Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (пети състав)

17 ноември 2016 година*

„Преюдициално запитване — Директива 2008/104/ЕО — Временна заетост — Приложно поле — Понятие за работник — Понятие за стопанска дейност — Здравни работници, с които не е сключен трудов договор, но са предоставени на разположение на здравно заведение от сдружение с нестопанска цел“

По дело C-216/15

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови дела, Германия) с акт от 17 март 2015 г., постъпил в Съда на 12 май 2015 г., в рамките на производство по дело

Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH

срещу

Ruhrlandklinik gGmbH

СЪДЪТ (пети състав),

състоящ се от: J. L. da Cruz Vilaça, председател на състава, A. Tizzano (докладчик), заместник-председател на Съда, M. Berger, както и A. Borg Barthet и F. Biltgen, съдии,

генерален адвокат: H. Saugmandsgaard Øe,

секретар: M. Aleksejev, администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 20 април 2016 г.,

като има предвид становищата, представени:

— за Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH, от G. Herget, Rechtsanwalt,

— за Ruhrlandklinik gGmbH, от C.-M. Althaus и S. Schröder, Rechtsanwälte,

— за чешкото правителство, от M. Smolek и J. Vláčíl, в качеството на представители,

— за Европейската комисия, от M. van Beek, G. Braun и E. Schmidt, в качеството на представители,

* Език на производството: немски.

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 6 юли 2016 г.,

постанови настоящото

Решение

1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на Директива 2008/104/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 19 ноември 2008 година относно работа чрез агенции за временна заетост (ОВ L 327, стр. 9).

2 Това запитване е отправено в рамките на спор между Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH (Съвет за социално сътрудничество в Ruhrlandklinik, наричан по-нататък „съветът за социално сътрудничество“) и Ruhrlandklinik gGmbH по повод на предоставянето на разположение на Ruhrlandklinik на г-жа K., която е член на DRK-Schwesternschaft Essen eV (Сестринско сдружение към германския Червен кръст в Есен, Германия, наричано по-нататък „сдружението“).

Правна уредба

Правото на Съюза

3 Съображения 10 и 12 от Директива 2008/104 гласят:

„(10)

Има значителни разлики в използването на работата чрез агенции за временна заетост и в правното положение, статуса и условията на труд на наетите чрез агенции за временна заетост работници в Европейския съюз.

[…]

(12) Настоящата директива установява защитна рамка за наетите чрез агенции за временна заетост работници, която е недискриминационна, прозрачна и пропорционална, като същевременно зачита разнообразието от пазари на труда и […] взаимоотношения [между социалните партньори]“.

4 Член 1, параграфи 1 и 2 от тази директива гласи:

„1. Настоящата директива се прилага по отношение на работници с трудов договор или в правоотношение с агенция за временна заетост, които са назначени в предприятие ползвател на временна работа под негов надзор и ръководство.

2. Настоящата директива се прилага по отношение на държавни и частни предприятия, които са агенции за временна заетост, или предприятия ползватели, които извършват стопанска дейност, независимо дали работят с цел формиране на печалба“.

5 Член 2 от посочената директива предвижда:

„Целта на настоящата директива е да гарантира защитата на наетите чрез агенции за временна заетост работници и да повиши качеството на работата чрез агенции за временна заетост, като осигури прилагането на посочения в член 5 принцип за равно третиране по отношение на

наетите чрез агенции за временна заетост работници и признае агенциите за временна заетост като работодатели, отчитайки необходимостта от създаване на подходяща рамка за използване на работата чрез агенции за временна заетост с цел ефективно допринасяне за създаването на работни места и разработването на гъвкави форми на заетост“.

6 Съгласно член 3 от същата директива:

„1. По смисъла на настоящата директива:

а) „работник“ означава лице, което съгласно трудовото право в съответната държава членка е защитено като работник;

[…]

в) „нает чрез агенция за временна заетост работник“ означава работник с трудов договор или в трудово правоотношение с агенция за временна заетост с цел назначаването му в предприятие ползвател на временна работа под негов надзор и ръководство;

[…]

2. Настоящата директива не засяга националното законодателство по отношение на определението за [трудово възнаграждение], трудов договор, трудово правоотношение или работник.

[…]“.

7 Член 5 от Директива 2008/104 е озаглавен „Принцип на равно третиране“ и в параграф 1 предвижда следното:

„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 пряко от това предприятие да заемат същото работно място“.

Германското право

8 Член 99 от Betriebsverfassungsgesetz (Закон за организацията предприятието), последно изменен със закон от 20 април 2013 г. (BGBl. 2013 I, стр. 868), в редакцията му в сила към датата на настъпване на фактите по главното дело гласи:

„1. В предприятия, които по принцип имат персонал от над 20 работници и служители с право на глас, работодателят уведомява съвета за социално сътрудничество в предприятието преди всяко ново назначаване […], като му предоставя изискваните документи за кандидатстване и информация относно заинтересованите лица; работодателят уведомява съвета за социално сътрудничество в предприятието относно последствията от предвидената мярка, като му предоставя необходимата документация, и следва да получи одобрението на съвета за социално сътрудничество в предприятието за приемане на планираното решение. […]

2. Съветът за социално сътрудничество в предприятието може да откаже да предостави исканото одобрение, когато:

1) мярката относно определен член на персонала […] би нарушила даден закон […]

[…]“.

9 Член 1, параграф 1 от Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (германският закон за предоставяне на персонал), изменен със закон от 28 април 2011 г. (BGBl. 2011 I, стр. 642) в сила от 1 декември 2011 г., предвижда:

„Работодателите, които в рамките на осъществяваната от тях стопанска дейност по предоставяне на персонал възнамеряват да предоставят работници и служители (наети чрез агенция за временна заетост работници и служители) на разположение на трети лица (предприятия ползватели), трябва да получат разрешение за това. Предоставянето на работници на предприятието ползвател е с временен характер […]“.

Спорът в главното производство и преюдициалният въпрос

10 Ruhrlandklinik стопанисва клинично лечебно заведение в Есен. През 2010 г. Ruhrlandklinik сключва със сдружението споразумение за предоставяне на персонал, съгласно което сдружението се задължава да изпраща на работа в клиниката здравни работници срещу възнаграждение в размер, покриващ разноските за персонала, увеличени с фиксирана надбавка в размер на 3 % за административни разходи. Тези здравни работници са членове на сдружението с право да упражняват професионална дейност в областта на здравните услуги.

11 Сдружението е асоциация с нестопанска цел, присъединена към Verband der Schwesternschaften vom Deutschen Roten Kreuz eV (Съюз на сестринските сдружения към германския Червен кръст). Членовете на сдружението упражняват основната си професионална дейност или в рамките на сдружението, или в болници и в други здравни заведения — в съответствие със споразуменията за предоставяне на персонал. Във втората хипотеза посочените членове на сдружението са обвързани от техническите и организационни инструкции на въпросното предприятие.

12 Съгласно вътрешния правилник на сдружението последното изплаща на членовете си месечно възнаграждение, изчислено в съответствие с преобладаващо установените обичайни критерии за съответната дейност, като освен това се възстановяват по-специално някои пътни разноски и разноски за пренасяне, осигуряват се вноски за допълнителна пенсия за старост, както и платен отпуск в съответствие с действащите за съответната дейност разпоредби. Посочените членове имат също така право да бъде продължено изплащането на възнаграждението им в случай на неработоспособност вследствие на заболяване или злополука.

13 Правоотношението между сдружението и неговите членове обаче не се урежда с трудов договор. За сметка на това правното основание за задължението на членовете на сдружението да предоставят работната си сила е тяхното членство в сдружението и произтичащият вследствие на това ангажимент за принос към дейността на последното чрез полагането на труд при условията на лична съподчиненост.

14 Г-жа K. е медицинска сестра и член на сдружението. От 1 януари 2012 г. тя е трябвало да бъде назначена в отдела за медицински сестри към Ruhrlandklinik въз основа на сключеното между тази клиника и сдружението споразумение за предоставяне на персонал.

15 С писмо от 2 декември 2011 г. съветът за социално сътрудничество в предприятието обаче отказва да одобри това назначение с мотива, че назначението на г-жа K. не е с временен характер и поради това противоречи на член 1, параграф 1 от закона за предоставяне на персонал, който не допуска възможността на предприятие ползвател да бъдат предоставяни работници за изпълнението на работа, която няма временен характер.

16 Като счита отказа за неоснователен, тъй като в конкретния случай не следвало да се прилага посоченият член 1, Ruhrlandklinik назначава г-жа K. на временен договор, но предявява иск и моли съда да постанови съдебно решение, с което да разреши назначаването на г-жа K. на постоянен договор. След като по-долустоящите съдилища уважават искането, съветът за социално сътрудничество подава касационна жалба пред Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови дела).

17 Според последния съд предвидената в член 1, параграф 1 от закона за предоставяне на персонал забраната за предоставяне на персонал за работа, която няма временен характер, се прилага единствено за работниците и служителите на агенция за временна заетост.

18 Членовете на сдружението обаче, включително г-жа K., нямали качеството на работници по германското право, тъй като не били обвързани с това сдружение с трудов договор, независимо че полагали труд срещу възнаграждение в полза на друго лице и под неговото ръководство. В действителност съгласно практиката на Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови дела) по германското право „работник“ е лице, което има задължение, въз основа на частноправен договор, да упражнява в полза на другиго и определена от него трудова дейност при условията на лична съподчиненост на работодателя, с чиито инструкции това лице е обвързано.

19 Въпреки това запитващата юрисдикция иска да се установи дали, независимо от факта че член на подобно сдружение няма качеството на „работник“ съгласно германското право, би могло да се счита, че той притежава това качество съгласно правото на Съюза, и по-конкретно с оглед на член 1, параграф 1 от Директива 2008/104.

20 В този контекст запитващата юрисдикция поставя също така въпроса дали обстоятелството, че г-жа K. е предоставена на Ruhrlandklinik от сдружението, съставлява стопанска дейност по смисъла на член 1, параграф 2 от тази директива, който всъщност очертава приложното поле на тази директива.

21 При тези условия Bundesgerichtshof (Федерален върховен съд) решава да спре производството по делото и да постави на Съда следния преюдициален въпрос:

„Прилага ли се член 1, параграфи 1 и 2 от Директива 2008/104 към случай, в който членовете на дадено сдружение се предоставят на разположение на друго предприятие, където да упражняват трудова дейност при съобразяване с техническите и организационни инструкции на последното, при положение че при присъединяването си към сдружението тези негови членове са поели задължението да предоставят изцяло работната си сила и в полза на трети лица, за което получават месечно възнаграждение от сдружението, изчислявано в съответствие с обичайните за съответната дейност критерии, а в замяна на услугите по предоставяне на персонал на посоченото предприятие сдружението получава от него обезщетение за разходите за персонала за своите членове плюс надбавка във фиксиран размер за направените административни разходи?“.

По преюдициалния въпрос

22 С поставения въпрос запитващата юрисдикция иска по същество да установи дали член 1, параграфи 1 и 2 от Директива 2008/104 следва да се тълкува в смисъл, че в приложното поле на тази директива попада хипотеза, в която срещу парично възнаграждение сдружение с нестопанска цел предоставя на разположение на предприятие ползвател свой член, който да полага там срещу възнаграждение и като негова основна дейност труд под ръководството на същото предприятие, при положение че този член няма качеството „работник“ съгласно националното право, тъй като не е сключил трудов договор с посоченото сдружение.

23 Съгласно посочения член 1 прилагането на Директива 2008/104 предполага по-специално, че разглежданото лице е „работник“ по смисъла на параграф 1 от този член и че агенция за временна заетост, която предоставя това лице на разположение на дадено предприятие ползвател, упражнява „стопанска дейност“ по смисъла на параграф 2 от посочения член.

24 Следователно, за да се отговори на поставения въпрос, следва да се установи дали са изпълнени тези две условия предвид обстоятелствата, посочени в точка 22 от настоящото решение.

По понятието за работник

25 За целите на тълкуването на понятието „работник“ по смисъла на Директива 2008/104 е необходимо да се подчертае, че по смисъла на член 3, параграф 1, буква а) от тази директива това понятие обхваща всяко „лице, което съгласно трудовото право в съответната държава членка е защитено като работник“.

26 Следователно от текста на тази разпоредба следва, че понятието „работник“ по смисъла на посочената директива обхваща всяко лице, полагащо труд, което е закриляно на това основание в съответната държава членка.

27 Съгласно постоянната практика на Съда обаче основната характеристика на дадено трудово правоотношение е обстоятелството, че през определен период от време едно лице полага труд в полза на друго лице и под негово ръководство, срещу което получава възнаграждение, като във връзка с това е без значение правната квалификация съгласно националното право и формата на това правоотношение, както и естеството на правната връзка между тези две лица (вж. в този смисъл решение от 11 ноември 2010 г., Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, т. 39 и 40, както и цитираната съдебна практика).

28 Освен това от член 1, параграф 1 от Директива 2008/104, както и от член 3, параграф 1, буква в) от тази директива, където е дефинирано понятието „нает чрез агенция за временна заетост работник“, следва, че тази директива не се прилага единствено към работниците, сключили трудов договор с агенция за временна заетост, но също и към тези, които са „в трудово правоотношение“ с такава агенция.

29 От това следва, че нито националноправната квалификация на правоотношението, обвързващо разглежданото лице и агенцията за временна заетост, нито естеството на техните правни връзки, нито формата на това правоотношение не са от значение, за да може това лице да бъде окачествено като „работник“ по смисъла на Директива 2008/104. От това по-специално следва, противно на посочените в писменото становище твърдения на Ruhrlandklinik, че лице като г-жа K. не би следвало да бъде изключвано от понятието за работник по смисъла на тази директива, а по този начин и от нейното приложно поле с единствения мотив, че то не е обвързано с агенция за временна заетост със сключен с нея трудов договор, поради което не притежава качеството „работник“ по смисъла на германското право.

30 Този извод не би следвало да се поставя под въпрос от обстоятелството, че съгласно член 3, параграф 2 от Директива 2008/104 тя не засяга националното законодателство, що се отнася до определението за „работник“.

31 В действителност, както посочва генералният адвокат в точка 29 от представеното заключение, тази разпоредба означава единствено, че законодателят на Съюза е възнамерявал да запази правомощието на държавите членки да определят кои лица се обхващат от понятието „работник“ по смисъла на националното право и които следва да бъдат обект на закрила от тяхната вътрешна правна уредба — аспект, който Директива 2008/104 няма за цел да хармонизира.

32 За разлика от това посочената разпоредба не би следвало да се тълкува като отказ на законодателя на Съюза да определи сам обхвата на това понятие по смисъла на Директива 2008/104, а следователно и нейното приложното поле ratione personae. В действителност, както следва от точки 25 и 26 от настоящото решение, този законодател не е предоставил на държавите членки свободата да определят едностранно посоченото понятие, но сам е пояснил неговите очертания в член 3, параграф 1, буква а) от тази директива, както в допълнение той е направил и що се отнася до определението за нает чрез агенция за временна заетост работник по член 3, параграф 1, буква в) от същата директива.

33 Следователно за целите на тълкуването на последната посоченото понятие обхваща всяко лице, което е в трудово правоотношение по изложения в точка 27 от настоящото решение смисъл и което е закриляно в съответната държава членка с оглед на полагания от него труд.

34 Преследваните с Директива 2008/104 цели потвърждават посоченото тълкуване.

35 В действителност от съображения 10 и 12 от тази директива следва, че правното положение, статусът и условията на труд на наетите чрез агенции за временна заетост работници в Съюза се характеризират с много голямо разнообразие, а посочената директива има за цел да установи защитна рамка за тези работници, която е недискриминационна, прозрачна и пропорционална, като същевременно зачита разнообразието от пазари на труда и взаимоотношения между социалните партньори. Както следва от член 2 от същата директива, тя има за цел да гарантира защитата на наетите чрез агенции за временна заетост работници и да повиши качеството на работата чрез агенции за временна заетост, като осигури прилагането на принципа за равно третиране по отношение на тези работници и признае агенциите за временна заетост като работодатели, отчитайки необходимостта от създаване на подходяща рамка за използване на този вид работа с цел ефективно допринасяне за създаването на работни места и разработването на гъвкави форми на заетост.

36 Ако понятието „работник“ по смисъла на Директива 2008/104 обаче се ограничи до лицата, обхващани от това понятие съгласно националното право, и по-специално до тези, които са обвързани чрез трудов договор с агенция за временна заетост, това би могло да застраши реализацията на нейните цели, а следователно и да засегне полезното ѝ действие.

37 В действителност подобно ограничаване би позволило на държавите членки или на агенциите за временна заетост да изключат по свое усмотрение определени категории лица от ползата от закрилата, целена с посочената директива, и по-специално прилагането на принципа на равно третиране между наетите чрез агенции за временна заетост работници и директно наетия от предприятието ползвател персонал по член 5 от същата директива, независимо че трудовото правоотношение, свързващо тези лица и агенцията за временна заетост, не се различава съществено от правоотношението, обвързващо работниците и служителите, имащи качеството на работници по националното право, и техния работодател.

38 В конкретния случай запитващата юрисдикция посочва, че сдружението иска да предостави г-жа K. на разположение на Ruhrlandklinik, за да може тя да полага там като основна дейност и под ръководството на това предприятие труд като медицинска сестра срещу месечно възнаграждение, изчислено в съответствие с обичайните за съответната област на предоставяните здравни услуги критерии. Следователно в светлината на изложените съображения в акта за преюдициално запитване правоотношението, което обвързва г-жа K. и сдружението, не изглежда по същество различно от правната връзка между работниците и служителите на дадена агенция за временна заетост и самата агенция.

39 Освен това от изпратените на Съда материали по делото е видно, че членовете на сдружението, включително г-жа K., се ползват от определени права, които са отчасти идентични или равностойни на правата на лицата, които могат да бъдат квалифицирани като работници по германското право.

40 Във връзка с това самата запитваща юрисдикция подчертава, че тези членове се ползват от императивните защитни разпоредби на трудовото право. В допълнение, както поясняват Ruhrlandklinik и германското правителство в отговор на въпрос, поставен от Съда на основание на член 61, параграф 1 от Процедурния правилник, посочените членове са обвързани от разпоредбите на Sozialgesetzbuch (Кодекс за социално осигуряване) на същото основание, както и лицата, квалифицирани като работници по германското право.

41 Освен това според Ruhrlandklinik тези членове се ползват от законовите норми, приложими към работниците, що се отнася до платения отпуск, отпуска по болест, отпуска по майчинство и родителския отпуск, както и относно продължаването на изплащането на възнаграждението в случай на неработоспособност вследствие на заболяване или злополука. Също така те се ползвали от същата закрила, както и назначените от Ruhrlandklinik работници и служители, що се отнася до участието им при вземането на решения в рамките на предприятието, те получавали същото възнаграждение и работели при идентични на посочените работници и служители условия на труд. Накрая, те можели да бъдат изключвани от сдружението единствено поради наличието на сериозна причина.

42 В светлината на тези обстоятелства следователно изглежда, че членовете на сдружението са закриляни в Германия на основание на полагания труд, като запитващата юрисдикция има задължение да провери това.

43 С оглед на всички изложени съображения понятието „работник“ по смисъла на Директива 2008/104 трябва да се тълкува като обхващащо всяко лице, полагащо труд, тоест лице, което в рамките на определен срок предоставя работната си сила в полза на друго лице и под неговото ръководство, като в замяна получава възнаграждение, като на това основание първото лице е закриляно в съответната държава, при това без оглед на правната квалификация на неговото трудово правоотношение по националното право, естеството на правоотношението, обвързващо тези две лица, и неговата форма. Запитващата юрисдикция следва да провери дали тези условията са изпълнени в конкретния случай и дали поради това г-жа K. следва да бъде квалифицирана като „работник“ по смисъла на тази директива.

Относно понятието за стопанска дейност

44 Що се отнася до тълкуването на понятието „стопанска дейност“ по смисъла на член 1, параграф 2 от Директива 2008/104, следва да се подчертае, че съгласно постоянната практика на Съда с икономически характер е всяка дейност, състояща се в предлагането на стоки или услуги на даден пазар (вж. по специално решения от 18 юни 1998 г., Комисия/Италия, C-35/96, EU:C:1998:303, т. 36, от 6 септември 2011 г., Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, т. 43 и от 23 февруари 2016 г., Комисия/Унгария, C-179/14, EU:C:2016:108, т. 149).

45 В конкретния случай обаче сдружението предлага услуги на пазара за предоставяне на здравни работници на здравни заведения в Германия срещу парично възнаграждение, покриващо разходите за персонал и административните разходи.

46 Противно на изтъкнатото от Ruhrlandklinik, в това отношение е ирелевантно обстоятелството, че сдружението преследва нестопанска цел, което не е в съответствие с текста на същия член 1, параграф 2 от Директива 2008/104 и не съответства на постоянната практика на Съда (вж. по-специално решение от 3 декември 2015 г., Pfotenhilfe-Ungarn, C-301/14, EU:C:2015:793, т. 30 и

цитираната съдебна практика). Правната форма на това сдружение, учредено като асоциация, следователно също е ирелевантна, доколкото не предопределя икономическо естество на упражняваната от него дейност.

47 Следователно е необходимо да се приеме, че асоциация като сдружението, което предоставя на разположение здравни работници на здравно заведение срещу парично възнаграждение, покриващо разходите за персонал и административните разходи, упражнява стопанска дейност по смисъла на член 1, параграф 2 от посочената директива.

48 С оглед на всички изложени съображения на поставения въпрос трябва да се отговори, че член 1, параграфи 1 и 2 от Директива 2008/104 следва да се тълкува в смисъл, че в приложното поле на тази директива попада хипотеза, в която срещу парично възнаграждение сдружение с нестопанска цел предоставя на разположение на предприятие ползвател свой член, който да полага там срещу възнаграждение и като основна дейност труд под ръководството на това предприятие, щом като на това основание същият член е закрилян в съответната държава членка, като последното следва да бъде проверено от запитващата юрисдикция, при това без оглед на обстоятелството, че този член няма качеството „работник“ съгласно националното право, тъй като не е сключил трудов договор с посоченото сдружение.

По съдебните разноски

49 С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред запитващата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноски. Разходите, направени за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (пети състав) реши:

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 следва да се тълкува в смисъл, че в приложното поле на тази директива попада хипотеза, в която срещу парично възнаграждение сдружение с нестопанска цел предоставя на разположение на предприятие ползвател свой член, който да полага там срещу възнаграждение и като основна дейност труд под ръководството на това предприятие, щом като на това основание същият член е закрилян в съответната държава членка, като последното следва да бъде проверено от запитващата юрисдикция, при това без оглед на обстоятелството, че този член няма качеството „работник“ съгласно националното право, тъй като не е сключил трудов договор с посоченото сдружение.

Подписи