат да бъдат тълкувани стеснително и при всички случаи не трябва да бъдат лишавани от тяхното полезно действие“. Решения от 25 юли 2008 г., Metock и др. (C-127/08, EU:C:2008:449, т. 84), и от 18 декември 2014 г., McCarthy и др. (C-202/13, EU:C:2014:2450, т. 32).

42. От съображения 1—4 от Директива 2004/38 произтича, че тя цели преди всичко „да улесни [и укрепи] упражняването на основното и лично право на свободно движение и пребиваване на територията на държавите членки, което се предоставя на гражданите на Съюза пряко от Договора“ [21]. Видно по-специално от съображения 3 и 4 от Директива 2004/38, „тя има за цел, за да се укрепи основното и индивидуално право на всички граждани на Съюза да се движат и пребивават свободно на територията на държавите членки, както и да се улесни упражняването на това право, да коригира подхода „на части“, „сектор по сектор“, който характеризира предхождащите тази директива актове на Съюза, в които поотделно се разглеждат по-специално работниците и самостоятелно заетите лица, [които са прекратили трудовата си дейност,] като се изготви единен законодателен акт, кодифициращ и изменящ тези актове“ [22]. По-специално, в този контекст Съдът постановява, че целта, преследвана с член 7, параграф 3 от Директива 2004/38 е „да гарантира чрез запазване на статуса на работник правото на пребиваване на лицата, прекратили извършването на професионалната си дейност поради липса на работа по *независещи от волята им обстоятелства*“ [23].

43. Освен това Съдът уточнява, че предмет на Директива 2004/38, както се установява от член 1, буква а) от нея, са условията, уреждащи упражняването на правото на гражданите на Съюза да се движат и да пребивават свободно на територията на държавите членки, сред които, що се отнася до случаите на пребиваване за срок, по-дълъг от три месеца, са и условията по член 7 от тази директива [24]. В това отношение следва да се припомни, че от съображение 10 от тази директива е видно, че „тези условия имат за цел по-специално да не допуснат тези лица да се превърнат в неприемлива тежест за системата за социално подпомагане на приемащата държава членка“ [25].

44. В цялостния контекст на Директива 2004/38 тези цели, които са в йерархия помежду си [26], се подреждат в поетапна система, уреждаща правото на пребиваване в приемащата държава членка. Като възпроизвежда по същество етапите и условията, предвидени в различните актове на правото на Съюза и съдебната практика, които предхождат тази директива, тази система води до правото на постоянно пребиваване [27]. Така между правото на пребиваване до три месеца, от една страна, и правото на постоянно пребиваване, от друга страна, правото на пребиваване за повече от три месеца е поставено в зависимост от условията, посочени в член 7, параграф 1 от Директива 2004/38. От друга страна, съгласно член 14, параграф 2 от тази директива гражданинът на Съюза запазва това право само ако отговаря на условията по член 7 от посочената директива, чиято цел, както припомних по-горе, е да не се допусне той да се превърне в неприемлива тежест за системата за социално подпомагане на приемащата държава членка.

45. Убеден съм, че предложеното от мен тълкуване на член 7, параграф 3, буква в) от Директива 2004/38 се вписва напълно не само в рамките на поетапната система, с която тя урежда правото на пребиваване в приемащата държава членка, но също и в рамките на *поетапната система на запазването на статуса на работник*, предназначена да създаде сигурност за правото на

21 Решения от 25 юли 2008 г., Metock и др. (C-127/08, EU:C:2008:449, т. 82), от 5 май 2011 г., McCarthy (C-434/09, EU:C:2011:277, т. 28), и от 19 септември 2013 г., Brey (C-140/12, EU:C:2013:565, т. 71).

22 Решение от 20 декември 2017 г., Gusa (C-442/16, EU:C:2017:1004, т. 40 и цитираната съдебна практика).

23 Курсивът е мой. Решение от 20 декември 2017 г., Gusa (C-442/16, EU:C:2017:1004, т. 42 и цитираната съдебна практика).

24 Вж. по-специално решение от 5 май 2011 г., McCarthy (C-434/09, EU:C:2011:277, т. 33).

25 Решения от 21 декември 2011 г., Ziolkowski и Szeja (C-424/10 и C-425/10, EU:C:2011:866, т. 40), от 4 октомври 2012 г., Комисия/Австрия (C-75/11, EU:C:2012:605, т. 60), и от 19 септември 2013 г., Brey (C-140/12, EU:C:2013:565, т. 54).

26 Вж. заключението на генералния адвокат Wathelet по дело Gusa (C-442/16, EU:C:2017:607, т. 51 и 52). „Тази втора цел[, която произтича от съображение 10] съществува само поради първата: тъй като Директивата цели да улесни упражняване на правото на пребиваване, а държавите членки са счели, че е необходимо финансовата тежест на тази свобода да бъде контролирана“.

27 Решение от 21 декември 2011 г., Ziolkowski и Szeja (C-424/10 и C-425/10, EU:C:2011:866, т. 38). Вж. член 6 и член 14, параграф 1 от Директива 2004/38 относно правото на пребиваване до три месеца, член 7 и член 14, параграф 2 от тази директива относно правото на пребиваване за повече от три месеца и член 16 от същата директива относно правото на постоянно пребиваване.

пребиваване и достъпа до социалните помощи[28]. При установяването на тази система в самата Директива 2004/38 са отчетени различни фактори, характеризиращи личното положение на отделните кандидати за социални помощи, и в частност продължителността на упражняване на икономическа дейност[29], както и, в рамките на анализираната разпоредба, *степента на предвидимост на тази продължителност*[30]. Както Съдът постановява, тази поетапна система позволява на съответните граждани недвусмислено да познават правата, задълженията си и гаранциите, от които се ползват, при спазване на принципа на пропорционалност и без да се допускат прекомерни разходи за социалноосигурителната система на приемащата държава членка[31].

46. Тълкуване на втората хипотеза по член 7, параграф 3, буква в) като отнасяща се единствено до лицата, работили по срочен договор, но не и до тези, работили по друг вид договор или като самостоятелно заети лица, би било в противоречие с целта на Директива 2004/38[32]. От друга страна, тълкуване, установяващо разграничение между работниците в зависимост от вида на сключения от тях трудов договор или извършваната дейност, би предполагало необоснована разлика в третирането. Ефектът от подобно различно третиране би бил „запазване“ на основната цел на Директивата, а именно да улесни и укрепи упражняването на основното и лично право на свободно движение и пребиваване на територията на държавите членки, за работниците, които се намират в по-стабилно положение, доколкото са сключили срочни или безсрочни трудови договори, и изключването от нея на други категории работници, които са сключили „по-гъвкави“ договори (по-специално договори на непълно работно време или за краткотрайна работа) и следователно се намират в явно уязвимо положение[33].

47. Всъщност, подобно на работника, сключил срочен договор, който може да загуби работата си в резултат по-специално на уволнение, работникът, сключил друг вид договор[34], също може да загуби работата си, и лицето, извършвало дейност като самостоятелно заето лице, може да се окаже принудено да прекрати тази дейност. По този начин при такива обстоятелства съответното лице може да се окаже в уязвимо положение, сходно с това на уволнен работник, който е сключил срочен трудов договор и е уволнен[35].

48. Ще бъде ли оправдано при тези условия посоченото лице да не се ползва, що се отнася до запазването на правото му на пребиваване, от същата защита като тази, от която се ползва лице, прекратило извършването на дейност като заето лице по срочен договор?

49. Не мисля така. И в двата случая лицето е изпаднало в принудителна безработица поради липса на работа, поради независещи от волята му причини, след като е работило като наето или самостоятелно заето лице в продължение на по-малко от година, и съответно трябва да се ползва от защитата, предоставена с член 7, параграф 3, буква в) от Директива 2004/38, ако се е регистрирало като търсещо работа лице в съответното бюро по труда.

28 Решение от 15 септември 2015 г., Alimanovic (C-67/14, EU:C:2015:597, т. 60).

29 Решение от 15 септември 2015 г., Alimanovic (C-67/14, EU:C:2015:597, т. 60).

30 Вж. точки 37 и 38 от настоящото заключение.

31 Вж. в този смисъл решение от 15 септември 2015 г., Alimanovic (C-67/14, EU:C:2015:597, т. 61).

32 Вж. съображения 3 и 4 от Директива 2004/38.

33 Вж. в този смисъл *O'Brien*, Ch. Civis Capitalism Sum: Class as the New Guiding Principle of EU Free Movement Rights. — Common Market Law Review, vol. 53, 2016, 937—978, p. 975: „Equal treatment rights are being reserved for those in the privileged position of work with regular hours and pay, while retention of worker status is harder for those on casual contracts, and for those who struggle to produce evidence of the "genuineness" of their prior work"; *Nic Shuibhne*, N. Limits Rising, Duties Ascending: The Changing Legal Shape of Union Citizenship. Common Market Law Review, vol. 52, 2015, 889—938, p. 926 sq.: „Union citizenship looks less like a status rooted in rights and more like an increasingly qualified privilege — with mutable channels of admission, especially where restrictions are not provided or laid down".

34 Като безсрочен договор или договор за краткотрайна работа.

35 Що се отнася по-специално до лице, което е прекратило извършването на дейност като самостоятелно заето лице, вж. по аналогия решение от 20 декември 2017 г., Gusa (C-442/16, EU:C:2017:1004, т. 43).

50. Впрочем според мен не съществува никаква обективна причина за различно третиране, в резултат на което на лице, работило като нает или самостоятелно заето лице в продължение на по-малко от година в приемащата държава членка и съответно допринесло за социалната и данъчната система на посочената държава членка, да не бъде дадено право на пребиваване, а на търсещо работа лице, което никога не е извършвало икономическа дейност в тази държава членка и никога не е правило вноски в тази социална и данъчна система, но отговаря на условията, предвидени в член 14, параграф 4, буква б) от Директива 2004/38[36], да се предостави право на пребиваване.

4. Тълкуване на член 7, параграф 3, буква в) от Директива 2004/38 с оглед на неговия генезис

51. Генезисът на тази разпоредба ми позволява да потвърдя това тълкуване. Член 8, параграф 7, буква в) от първоначалното предложение на Комисията[37] и член 9, параграф 3, буква в) от законодателната резолюция на Европейския парламент[38] се отнасят само до положението, при което „заинтересованото лице се намира в принудителна безработица след изтичането на срочен трудов договор със срок по-кратък от една година“ [неофициален превод][39]. Парламентът само премества съдържанието на член 8, параграф 7, буква в) от първоначалното предложение на Комисията в член 9, параграф 3, буква в) от законодателната резолюция на Парламента. Това изменение е включено в измененото предложение на Комисията[40], а впоследствие и в общата позиция на Съвета на Европейския съюз[41]. Както обаче е видно от изложението на мотивите му, „текстът на буква в) е изменен от Съвета, за да се уточни, че в този конкретен случай статусът на работник се запазва за не по-малко от шест месеца“ [неофициален превод]. Следва да се отбележи, че тази разпоредба е изменена още веднъж, като е добавена следната част от изречението „или след като е станал/а принудително безработен/на през първите дванадесет месеца“.

52. Според мен включването на тази част от изречението в хода на подготвителните работи по Директива 2004/38 потвърждава волята на законодателя на Съюза да разшири приложното поле на член 7, параграф 3, буква в) от тази директива, което е било ограничено до срочните договори, като включи други видове договори.

36 „[…] В този случай гражданите на Съюза […] не могат да бъдат експулсирани, докато гражданите на Съюза могат да представят доказателства за това, че продължават да търсят заетост и за това, че имат реален шанс да бъдат наети на работа“. Относно възможността, с която разполага приемащата държава членка, да не предоставя право на социално подпомагане в подобен случай, вж. член 24, параграф 2 от Директива 2004/38.

37 Предложение за директива на Европейския парламент и на Съвета относно правото на граждани на Съюза и на членове на техните семейства да се движат и да пребивават свободно на територията на държавите членки (COM(2001) 257 окончателен (ОВ C 270 E, 2001 г., стр. 150). Член 8 се отнася до административните формалности за гражданите.

38 Законодателна резолюция на Европейския парламент относно предложението за директива на Европейския парламент и на Съвета относно правото на граждани на Съюза и на членове на техните семейства да се движат и да пребивават свободно на територията на държавите членки, COM(2001) 257 — C5-0336/2001 — 2001/0111(COD) (ОВ C 43 E, 2004 г., стр. 42).

39 В член 9 са посочени условията за упражняване на правото на пребиваване за повече от шест месеца.

40 Вж. член 7, параграф 2a (изменение 30). Изменено предложение за директива на Европейския парламент и на Съвета относно правото на граждани на Съюза и на членове на техните семейства да се движат и да пребивават свободно на територията на държавите членки (представено от Комисията съгласно член 250, параграф 2 от Договора за ЕО), COM/2003/0199 окончателен — COD 2001/0111.

41 Обща позиция (ЕО) № 6/2004, приета от Съвета на 5 декември 2003 г. с оглед на приемането на Директива 2004/[38]/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от […] относно правото на граждани на Съюза и на членове на техните семейства да се движат и да пребивават свободно на територията на държавите членки, за изменение на Регламент (ЕИО) № 1612/68 и отменяща Директиви 64/221/ЕИО, 68/360/ЕИО, 72/194/ЕИО, 73/148/ЕИО, 75/34/ЕИО, 75/35/ЕИО, 90/364/ЕИО, 90/365/ЕИО и 93/96/ЕИО (ОВ L 54E, 2004 г. стр. 12).

Б. Приемащата държава членка няма правомощието да поставя запазването на статуса на работник в зависимост от извършване на дейност по трудово правоотношение с минимална продължителност

53. Датското, германското и френското правителство поддържат, че с оглед на съображение 10 от Директива 2004/38 има положения, при които държава членка има основание да счита, че дадено лице не е работило по трудово правоотношение достатъчно дълго, за да може да се позове на член 7, параграф 3, буква в) от тази директива. Поради това те считат, че националните органи трябва да могат да определят условията за запазване на статуса на работник.

54. Следва да се подчертае, както Комисията основателно изтъква, че Директива 2004/38 предвижда достатъчно гаранции за избягването на прекомерните разходи за социалноосигурителната система на приемащите държави членки вследствие на неправомерни искания за социални помощи [42].

55. Припомням, на първо място, че съгласно член 24, параграф 1 от тази директива „всички граждани на Съюза, които пребивават въз основа на [посочената] директива на територията на приемащата държава членка, се ползват с третиране, еднакво с третирането на гражданите на тази държава членка“. Следователно, когато националното право изключва ползването на правото на социални помощи за лицата, които са работили като наети или самостоятелно заети лица само за кратко, това изключване се прилага също и за мобилните работници от други държави членки.

56. На второ място, член 7, параграф 3, буква в) от Директива 2004/38 ограничава на „не по-малко от шест месеца“ срока на запазване на статуса на работник и съответно на възможността за упражняване на правото на равно третиране. Следователно запазването на статуса на работник не дава непременно правото на ползване на обезщетение за безработица. Правото на равно третиране предполага само че работникът трябва да се ползва със същите права, като тези, които са гарантирани на гражданите на приемащата държава членка.

57. На трето място, член 7, параграф 3, буква в) от Директива 2004/38 гласи, че за да запази статуса на работник, лицето трябва да е загубило принудително работата си като нает или самостоятелно зает и да се е регистрирало като търсещо работа лице в съответното бюро по труда. Както отбелязва Комисията, целта на това изискване е да се гарантира, че лицата не се поставят сами изкуствено в положение, позволяващо им да се възползват от правото на равно третиране. В това отношение следва да се подчертае, че в случая нищо в акта за преюдициално запитване не сочи, че г-н Tarola се е възползвал неправомерно от член 7, параграф 3 от Директивата [43].

58. На четвърто и последно място, ясно е, че държавите членки не могат да поставят запазването на статуса на работник в зависимост от извършването на дейност по трудово правоотношение с минимална продължителност, различна от установената в член 7, параграф 3, буква в) от Директива 2004/38. Различно становище би позволило да се въведе допълнително ограничение, което не е предвидено от законодателя на Съюза.

42 Именно в този контекст Съдът постановява, че „в [тази директива], която установява степенувана система на запазването на статуса на работник, предназначена да създаде сигурност около правото на пребиваване и достъпа до социалните помощи, са отчетени различни фактори, характеризиращи личното положение на отделните кандидати за социални помощи, и в частност продължителността на упражняване на икономическа дейност“. Решение от 15 септември 2015 г., Alimanovic (C-67/14, EU:C:2015:597, т. 60).

43 В това отношение, що се отнася до понятието за злоупотреба с права, вж. моето заключение по дело McCarthy и др. (C-202/13, EU:C:2014:345, т. 108—115).

59. Според мен от точки 22—52 от настоящото заключение ясно личи, че втората хипотеза, предвидена в член 7, параграф 3, буква в) от Директива 2004/38, се прилага по отношение на работник, който се намира в принудителна безработица през първите дванадесет месеца от заетостта, независимо от естеството на извършваната дейност (като работник или самостоятелно заето лице) или вида на договора, който е сключил (срочен договор, безсрочен договор или друг вид договор).

V. Заключение

60. Предвид всички изложени дотук съображения предлагам на Съда да отговори на отправения от Court of Appeal (Апелативен съд, Ирландия) преюдициален въпрос по следния начин:

„Член 7, параграф 1, буква а) и параграф 3, буква в) от Директива 2004/38/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 29 април 2004 година относно правото на граждани на Съюза и на членове на техните семейства да се движат и да пребивават свободно на територията на държавите членки, за изменение на Регламент (ЕИО) № 1612/68 и отменяща Директиви 64/221/ЕИО, 68/360/ЕИО, 72/194/ЕИО, 73/148/ЕИО, 75/34/ЕИО, 75/35/ЕИО, 90/364/ЕИО, 90/365/ЕИО и 93/96/ЕИО трябва да се тълкува в смисъл, че гражданин на държава членка, който е работил в друга държава членка в продължение на две седмици, но не като работник по срочен трудов договор, и който след това става принудително безработен, запазва статуса на работник по смисъла на тези разпоредби“.