Сборник съдебна практика

ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ГЕНЕРАЛНИЯ АДВОКАТ
J. RICHARD DE LA TOUR
представено на 28 април 2022 година [1]

Дело C-604/20

ROI Land Investments Ltd.
срещу
FD

(Преюдициално запитване, отправено от Bundesarbeitsgericht (Федерален трудов съд, Германия)

„Преюдициално запитване — Съдебно сътрудничество по гражданскоправни въпроси — Компетентност, признаване и изпълнение на съдебни решения — Регламент (ЕС) № 1215/2012 — Членове 17 и 21 — Регламент (ЕО) № 593/2008 — Приложимо право — Член 6 — Индивидуален трудов договор, сключен между работодател и нает работник — Гаранционно споразумение, сключено между наетото лице и трето дружество, което осигурява изпълнението на задълженията на този работодател към наетото лице — Иск на основание на това гаранционно споразумение — Иск във връзка с трудов договор — Понятието „работодател“ — Понятието „търговска дейност или професия“ — Понятието „потребител“ — Условия за прилагане на националните правила за компетентност“

I. Въведение

1. Отправеното от Bundesarbeitsgericht (Федерален трудов съд, Германия) преюдициално запитване е относно тълкуването на член 6, параграф 1, на член 17, параграф 1, на член 21, параграф 1, буква б), подточка i) и на член 21, параграф 2 от Регламент (ЕС) № 1215/2012 на Европейския парламент и на Съвета от 12 декември 2012 година относно компетентността, признаването и изпълнението на съдебни решения по граждански и търговски дела [2], както и на член 6, параграф 1 от Регламент (ЕО) № 593/2008 на Европейския парламент и на Съвета от 17 юни 2008 година относно приложимото право към договорни задължения (Рим I) [3].

2. Преюдициалното запитване е отправено в рамките на спор между FD, който живее и работи в Германия, и установеното в Канада дружество ROI Land Investments Ltd във връзка с отказа му да изплати по силата на гаранционно споразумение, сключено между

[1] Език на оригиналния текст: френски.

[2] ОВ L 351, 2012 г., стр. 1.

[3] ОВ L 177, 2008 г., стр. 6. Наричан по-нататък „Регламентът „Рим I“.

тези две страни при прехвърлянето на трудовия договор на FD към дъщерното дружество R Swiss AG, вземанията на FD от трудови правоотношения срещу последното дружество, което е в несъстоятелност.

3. Тъй като тези обстоятелства са нови и се различават от обстоятелствата, на които се основава практиката на Съда относно компетентността на съдилищата по трансгранични спорове във връзка с трудови договори, запитващата юрисдикция си задава въпроси по същество, предвид правилата за компетентност, установени в защита на работниците или служителите, както и на потребителите, относно тълкуването на понятието „работодател“ във връзка с индивидуални трудови договори и на понятието „търговска дейност или професия“ във връзка с потребителски договор, като едното от тези понятия би могло да обоснове компетентността на германски съд.

4. Поради това в изложението по-долу ще посоча причините, поради които считам главно, че:

– дружество, което поради пряк интерес от доброто изпълнение на трудов договор на работник или служител с друго дружество от същата група е сключило с работника или служителя споразумение, което е неразделна част от този договор и предвижда, че първото дружество гарантира по-специално възнаграждението на работника или служителя, също е „работодател“ по смисъла на раздел 5 от глава II от Регламент № 1215/2012,

– националните правила за компетентност не са приложими, когато са налице условията за прилагане на член 21, параграф 2 от този регламент, и

– ако спорът не попада в приложното поле на този раздел, работник или служител в положението на работника или служителя в разглеждания случай не е потребител по смисъла на Регламент „Рим I“ и на Регламент № 1215/2012.

II. Правна уредба

A. Регламент № 1215/2012

5. В рамките на настоящото заключение ще се позова на съображения 14, 15 и 18 от Регламент № 1215/2012.

6. Член 6, параграф 1 от този регламент предвижда:

„Ако ответникът няма местоживеене в държава членка, компетентността на съдилищата на всяка държава членка се определя от правото на тази държава членка, при спазване на член 18, параграф 1, член 21, параграф 2, член 24 и член 25“.

7. Член 17, параграф 1 от посочения Регламент, който е в раздел 4 от глава II от него и се отнася за „Компетентност при потребителски договори“, гласи:

„По отношение на дела във връзка с договор, сключен от лице — потребител, за цел, която може да се приеме, че е извън неговата търговска дейност или професия, компетентността се определя от настоящия раздел, без да се засяга[…] член 6 […], ако:

[…]

в) […] договорът е сключен с лице, което извършва търговски или професионални дейности в държавата членка, където потребителят има местоживеене, или което с всички средства насочва тези дейности към тази държава членка или към няколко държави, включително тази държава членка, и договорът попада в обхвата на тези дейности“.

8. Член 18 от този регламент, който е в същия раздел, гласи в параграф 1:

„Потребител може да предяви иск срещу другата страна по договора или в съдилищата на държавата членка, в която тази страна има местоживеене, или независимо от местоживеенето на другата страна — в съдилищата по мястото, където има местоживеене потребителят“.

9. Раздел 5 от глава II от Регламент № 1215/2012, който се отнася за „Компетентност при индивидуални трудови договори“, обхваща по-специално членове 20 и 21 от него. Член 20, параграф 1 гласи:

„По дела във връзка с индивидуални трудови договори компетентността се определя от настоящия раздел, без да се засяга[…] член 6 […]“.

10. Член 21 от този регламент гласи:

„1. Срещу работодател с местоживеене в държава членка може да бъде предявен иск:

[…]

б) в друга държава членка:

i) в съдилищата по мястото, където или откъдето работникът или служителят обичайно осъществява дейността си, или в съдилищата по мястото, където последно е осъществявал дейност, или

[…].

2. Срещу работодател, който няма местоживеене в държава членка, може да бъде предявен иск в съдилищата на държава членка в съответствие с параграф 1, буква б)“.

Б. Регламент „Рим I“

11. В настоящото заключение ще се позова на съображение 7 от Регламент „Рим I“.

12. В Регламент „Рим I“ член 6, отнасящ се за „Потребителски договори“, в параграф 1 гласи:

„Без да се засягат членове 5 и 7, договор, сключен от физическо лице с цел, която може да се смята, че е извън рамките на неговото занятие или професия („потребителят“), с друго лице, което упражнява своето занятие или професия („професионалистът“), се урежда от правото на държавата, в която е обичайното местопребиваване на потребителя, при условие че професионалистът:

а) извършва своята търговска или професионална дейност в държавата, в която е обичайното местопребиваване на потребителя, или

б) по какъвто и да било начин насочва тази дейност към съответната държава или към няколко държави, включително и тази държава,

и договорът попада в обхвата на тази дейност“.

III. Фактите по спора в главното производство и преюдициалните въпроси

13. ROI Land Investments е дружество със седалище в Канада, което извършва сделки с недвижими имоти. FD, който пребивава в Германия, работи за ROI Land Investments от септември 2015 г. като „deputy vice president investors relations“ (заместник изпълнителен директор „Връзки с инвеститорите“) въз основа на „service agreement“ (договор за предоставяне на услуги).

14. Тъй като естеството на договорните им правоотношения не е сигурно, тези две страни решават да ги „прехвърлят“ на ново швейцарско дружество, което трябвало да бъде учредено, за да извършва продажби в Европа[4]. През ноември 2015 г. те се споразумяват да прекратят този договор за предоставяне на услуги с обратна сила. В придружително писмо към това споразумение се посочва, че FD го е подписал с условието да се сключи еквивалентно споразумение относно договор за управлението на швейцарското дружество, което предстои да се учреди.

15. На 15 януари 2016 г. акциите на учреденото предишния ден съгласно швейцарското право R Swiss са прехвърлени на президента на ROI Land Investments и бъдещ председател на управителния съвет на R Swiss. През април 2016 г. той ги прехвърля на R D Canada Inc., дъщерно дружество, изцяло притежавано от ROI Land Investments.

16. На 12 февруари 2016 г. FD сключва с R Swiss писмен трудов договор относно дейността му като директор, в който се определя размерът на първоначалната му премия, както и възнаграждението му. Същия ден FD и ROI Land Investments подписват документ, озаглавен

[4] Съгласно текста на акта за преюдициално запитване според констатациите на Landesarbeitsgericht (областен трудов съд, Германия), които не са оспорени от ROI Land Investments, „правоотношението относно услугите“ е „преместено“ към R Swiss единствено поради съображения за „данъчна оптимизация“, без това да е довело до промяна в дейността на FD, изразяваща се в търсене на европейския пазар, включително в Германия, на инвеститори за проектите му във връзка с недвижими имоти.

„patron agreement“, който според възприетото от страните наименование е еквивалентен на „гаранционно споразумение“ (наричано по-нататък „гаранционното споразумение“), чието съдържание е следното:

„Член 1

Дружеството R[5] учредява дъщерно дружество — R Swiss AG за целите на продажбите в Европа. Директорът е ръководният орган на това предприятие. В съответствие с посоченото, дружеството R декларира следното:

Член 2

Дружеството R носи пълната отговорност за изпълнението на задълженията във връзка с договорите на R Swiss AG, сключени въз основа на сътрудничеството на неговия директор с R Swiss AG“.

17. В това гаранционно споразумение няма нито клауза за избор на съд, нито клауза за избор на приложимо право. Обичайното място на работа на FD за R Swiss е било в Щутгарт (Германия).

18. На 11 юли 2016 г. R Swiss уволнява FD. Сезиран от FD, Arbeitsgericht Stuttgart (Трудов съд, Щутгарт, Германия) с решение от 2 ноември 2016 г. установява окончателно незаконосъобразността на това уволнение. Освен това той осъжда R Swiss да заплати на FD съгласно уговореното в трудовия договор 255 000 щатски долара (USD) (около 230 000 EUR) като първоначална премия и 212 500 USD (около 192 000 EUR) като възнаграждение за периода от април до август 2016 г. R Swiss не изплаща тези суми на FD. В началото на март 2017 г. срещу R Swiss е открито производство по несъстоятелност съгласно швейцарското право. През май 2017 г. то е спряно поради липсата на активи[6].

19. Тогава FD предявява срещу ROI Land Investments на основание на гаранционното споразумение иск да му бъдат изплатени всички негови вземания от трудово правоотношение срещу R Swiss пред Arbeitsgericht Stuttgart (Трудов съд, Щутгарт), за който счита, че е компетентен, най-малкото в приложение на правилата за компетентност по Регламент № 1215/2012 при потребителски договори.

20. Решението на Arbeitsgericht Stuttgart (Трудов съд, Щутгарт), с което той приема, че няма международна компетентност, е отменено от Landesarbeitsgericht (областен трудов съд), който се основава на качеството на FD на „потребител“.

21. В производството по ревизионната жалба, подадена до него от ROI Land Investments, Bundesarbeitsgericht (Федерален трудов съд) иска да установи дали германските съдилища разполагат с международна компетентност, за да разгледат иска на FD в съответствие с Регламент № 1215/2012, по силата на специалните правила за компетентност при трудови договори или при потребителски договори, и дали в последната хипотеза FD трябва да се счита за „потребител“ по смисъла на Регламент „Рим I“, за да се определи дали по отношение на гаранционното споразумение е приложимо германското материално право.

[5] Според установеното от запитващата юрисдикция става въпрос за ROI Land Investments.

[6] Не се уточнява дали FD отговаря на условията, за да се ползва от въведената в Германия гаранционна система по силата на Директива 2008/94/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 22 октомври 2008 година относно закрилата на работниците и служителите в случай на неплатежоспособност на техния работодател (ОВ L 283, 2008 г., стр. 36).

22. Във връзка с това запитващата юрисдикция посочва, първо, че съгласно германското право, като едностранно обещание, това гаранционно споразумение е сходно с поръчителство и независимо от приложимото право е безспорно, че ROI Land Investments не отговаря за изпълнението на задълженията на R Swiss само когато последното не е в състояние да ги изпълни.

23. На следващо място, според тази юрисдикция гаранцията не означава, че ROI Land Investments е встъпило в правното положение на R Swiss като работодател и че правото да дава указания на FD за дейността му се упражнява от изпълнителния директор на R Swiss.

24. Накрая, посочената юрисдикция подчертава своеобразието на спора, а именно факта, че без гаранционното споразумение, между FD и R Swiss нямаше да се сключи никакъв трудов договор и че изпълняваните преди това от FD функции в ROI Land Investments, дружеството майка, не са се променили след прехвърлянето му в учреденото от него за продажбите му в Европа дъщерно дружество R Swiss.

25. Освен това същата юрисдикция би искала да се изясни съотношението между разпоредбите на Регламент № 1215/2012 и националното право поради предвидената в член 6, параграф 1 от този регламент резерва относно прилагането на член 21, параграф 2 от същия регламент.

26. Впрочем, що се отнася до тълкуването на член 17, параграф 1 от Регламент № 1215/2012, приложим при потребителски договори, Bundesarbeitsgericht (Федерален трудов съд) иска да установи дали гаранционното споразумение може да бъде квалифицирано като договор, сключен от ищеца за целите на упражняване на професията му като нает. По-точно запитващата юрисдикция се пита дали понятието „[…]професия“ обхваща само дейностите като самостоятелно заето лице.

27. При тези условия Bundesarbeitsgericht (Федерален трудов съд) решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Трябва ли член 6, параграф 1 във връзка с член 21, параграф 2 и с член 21, параграф 1, буква б), подточка i) от [Регламент № 1215/2012] да се тълкува в смисъл, че работник или служител може да предяви срещу юридическо лице — което не е негов работодател и няма местоживеене в държава членка по смисъла на член 63, параграф 1 от Регламент № 1215/2012, което обаче въз основа на гаранционно споразумение отговаря пряко пред работника или служителя за претенции, произтичащи от индивидуален трудов договор с трето лице — иск в съдилищата по мястото, където или откъдето работникът или служителят обичайно осъществява дейност по трудовото правоотношение с третото лице, или в съдилищата по мястото, където последно е осъществявал такава дейност, при положение че без гаранционното споразумение трудовият договор с третото лице нямаше да бъде сключен?

2) Трябва ли член 6, параграф 1 от Регламент № 1215/2012 да се тълкува в смисъл, че резервата по член 21, параграф 2 от Регламент № 1215/2012 изключва прилагането на съществуващо съгласно националното право на държавата членка правило за компетентност, което дава възможност на работника или служителя да предяви срещу юридическо лице — което при обстоятелства като описаните в първия въпрос отговаря пряко пред работника или служителя за претенции, произтичащи от индивидуален трудов договор с трето лице, като „правоприемник“ на работодателя —

иск в съда по обичайното място на работа, ако такава компетентност не може да бъде учредена на основание на член 21, параграф 2 във връзка с член 21, параграф 1, буква б), подточка i) от Регламент № 1215/2012?

3) При отрицателен отговор на първия въпрос и утвърдителен отговор на втория въпрос:

   а) трябва ли член 17, параграф 1 от Регламент № 1215/2012 да се тълкува в смисъл, че понятието „професия“ обхваща дейността като нает лице по трудово правоотношение?

   б) при утвърдителен отговор трябва ли член 17, параграф 1 от Регламент № 1215/2012 да се тълкува в смисъл, че гаранционно споразумение, съгласно което юридическо лице отговаря пряко за претенциите на работник или служител, произтичащи от индивидуален трудов договор с трето лице, представлява договор, сключен от работника или служителя за цел, която може да се приеме, че е в рамките на неговата професия?

4) Ако в отговор на горните въпроси се установи, че запитващата юрисдикция има международна компетентност за разрешаване на спора:

   а) трябва ли член 6, параграф 1 от [Регламент „Рим I“] да се тълкува в смисъл, че понятието „професия“ обхваща дейността като нает лице по трудово правоотношение?

   б) при утвърдителен отговор трябва ли член 6, параграф 1 от [Регламент „Рим I“] да се тълкува в смисъл, че гаранционно споразумение, съгласно което юридическо лице отговаря пряко за претенциите на работник или служител, произтичащи от индивидуален трудов договор с трето лице, представлява договор, който е сключен от работника или служителя за цел, която може да се приеме, че е в рамките на неговата професия?“.

28. Писмени становища пред Съда представят FD и Европейската комисия.

IV. Анализ

29. Bundesarbeitsgericht (Федерален трудов съд) отправя преюдициално запитване до Съда във връзка с иск, предявен от FD срещу ROI Land Investments, дружество, чието седалище не е в държава членка. Компетентността на германските съдилища няма да се урежда от националното право, ако е изпълнено едно от условията, предвидени в член 6, параграф 1 от Регламент № 1215/2012. Тъй като FD основава иска си на споразумение, гарантиращо изплащането на вземанията му по сключено трудово правоотношение, и сезираната преди това юрисдикция приема, че е компетентна, понеже счита, че FD има качеството „потребител“, изразените от запитващата юрисдикция съмнения основателно са фокусирани върху приложното поле на разпоредбите на член 18, параграф 1 и на член 21, параграф 2 от този регламент, към които препраща посоченият член 6.

30. Поради това в настоящото дело тази юрисдикция по същество иска да се установи дали германските съдилища могат да бъдат компетентни на основание на защитните разпоредби от глава II, раздел 5 от Регламент № 1215/2012, отнасящи се за индивидуалните трудови

договори, или от раздел 4 от тази глава относно потребителските договори. В случай че е приложима една от разпоредбите от този раздел, посочената юрисдикция иска да установи обхвата на понятието „потребител“ в рамките на Регламент „Рим I“, за да определи дали германското материално право е приложимо към гаранционното споразумение.

31. Тъй като тези въпроси са относно два регламента, единият за компетентността, а другият за правото, приложимо към договорните задължения, считам, че е полезно да се изложат няколко общи правила, някои от които са припомнени в практиката на Съда.

32. Първо, доколкото Регламент (ЕО) № 1215/2012 отменя и заменя Регламент № 44/2001[7], направеното от Съда тълкуване на разпоредбите на последния регламент важи и за Регламент № 1215/2012, когато разпоредбите на тези два инструмента от правото на Европейския съюз могат да се квалифицират като еквивалентни[8].

33. Същото се отнася до правилата за компетентност при трудови договори, които, макар да не произтичат от разпоредбите на Брюкселската конвенция от 1968 г. в първоначалната ѝ редакция[9], са въведени през 1989 г., а след това възпроизведени[10] и допълнени, за да се обособят в отделен раздел в регламентите, заменили Брюкселската конвенция от 1968 г. С Регламент № 1215/2012 обаче се въвежда интернационализирането на правилата за компетентност както за потребителските договори, така и за трудовите договори. Поради това преюдициалното запитване, предмет на настоящото дело, се вписва в тази уредба, която разширява прилагането на правилата за компетентност по член 18, параграф 1 и по член 21, параграф 1, буква б) от този регламент по отношение на ответник с местоживеене в трета държава[11].

34. Освен това разпоредбите на Конвенцията относно компетентността, признаването и изпълнението на съдебни решения по граждански и търговски дела, подписана в Лугано на 30 октомври 2007 г.[12], които по същество са идентични на тези на Регламент № 1215/2012, на Регламент № 44/2001, както и на Брюкселската конвенция от 1968 г., се тълкуват в съответствие с техните разпоредби[13].

[7] Регламент на Съвета от 22 декември 2000 година относно компетентността, признаването и изпълнението на съдебни решения по граждански и търговски дела (ОВ L 12, 2001 г., стр. 1; Специално издание на български език, 2007 г., глава 19, том 3, стр. 74).

[8] Вж. по-специално решение от 16 ноември 2016 г., Schmidt (C-417/15, EU:C:2016:881, т. 26 и цитираната съдебна практика) и при потребителските договори, решение от 3 октомври 2019 г., Petruchová (C-208/18, EU:C:2019:825, т. 38). Този принцип е припомнен в съображение 34 от Регламент № 1215/2012 за регламентите, които заменят Брюкселската конвенция от 27 септември 1968 година относно компетентността и изпълнението на съдебните решения по граждански и търговски дела (ОВ L 299, 1972 г., стр. 32; Специално издание на български език, 2007 г., глава 19, том 10, стр. 3), изменена с Конвенцията от 9 октомври 1978 г. (ОВ L 304, 1978 г., стр. 1), с Конвенцията от 25 октомври 1982 г. (ОВ L 388, 1982 г., стр. 1) и с Конвенцията от 26 май 1989 г. (ОВ L 285, 1989 г., стр. 1), наричана по-нататък „Брюкселската конвенция от 1968 г.“.

[9] Вж. за подробно припомняне на историята на тези разпоредби от гледна точка на съдебната практика и на законодателството, *Gaudemet-Tallon*, H. et и *Ancel*, M.-É. Compétence et exécution des jugements en Europe - Règlements 44/2001 et 1215/2012, Conventions de Bruxelles (1968) et de Lugano (1998 et 2007), L.G.D.J. Paris, 2018 (6. ed.), p. 457 sq., както и *Grušić*, U. The European Private International Law of Employment. Cambridge University Press, Cambridge, 2015, 58—62.

[10] Вж. съответствие между член 5, параграф 1 от Брюкселската конвенция от 1968 г., член 19 от Регламент № 44/2001 и член 21 от Регламент № 1215/2012. Панорамна таблица на тези разпоредби е достъпна на следния интернет адрес: http://www.lynxlex.com/sites/default/files/files/Tableau%20panoramique%20de%20Bruxelles%20 %C3 %A0 %20Lugano.pdf.

[11] Така по силата на разпоредбите на член 21, параграф 1, буква б) от посочения регламент работник или служител може да предяви иск срещу работодателя си в държава членка в съдилищата по мястото на обичайното осъществяване на дейността си или при определени условия по мястото, където е разположено предприятието, което го е наело.

[12] Тази конвенция е одобрена от името на Европейската общност с Решение 2009/430/ЕО на Съвета от 27 ноември 2008 г. (ОВ L 147, 2009 г., стр. 1), наречена „Конвенция от Лугано II“.

[13] Вж. в този смисъл решение от 30 септември 2021 г., Commerzbank (C-296/20, EU:C:2021:784, т. 33 и цитираната съдебна практика).

35. Накрая, както се уточнява в съображение 7 от Регламент „Рим I“, предметът на този регламент и разпоредбите от него трябва да са в съответствие с Регламент № 44/2001 и след като последният е отменен и заменен с Регламент № 1215/2012, тази цел за съответствие важи и за този регламент [14].

36. Второ, определянето на значението и обхвата на термините, за които правото на Съюза не предоставя никакво определение, следва да се осъществява в съответствие с обичайното им значение в общоупотребимия език, като се държи сметка за контекста, в който те се използват, и за целите, преследвани от правната уредба, от която представляват част [15]. В случай на несъответствия между текстовете на различните езици на текст от правото на Съюза въпросната разпоредба трябва да се тълкува в зависимост от общата структура и целите на правната уредба, от която е част [16].

37. Трето, приложимите в случая правила за компетентност, тези, които вече са посочени в глава II, раздели 4 и 5 от Регламент № 1215/2012, са дерогации от правилото за обща компетентност на съдилищата на държавата членка, в която е местоживеенето на ответника, предвидена в член 4, параграф 1 от този регламент. Следователно те трябва да се тълкуват стриктно и не могат да се прилагат извън изрично предвидените в посочения регламент хипотези [17], при спазване на императивния характер на няколко определени от законодателя цели [18].

38. След тези уточнения пристъпвам към подробен преглед на условията за прилагане на член 17, параграф 1 и на член 21, параграф 1, буква б), подточка i) от Регламент № 1215/2012 по реда, в който са поставени въпросите от запитващата юрисдикция, с оглед на конкретните обстоятелства по главното производство.

A. По компетентността при индивидуални трудови договори

39. С първия си преюдициален въпрос запитващата юрисдикция иска да установи по същество дали член 21, параграф 1, буква б), подточка i) и параграф 2 от Регламент № 1215/2012 трябва да се тълкува в смисъл, че работник или служител може да предяви иск пред съда по мястото, където последно обичайно е осъществявал дейност, срещу лице, ако то няма местоживеене на територията на държава членка и той не е обвързан с него от трудов договор, но по силата на гаранционно споразумение, от което е зависело сключването на този договор, това лице отговаря пряко за изпълнението на задълженията на работодателя спрямо този работник или служител.

40. Член 21, параграф 1, буква б) от Регламент № 1215/2012 е разпоредбата, към която препраща член 21, параграф 2 от този регламент, приложима съгласно член 6, параграф 1 от него, когато работодателят няма местоживеене в държава членка. Следователно става въпрос за специална разпоредба от глава II, раздел 5 от същия регламент, която определя

[14] Вж. решения от 14 септември 2017 г., Nogueira и др. (C-168/16 и C-169/16, EU:C:2017:688, т. 55) и от 8 май 2019 г., Kerr (C-25/18, EU:C:2019:376, т. 36).

[15] Вж. решение от 22 април 2021 г., Austrian Airlines (C-826/19, EU:C:2021:318, т. 22).

[16] Вж. по-специално решение от 10 декември 2020 г., Personal Exchange International (C-774/19, наричано по-нататък „решение Personal Exchange International“, EU:C:2020:1015, т. 27).

[17] Вж. по-специално относно потребителските договори решение от 19 януари 1993 г., Shearson Lehman Hutton (C-89/91, EU:C:1993:15, т. 16 и цитираната съдебна практика) и решение Personal Exchange International (т. 24). Относно трудовите договори вж. решение от 22 май 2008 г., Glaxosmithkline и Laboratoires Glaxosmithkline (C-462/06, EU:C:2008:299, т. 28 и цитираната съдебна практика).

[18] Вж. като пример решение от 21 януари 2016 г., SOVAG (C-521/14, EU:C:2016:41, т. 37).

правилата за компетентност на съдилищата, сезирани със спорове „при индивидуални трудови договори“, когато работникът или служителят е предявил иск срещу *работодателя*.

41. Понятието „работодател“ по смисъла на Регламент № 1215/2012 все още не е определено от Съда [19]. В съдебната практика са установени само характеристиките на правоотношението между него и работника или служителя.

42. Следователно понятието „индивидуален трудов договор“ по член 20 от Регламент № 1215/2012 трябва да се тълкува самостоятелно, за да се гарантира еднаквото прилагане на правилата за компетентност, установени с този регламент, във всички държави членки [20].

43. Съдът приема, че понятието „индивидуален трудов договор“ предполага отношение на власт и подчинение на работника или служителя спрямо работодателя [21], като основната характеристика на трудовото правоотношение е обстоятелството, че през определен период от време лицето е длъжно да полага труд в полза на друго лице и под негово ръководство, срещу което получава възнаграждение [22].

44. Що се отнася до наличието на такова отношение на власт и подчинение Съдът е уточнил, че то трябва да се преценява във всеки отделен случай в зависимост от всички данни и всички обстоятелства, които характеризират отношенията между страните, за да се определи дали отвъд формалните и договорни отношения действителното положение би обосновало конституираната от работника или служителя като ответник страна да се квалифицира като „работодател“ [23].

45. Следователно тези изисквания поначало служат за разграничаване на дейността като самостоятелно заето лице от качеството на работник или служител [24]. Те не са възприети, за да се дефинират пределите на понятието „работодател“ [25].

[19] Вж. също и неотдавна припомнени различните критерии, изведени от практиката на Съда в областта на социалната сигурност, на трудовите правоотношения и на международното частно право, заключение на генералния адвокат Pikamäe по дело AFMB и др. (C-610/18, EU:C:2019:1010, т. 41—55).

[20] Вж. във връзка с това решение от 25 февруари 2021 г., Markt24 (C-804/19, EU:C:2021:134, т. 24 и цитираната съдебна практика).

[21] При липсата на отношение на власт и подчинение отношенията между страните могат да се квалифицират като договор за предоставяне на услуги, който попада в обхвата на член 7, параграф 1, буква б), второ тире от Регламент № 1215/2012. Вж. в този смисъл решение от 10 септември 2015 г., Holterman Ferho Exploitatie и др. (C-47/14, наричано по-нататък „решение Holterman Ferho Exploitatie и др.“, EU:C:2015:574, т. 51 и 58). Тази разпоредба обаче е приложима само към ответник с местоживеене в държава членка.

[22] Вж. по-специално решения от 11 април 2019 г., Bosworth и Hurley (C-603/17, EU:C:2019:310, т. 25 и цитираната съдебна практика) и от 25 февруари 2021 г., Markt24 (C-804/19, EU:C:2021:134, т. 25 и цитираната съдебна практика).

[23] Вж. решение Bosworth и Hurley (т. 26 и 27 и цитираната съдебна практика). Вж. също по аналогия решение от 15 декември 2011 г., Voogsgeerd (C-384/10, наричано по-нататък „решение Voogsgeerd“, EU:C:2011:842, т. 62).

[24] Вж. решение Holterman Ferho Exploitatie и др. (т. 41). Вж. също за припомняне на понятието „работник“ по смисъла на член 45 ДФЕС заключението на генералния адвокат Trstenjak по дело Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:564, т. 88) и решение Holterman Ferho Exploitatie и др. (т. 41).

[25] Вж. за сравнение решение Voogsgeerd (т. 65), в което Съдът приема за Римската конвенция за приложимото право към договорните задължения, открита за подписване в Рим на 19 юни 1980 г. (ОВ L 266, стр. 1; публикувана на български език в ОВ L 347, 2007 г., стр. 3), че „мястото на дейност на друго предприятие, което е различно от формално посоченото за работодател предприятие, но е свързано с него, може да се квалифицира като „място на дейност“, ако са налице обективни обстоятелства, които сочат, че действителното положение е различно от това, което следва от текста на договора, и то въпреки че ръководните правомощия не са изрично прехвърлени на другото предприятие“.

46. Съдът е постановил също, че трудовите договори имат известни особености, доколкото установяват устойчива връзка, която в определена степен включва работника или служителя в организационната рамка на предприятието или на работодателя, и доколкото локализират мястото на упражняване на дейността, което определя прилагането на императивни разпоредби и на колективните трудови договори [26].

47. Според запитващата юрисдикция в главното производство не се спори, че при предявяването на иска между FD и ROI Land Investments формално не е имало индивидуален трудов договор и между тях не е съществувало никакво отношение на власт и подчинение; според нея дори „евентуалната възможност за ROI Land Investments да оказва влияние върху управлението на дружеството R Swiss не [би] промени[ла] това положение“.

48. Въпреки това ми се струва, че с оглед на обясненията на тази юрисдикция относно действителното положение на FD по отношение на ROI Land Investments не е изключено това дружество майка да може да се счита за работодател по смисъла на член 21, параграф 1 от Регламент № 1215/2012.

49. Всъщност конкретните обстоятелства по главното производство отново показват своеобразието на понятието „работодател“ в група от дружества [27] и опасността с оглед на обичайните критерии да се приеме, че при всички обстоятелства трябва да се докаже една-единствена връзка между работника или служителя и работодателя — лицето, за което работникът или служителят изпълнява задачите си, което осъществява ръководни правомощия и му плаща възнаграждение или му предоставя всякаква друга насрещна престация.

50. Според мен трябва да се вземе предвид припокриването на договорните отношения или разпределяне на основните реквизити на трудовия договор, което може да съществува в рамките на група от дружества, и договорeностите, за които такава организация може да създава благоприятни условия [28].

51. В случая искът, предявен от FD срещу ROI Land Investments, се основава на ангажимента на това дружество да изпълнява задълженията на работодателя на FD, R Swiss, без което FD не би сключил същия ден нов договор с него [29]. Този ангажимент не е поет с условието работодателят да не е в състояние да изпълнява задълженията си. Освен това в рамките на това трудово правоотношение FD изрично е задължен да извършва работата, която е вършил преди това за ROI Land Investments. Запитващата юрисдикция посочва и икономическата връзка между работодателя по договора и това трето лице [30].

52. Според мен от изложеното следва, че правата, на които се позовава FD, като предявява иска срещу ROI Land Investments, произтичат от сключения между FD и R Swiss индивидуален трудов договор. Тъй като съпътстващият и безусловен ангажимент на ROI Land Investments се отнася до основен елемент на трудовото правоотношение, а именно възнаграждението на FD, *този ангажимент представлява неразделна част* от

[26] Вж. решение Holterman Ferho Exploitatie и др. (т. 39 и цитираната съдебна практика).

[27] Вж. относно изследването за наличието на устойчива връзка, която е включила наетото лице в някаква организационна рамка на това дружество, решение Holterman Ferho Exploitatie и др. (т. 45). Вж. също като пример заключението на генералния адвокат Saugmandsgaard Øe по дело Bosworth и Hurley (C-603/17, EU:C:2019:65, т. 104 и 105).

[28] Вж. в това отношение заключението на генералния адвокат Jacobs по дело Pugliese (C-437/00, EU:C:2002:511, т. 38). Вж. също и заключението на генералния адвокат Saugmandsgaard Øe по дело Bosworth и Hurley (C-603/17, EU:C:2019:65, т. 109).

[29] Вж. точки 16 и 24, както и бележка под линия 4 от настоящото заключение.

[30] Вж. точки 14 и 15 от настоящото заключение.

индивидуалния трудов договор[31]. Поради това ROI Land Investments не е обикновен гарант, а чрез прилагане на член 20 във връзка с член 21 от Регламент № 1215/2012 може да бъде квалифицирано като работодател.

53. Остава обаче да се провери дали в главното производство е налице другата основна характеристика на трудовото правоотношение, а именно задължението за работника или служителя да полага труд за работодателя, срещу което той получава възнаграждение[32].

54. Въз основа на тази стриктна реципрочност на задълженията, възникнали от трудовото правоотношение, би било достатъчно да се приеме, че чрез въпросното гаранционно споразумение, което е неразделна част от трудовия договор, съответното трето лице се намира в положението на фактически работодател. С други думи, като гарантира по този начин възнаграждението на работника или служителя, това трето лице действа като този, за който се полага трудът.

55. С оглед на обхвата му обаче този извод, основан само на формалната връзка между ангажиментите на страните в рамките на трудовото правоотношение, не ми изглежда напълно удовлетворителен. Според мен следва да се вземе предвид също и контекстът, в който са поети тези ангажименти.

56. Поради това предлагам на Съда да обърне внимание, че гаранционното споразумение, сключено с третото за трудовия договор лице, в рамките на икономическа взаимозависимост между него и работодателя[33], отразява интереса на третото лице от изпълнението на този договор. Такъв критерий вече е възприет от Съда в решение от 10 април 2003 г., Pugliese[34].

57. Както в настоящия случай, по делото, по което е постановено това решение, трудовото правоотношение се развива в рамките на група от дружества и ангажиментите съществуват едновременно. Спорът е относно плащането на пътни разноски и на разноски за настаняване на наетото лице, за което след подписването на трудовия договор се е ангажирал първият работодател[35], на когото наетото лице вече не е било подчинено[36].

[31] В този смисъл е гарантирано съответствието с Регламент „Рим I“, чийто член 8 посочва правото, приложимо към трудовия договор. Вж. по аналогия, що се отнася до условията за прилагане на определените от законодателя критерии, решение Voogsgeerd (т. 44—51).

[32] Вж. точка 43 от настоящото заключение.

[33] Вж. точки 50 и 52 от настоящото заключение.

[34] C-437/00, наричано по-нататък „решение Pugliese“, EU:C:2003:219.

[35] Вж. решение Pugliese (т. 6 и 10).

[36] Наетото лице сключило последователно два трудови договора с двама работодатели. Първият работодател е бил напълно информиран за сключването на втория договор и е дал съгласието си за спиране на действието на първия договор (т. 13 от това решение) поради прехвърлянето на посоченото наето лице на длъжност в друго дружество, в което този работодател има дялово участие от около 21 % (т. 5 от посоченото решение).

58. В решение Pugliese Съдът приема, че спорът се [е] отнася[л] до индивидуален трудов договор“ [37]. След уточнението, че следва да се провери доколко между съответните два трудови договора е съществувала връзка [38], той постановява, че работник или служител, който има двама различни работодатели, може да предяви иск срещу първия работодател пред съда по мястото, където извършва дейността си за втория работодател, когато самият първи работодател „*към момента на сключването на втория договор има интерес от изпълнението на работата, която работникът или служителя ще извърши за втория работодател* на място, определено от последния“ [39].

59. Съдът извежда този критерий, за да се постигне целта за подходяща защита на работника или служителя, като насочва избора на тясна връзка между спора и съда, който да го разгледа [40]. Освен това Съдът приема, че такъв критерий е задоволителен с оглед на изискванията за правна сигурност, предвидимост и добро правораздаване [41].

60. Струва ми се, че този критерий за интереса от изпълнението на работата, която работникът или служителят ще извършва, проявен от ангажиралата се по отношение на него страна, може да намери широко приложение [42], без да се ограничава до случаите, при които са сключени няколко *трудови договори*. Считам, че прилагането му би могло да се разпростре и към хипотезата, в която, както в случая, гаранционното споразумение е неразделна част от трудовия договор [43]. Такова тълкуване ми се струва задоволително с оглед на вече изложените в решение Pugliese принципи, които са препотвърдени в Регламент № 1215/2012 [44].

61. Като се има предвид обаче, че всяко предприятие в дадена група има някакъв общ и непряк интерес от доброто изпълнение на задълженията на всички работници или служители от същата група, предлагам този критерий да се ограничи до „интерес от изпълнението на работата, която ще осъществи работникът или служителят“ като средство за определянето на понятието „работодател“. Според мен този интерес на третото лице би трябвало да е *пряк*.

62. Отбелязвам, че видно от текста на акта за преюдициално запитване, в случая ROI Land Investments е имало „пряк интерес от изпълнението на задълженията на ищеца по отношение на дружеството R Swiss“.

[37] Решение Pugliese (т. 15). В т. 44 от заключение по дело Pugliese (C-437/00, EU:C:2002:511) генералният адвокат Jacobs разглежда следния въпрос: „[с]вързан ли е спорът с „материя относно индивидуален трудов договор“?“ (т. 44 от това заключение). В точка 45 и сл. той приема, че съществуващата между работника и ответника връзка не трябва да се разграничава от трудов договор по смисъла на член 5, точка 1 от Брюкселската конвенция от 1968 г., въпреки че работникът вече не изпълнява задължението да полага труд за ответника и факта, че спорът е бил относно изпълнението на споразумение, различно от първоначалния трудов договор. Той приема по-специално, че разглежданите договорености са представлявали „едно цяло, което е имало и никога не е губило характера си на трудов договор“, като посочва, че последиците от този договор, като плащането на осигурителните вноски и признаването на трудовия стаж, продължават да са налице и са типични задължения на работодателя по отношение на неговия работник или служител.

[38] Вж. решение Pugliese (т. 21).

[39] Точка 23 от това решение. Курсивът е мой.

[40] Вж. решение Pugliese (т. 17 и 18). Вж. в същия смисъл решение от 21 юни 2018 г., Petronas Lubricants Italy (C-1/17, EU:C:2018:478, т. 23 и 24 и цитираната съдебна практика).

[41] Вж. решение Pugliese (т. 16).

[42] Вж. в същия смисъл заключението на генералния адвокат Saugmandsgaard Øe по дело Bosworth и Hurley (C-603/17, EU:C:2019:65, т. 109).

[43] Вж. точка 52 от настоящото заключение.

[44] Вж. съображения 15, 16, 18 и 21 от този регламент. Вж. по аналогия решение от 4 октомври 2018 г., Feniks (C-337/17, EU:C:2018:805, т. 34 и 36).

63. Така, както в решение Pugliese, Съдът би могъл да определи някои общи фактори, въз основа на които да се прецени този интерес.

64. В това решение Съдът уточнява, че „наличието на интерес [от изпълнението на работата, която ще осъществи работникът или служителят]“, трябва да се проверява не строго с оглед на формални и изключителни критерии, а общо, като се вземат предвид всички обстоятелства по делото [45]. Съдът изброява неизчерпателно различни фактори за преценка [46], които ми се струва, че могат да се транспонират, що се отнася до интереса на трето лице към правоотношението с работодателя по договора. Тези основни фактори са следните:

– налице е органична или икономическа връзка между двете дружества, договарящи с работника или служителя [47],

– сключването на нов трудов договор е обмисляно при прекратяването или изтичането на срока на сключения по-рано с третото лице договор [48],

– сключеният по-рано договор е прекратен с оглед на сключването на новия договор [49],

– налице е споразумение между работодателя по договора и третото лице, в което се предвижда едновременното съществуване на сключените с работника или служителя договори,

– третото лице продължава да има непряко ръководно правомощие по отношение на служителя [50],

– третото лице може да взема решения по въпроса докога наетото лице ще работи за работодателя по договора.

65. Други фактори, които също ми се струват от значение, извеждам от констатациите на запитващата юрисдикция:

– третото лице носи договорна отговорност за изпълнението на задълженията на работодателя по договора, по-специално по искане на работника или служителя, без никакво ограничение [51],

– естеството на задачите на работника или служителя, които той е изпълнявал по предходен договор под ръководството на третото лице, остава непроменено след сключването на новия договор [52],

45 Решение Pugliese (т. 24).

46 Решение Pugliese (т. 24).

47 Вж. в случая точки 14 и 15 от настоящото заключение.

48 Вж. в случая точка 14 от това заключение.

49 Вж. във връзка с това точка 14 от настоящото заключение.

50 Което според констатациите на запитващата юрисдикция в случая не е налице. Вж. точка 47 от настоящото заключение, която да се сравни с точка 49 от него.

51 Вж. в случая точки 16 и 24 от настоящото заключение.

52 Вж. в случая точка 24 от това заключение.

– въпреки прекратяването на предходния договор, посоченият работник или служител продължава да извършва дейност за въпросното трето лице [53].

66. Що се отнася до всички тези критерии, добавям, че според мен няма никаква причина те да се ограничават до юридическите лица. Физическите лица могат също да бъдат работодатели по договор или заинтересовани работодатели в рамките на група или на мрежа от отделни предприятия.

67. Следователно запитващата юрисдикция следва да прецени дали с оглед на тези или на други по-подходящи критерии въз основа на обстоятелствата по главното производство може да се приеме, че *третото лице има пряк интерес работникът или служителят да изпълнява добре работата* си в рамките на трудов договор, сключен с друго лице от същата група, откъдето би могло да следва, че това трето лице може да бъде квалифицирано като работодател по смисъла на член 21, параграф 1 от Регламент № 1215/2012.

68. Поради това предлагам на Съда да отговори на първия преюдициален въпрос на запитващата юрисдикция, че за „работодател“ по смисъла на член 21, параграф 1 и 2 от Регламент № 1215/2012 може да се счита физическо или юридическо лице —независимо дали има или не местоживеене в държава членка — с което работникът или служителят е сключил не своя трудов договор, а споразумение, неразделна част от този договор, по силата на което това лице отговаря за изпълнението на задълженията на работодателя към посочения работник или служител, ако то има пряк интерес от доброто изпълнение на посочения договор.

Б. По изключителността на някои правила за компетентност, когато ответникът няма местоживеене в държава членка

69. С втория си преюдициален въпрос запитващата юрисдикция иска да установи дали, ако Съдът приеме, че спорът не попада в приложното поле на глава II, раздел 5 от Регламент № 1215/2012, член 6, параграф 1 от него трябва да се тълкува в смисъл, че резервата по член 21, параграф 2 от посочения регламент изключва прилагането на националните правила за компетентност.

70. Отбелязвам в това отношение, че тази юрисдикция не поставя същия въпрос относно прилагането на правилата за компетентност, посочени в глава II, раздел 4 от същия регламент, които са предмет на третия и четвъртия преюдициален въпрос, въпреки че проблематиката е идентична.

71. Ако Съдът отговори отрицателно на първия преюдициален въпрос с мотива, че трето за трудовия договор лице, както е по главното производство, не може да се счита за работодател, то спорът няма да попада в приложното поле на глава II, раздел 5 от Регламент № 1215/2012. Следователно би трябвало да се прилагат националните правила за компетентност поради изложените по-нататък съображения.

72. Първо, тези правила за компетентност по принцип се прилагат за ответниците, които нямат местоживеене в държава членка, съгласно текста на член 6, параграф 1, разглеждан в светлината на съображение 14 от този регламент.

[53] Вж. съображения, припомнени в бележка под линия 4 от настоящото заключение.

73. Второ, немислимо е извън приложното им поле правила за компетентност на Съюза да имат блокиращо действие по отношение на националните разпоредби. Освен това всякакъв друг анализ би довел до неприложимост във всички случаи на националните правила за компетентност.

74. Поради това на втория въпрос на запитващата юрисдикция би могло да се отговори, че ако член 21, параграф 2 от Регламент № 1215/2012 не е приложим, член 6, параграф 1 от този регламент трябва да се тълкува в смисъл, че са приложими националните правила за компетентност.

75. Предлагам на Съда обаче да обърне внимание на тълкуването a contrario, което би могло да се изведе от такъв общ отговор. Това повишено внимание ми се струва оправдано, като се има предвид, че запитващата юрисдикция се позовава на коментари на германската доктрина, които поставят въпроса за връзката между разпоредбите на член 6, параграф 1 от Регламент № 1215/2012 и тези от разделите, уреждащи споровете при потребителски и при трудови договори [54].

76. Всъщност член 6, параграф 1 от този регламент предвижда, че когато ответникът няма местоживеене в държава членка, националното право урежда компетентността на сезирания съд „при спазване“ [55] на член 18, параграф 1 и на член 21, параграф 2 от посочения регламент. Тези членове обаче са включени във всеки от съответните раздели, съответно след член 17, параграф 1 и след член 20, параграф 1 от същия регламент, съгласно които „компетентността се определя от настоящия раздел, *без да се засяга*[…] член 6 […]“ от Регламент № 1215/2012 [56].

77. В Брюкселската конвенция от 1968 г., както в Регламент № 44/2001, са използвани едни и същи изрази: „в съответствие с“ в член 4 за тези два акта [в текста на член 4 от Регламент № 44/2001 на български език изразът е „при условията на“] и „без да се засягат“, съответно в член 13 от тази Конвенция и в членове 15 и 18 от този регламент. *Изключителните* правила за компетентност, а след това в посочения регламент и тези относно пророгацията на компетентност, би трябвало да доведат до неприлагане на националното право [57].

78. Поради това се поставя въпросът дали добавянето в Регламент № 1215/2012 на правила за компетентност, *установени в защита на слабата страна*, трябва да има същия обхват. Възможни са няколко подхода.

79. От текста на член 5 от този регламент, съгласно който срещу ответници, които имат местоживеене в държавите членки, *могат да бъдат предявявани искове* в съдилищата на друга държава членка *само* при съблюдаване на правилата, установени в раздели 2—7 от глава II от посочения регламент, който се различава от текста на член 6, параграф 1 от

[54] Вж. в същия смисъл *Gaudemet-Tallon*, H. et *Ancel*, M.-É. Compétence et exécution des jugements en Europe - Règlements 44/2001 et 1215/2012, Conventions de Bruxelles (1968) et de Lugano (1998 et 2007), L.G.D.J. Paris, 2018 (6. ed.), p. 464 и бележка под линия 167.

[55] Става въпрос за същия израз като използвания в член 4 от Регламент № 1215/2012 [в текста на член 4 на български език изразът е „при условията на“].

[56] Курсивът е мой. Вж. и същата разлика в текста на немски, английски и полски език.

[57] Отбелязвам обаче, че в Регламент № 44/2001, както в Регламент № 1215/2012, същите термини се съдържат в тези разпоредби в текстовете на испански („sin perjuicio“), датски („jf. Dog“), италиански („salva/fatto salvo“), нидерландски („onverminderd“), португалски („sem prejuízo“) и шведски език („om inte annat“).

същия регламент, приложим за ответниците с местоживеене в трети страни, би могло да се направи извод, че националните правила за компетентност може да продължат да се прилагат *наред с* предвидените в Регламент № 1215/2012 [58].

80. Като довод би могло да се използва и това, че член 21, параграф 2 от този регламент гласи, че срещу работодател „*може* да бъде предявен иск в съдилищата на държава членка в съответствие с параграф 1, буква б)“ [59]. Така работникът или служителят има възможност да избира между компетентността, основана на посочения регламент, и произтичащата от националното право [60].

81. Би могло обаче да се поддържа също — с оглед на второто изречение от съображение 14 от Регламент № 1215/2012 относно правилата за компетентност, на които следва да се даде предимство предвид преследваните с този регламент цели [61] — че правилата, предвидени в глава II, раздели 4 и 5 от посочения регламент, изключват, без да правят разлика между тях, прилагането на националните законодателства, въпреки че те биха могли да са по-благоприятни за ищеца [62].

82. Склонен съм да се съглася с този анализ, който се основава на последователността на регламента, на неговата съгласуваност с по-ранните разпоредби и техните цели, като по този начин позволява да се разсее съмнението, произтичащо от различията между текстовете на различните езици.

83. Припомням, на първо място, че в член 6 от Регламент № 1215/2012, чрез общи разпоредби за случая, в който ответникът няма местоживеене в държава членка, изключването на националното право, предвидено по-рано за изключителните правила за компетентност [63], е разширено специално в полза на потребителите и на работниците или служителите, като същевременно се запазва принципът за прилагането на националните правила за компетентност [64]. Следователно според мен става въпрос за изключения от този принцип.

84. На второ място, отбелязвам, че в разделите от Регламент № 1215/2012 относно потребителите и работниците или служителите, квалифицирани като „по-слабата страна“ [65], резервата [66] за прилагането на някои общи разпоредби, сред които е член 6 от този

[58] Вж. в този смисъл *Garcimartín Álferez*, F. J., et Sánchez Fernández, S. El nuevo Reglamento Bruselas I: qué ha cambiado en el ámbito de la competencia judicial. — Revista española de derecho europeo, Marcial Pons Ediciones Jurídicas y Sociales, Madrid, 2013, No 48, 3—6 и *Pohl*, M. Die Neufassung der EuGVVO - im Spannungsfeld zwischen Vertrauen und Kontrolle. — Praxis des Internationalen Privat- und Verfahrensrechts (IPRax), Verlag Ernst und Werner Gieseking GmbH, Köln, Vol. 2, 2013, 109—111.

[59] Курсивът е мой.

[60] Вж. *Nord*, N. Refonte du règlement“Bruxelles I” et protection du travailleur. — La Semaine Juridique Social, LexisNexis, Paris, No 52, 2014, p. 3, 19.

[61] „[…] с цел да се осигури защитата на потребителите и работниците и служителите, да се гарантира компетентността на съдилищата на държавите членки в случаите, в които те имат изключителна компетентност, и да се зачита автономията на страните, определени разпоредби на настоящия регламент относно компетентността следва да се прилагат независимо от местоживеенето на ответника“.

[62] Вж. в това отношение *Nord*, N. Refonte du règlement “Bruxelles I” et protection du travailleur. — La Semaine Juridique Social, LexisNexis, Paris, No 52, 2014, p. 3 et 4, 20. Относно правилата при трудовите договори вж. *Cuniberti*, G. La réforme du Règlement Bruxelles I. — Droit et procédures - EJT, Dalloz, Paris, No 2, 2013, 37.

[63] Вж. в този смисъл, доклад на P. Jenard относно Конвенцията от 27 септември 1968 г. относно компетентността и изпълнението на съдебните решения по граждански и търговски дела (ОВ C 59, 1979 г., стр. 1), по-специално стр. 21.

[64] Що се отнася до историята на тази разпоредба вж. по-специално *Gaudemet-Tallon*, H. et *Ancel*, M.-É. Compétence et exécution des jugements en Europe - Règlements 44/2001 et 1215/2012, Conventions de Bruxelles (1968) et de Lugano (1998 et 2007). L.G.D.J., Paris (6. ed.), 2018, p. 137.

[65] Съображение 18 от този регламент.

[66] Този термин е изведен от доклада на г-н P. Jenard, op. cit., стр. 33.

регламент, е запазена. От съвместното разглеждане на тези текстове стигам до извода, че член 6 от посочения регламент се отнася за общия случай на всеки ответник с местоживеене в трета държава и че препращането в тази разпоредба към член 21, параграф 2 от същия регламент определя правилата, приложими към особения случай на работодателя, срещу когото работникът или служителят е предявил иск. В този смисъл законодателят е избрал да се прилагат националните правила, когато ответникът е работник или служител.

85. Поради това не е възможно отклонение от приетия от Съда принцип, че когато са приложими правилата за компетентност по глава II, раздел 5 от Регламент № 1215/2012, те трябва да имат превес над националните правила за компетентност, макар последните да са по-благоприятни за работника или служителя, поради техния не само специален, но и изчерпателен характер [67].

86. При тези условия считам, че целта на регламентите, приложими в областта на сътрудничеството по гражданскоправни въпроси, за уеднаквяване на стълкновителните норми, определящи компетентността, както и изискването за предвидимост на правилата за компетентност и за ограничаване на компетентните съдилища при условия, осигуряващи защита на съответните слаби страни, са изпълнени, тъй като хипотетично тези правила за компетентност са приложими за посочените страни [68].

87. Поради всички тези съображения предлагам на Съда да отговори на втория преюдициален въпрос, че член 6, параграф 1 от Регламент № 1215/2012 трябва да се тълкува в смисъл, че прилагането на националните правила за компетентност е изключено, когато са налице условията за прилагане на член 21, параграф 2 от този регламент.

B. По компетентността при потребителските договори

88. За да обоснове компетентността си, с третия и с четвъртия си преюдициален въпрос запитващата юрисдикция иска да установи дали е възможно работник или служител в положение като това в настоящия случай да се ползва от разпоредбите, установени в защита на потребителите.

89. Третият въпрос е относно разпоредбите на член 17, параграф 1 от Регламент № 1215/2012. Четвъртият преюдициален въпрос е относно разпоредбите на член 6, параграф 1 от Регламент „Рим I“. Техният общ предмет са договорите, сключени от физическо лице „за цел, която може да се приеме, че е извън неговата търговска дейност или професия“.

90. Според запитващата юрисдикция [69], трябва да се определи дали дадена „[…]професия“ по смисъла на тези разпоредби обхваща не само дейностите като самостоятелно заето лице, но и като наето лице.

[67] Вж. в този смисъл решения от 22 май 2008 г., Glaxosmithkline и Laboratoires Glaxosmithkline (C-462/06, EU:C:2008:299, т. 18) и от 25 февруари 2021 г., Markt24 (C-804/19, EU:C:2021:134, т. 33 и 34 и цитираната съдебна практика).

[68] Вж. в същия смисъл *Nord*, N. Refonte du règlement “Bruxelles I” et protection du travailleur. — La Semaine Juridique Social, LexisNexis, Paris, No 52, 2014, p. 3 et 4, 20, както и *Cuniberti*, G. La réforme du Règlement Bruxelles I. — Droit et procédure - EJT, Dalloz, Paris, No 2, 2013, 37. Вж. също и *Temming*, F. et *Glatz*, P. Vorlagen an den EuGH, Arbeitsrecht, Haftung aus Arbeitsvertrag/Rechtsnachfolger. — Zeitschrift für europäisches Sozial- und Arbeitsrecht (ZESAR), Erich Schmidt Verlag, Berlin, No 5/6, 2021, p. 230, по-специално p. 232.

[69] Вж. точка 26 и бележка под линия 74 от настоящото заключение.

91. Тъй като материалното приложно поле и разпоредбите от Регламент „Рим I“ трябва да бъдат в съответствие именно с регламентите относно компетентността[70], ще разгледам заедно третия и четвъртия преюдициален въпрос — най-напред в първата им част, след това във втората им част. Що се отнася до Регламент № 1215/2012, запитващата юрисдикция поставя третия си преюдициален въпрос, в случай че бъде даден отрицателен отговор на първия преюдициален въпрос. Тъй като предлагам на Съда да даде утвърдителен отговор, представеният по-долу анализ излагам при условията на евентуалност.

1. По понятието „търговска дейност или професия“/„занятие или професия“ по смисъла на Регламент № 1215/2012 и на Регламент „Рим I“

92. С третия и четвъртия преюдициален въпрос в първата им част запитващата юрисдикция по същество пита Съда дали член 17, параграф 1 от Регламент № 1215/2012 и член 6, параграф 1 от Регламент „Рим I“ трябва да се тълкуват в смисъл, че понятието „търговска дейност или професия“/„занятие или професия“ обхваща дейността като нает лице в рамките на трудово правоотношение.

93. Искам да припомня, че става въпрос за едно от условията за прилагане на правилата за компетентност, установени в защита на потребителите[71]. Оказва се, че тълкуването на понятието „търговска дейност или професия“/„занятие или професия“ е деликатна задача, тъй като текстовете на член 17 от Регламент № 1215/2012[72] на различните езици не съвпадат нито в рамките на този регламент, нито с тези на член 6 от Регламент „Рим I“.

94. Всъщност в текста на френски език, както и на други езици потребителят е определен в член 17, параграф 1, първо изречение от Регламент № 1215/2012 като лице, сключило договор „за цел, която може да се приеме, че е извън неговата *търговска дейност или професия*“, докато в същия параграф, в буква в) другата договаряща страна е лице, „което извършва *търговски или професионални дейности*“[73]. В текста на немски език обаче[74] и в текстовете на други езици[75] същите изрази са използвани за дейностите на потребителя и на неговия съконтрахент. В текстовете на други езици са използвани различни изрази, без общи термини, които да определят потребителя и дейността на ответника[76].

[70] Вж. точка 35 от настоящото заключение.

[71] Вж. решение от 26 март 2020 г., Primera Air Scandinavia (C-215/18, EU:C:2020:235, т. 56 и цитираната съдебна практика) и решение Personal Exchange International (т. 27).

[72] Член 15 от предишния Регламент 44/2001 е формулиран по същия начин. Вж. в това отношение по делото, по което е постановено решение Personal Exchange International, съмненията на запитващата юрисдикция, въз основа на текста на словенски език (т. 21 от това решение).

[73] Курсивът е мой. Същата двойственост съществува в текста на испански и на италиански език.

[74] В тези два параграфа фигурира изразът „berufliche oder gewerbliche Tätigkeit“. Според уточненията на запитващата юрисдикция трудността при тълкуването на този израз произтича от добавянето на термина „gewerblich“ към термина „beruflich“, който има много широк смисъл. От това би могло да се направи извод, че се има предвид само дейността като самостоятелно заето лице или свободна професия.

[75] Вж. например в текста на полски език („zawodową lub gospodarczą“) или на португалски език („atividade comercial ou profissional“). В текста на датски език е използван само един термин („erhvervsmæssige virksomhed“), но и два пъти по един и същ начин.

[76] Вж. например на английски език („trade or profession“/„commercial or professional activities“), на нидерландски („bedrijfs of beroepsmatig“/„commerciële of beroepsactiviteiten“) или на шведски език („affärsverksamhet eller yrkesverksamhet“/„kommersiell verksamhet eller yrkesverksamhet“).

95. Впрочем термините, използвани в член 6, параграф 1 от Регламент „Рим I“, за да се дефинират потребителят и професионалистът, невинаги съответстват на използваните в член 17 от Регламент № 1215/2012. Така например в текста на френски език „професионалистът“ е определен посредством „activité professionnelle“, а не посредством „activité commerciale et professionnelle“, както е в член 17, параграф 1, буква в) от този регламент.

96. Струва ми се, че при тези условия тълкуването на разглежданите разпоредби трябва да се основе на определението на понятието за потребител [77]. Съдът неотдавна припомни, що се отнася до Регламент № 215/2012, че „[…] само договорите, сключени *извън и независимо от всякаква търговска или професионална дейност или цел, единствено с цел задоволяване на собствените лични потребителски нужди на едно лице* [78], се ползват от предвидения от посочения регламент специален режим на защита на потребителя, разглеждан като по-слабата страна“ [79].

97. Така в постоянната си съдебна практика, основана на историческия преглед на развитието на разпоредбите, установени в защита на потребителя, първоначално включени в Брюкселската конвенция от 1968 г., Съдът явно не е направил разграничение в зависимост от това дали дейността се извършва като самостоятелно заето лице или не [80].

98. FD поддържа, че германската юрисдикция е компетентна, тъй като гаранционното споразумение, на което се основава искът му, е сключено за нужди, за които може да се счита, че са извън неговата търговска дейност или професия. За да приеме, че дейностите, извършвани като нает лице, се включват в понятието „потребител“, той твърди, че наетите лица използват възнаграждението си за „задоволяване на собствените си нужди“.

99. По тази логика обаче ще трябва да се включат също и другите професионалисти, които не са наети лица, като занаятчиите, индустриалците, земеделците или независимите търговци и които за текущите си нужди ползват своите печалби по същия начин както работниците или служителите ползват заплатата си. Впрочем, ако потребителят използва или потребява стоки или услуги и за целта прибягва до заплатата си, тя не може да се счита за обект на потребление по смисъла на глава II, раздел 4 от Регламент № 1215/2012.

100. Освен това може да се възприеме и довод, изведен от систематичното тълкуване. Всъщност законодателят на Съюза е предвидил различни съдилища за потребителите и за работниците и служителите. Разширително тълкуване на приложното поле на правилата за компетентност в полза на потребителите в такова положение [81] би довело до заобикаляне на избора на законодателя да определи специфични правила по отношение на работниците и

[77] В разгледаните от мен текстове на различни езици забелязвам, че терминът „потребител“ обозначава лице, което само ползва стока или услуга. В този смисъл потребителят се намира в положение, обратно на това на работник или служител, който произвежда стоки или предлага услуги за работодателя си. Вж. в този смисъл решение Personal Exchange International (т. 38).

[78] Курсивът е мой.

[79] Решение от 3 октомври 2019 г., Petruchová (C-208/18, EU:C:2019:825, т. 42 и цитираната съдебна практика). Вж. освен това като преглед, отчасти в общи линии, същите критерии, що се отнася до членове 15—17 от Регламент № 44/2001, решение Personal Exchange International (т. 29—31 и цитираната съдебна практика).

[80] Вж. доклад на г-н P. Schlosser по Конвенцията относно присъединяването на Кралство Дания, на Ирландия и на Обединеното кралство Великобритания и Северна Ирландия към Конвенцията относно компетентността и изпълнението на съдебните решения по граждански и търговски дела и към Протокола за нейното тълкуване от Съда (ОВ C 59, 1979 г., стр. 71) (по-конкретно стр. 118, т. 153) и решение от 14 март 2013 г., Česká spořitelna (C-419/11, EU:C:2013:165, т. 32 и цитираната съдебна практика).

[81] Вж. за сравнение решение Personal Exchange International относно договор за игра на покер, сключен онлайн от лице, което редовно получава значителни печалби.

служителите, които не им позволяват да сезират юрисдикцията по местоживеенето си, както потребителите, за да даде предимство на близостта на сезираната юрисдикция с тяхното място на работа.

101. На последно място, и аз като Комисията ще добавя, че такова тълкуване не може да се обоснове с липсата на разпоредба, приложима към положение, което не е предвидено в Регламент № 1215/2012 [82].

102. Поради това предлагам на Съда да отговори на зададените от запитващата юрисдикция трети и четвърти преюдициален въпрос в първата им част, че понятието „търговска дейност или професия“/„занятие или професия“ по смисъла на член 17, параграф 1 от Регламент № 1215/2012 и на член 6, параграф 1 от Регламент „Рим I“ обхваща дейността като нает работник в рамките на трудово правоотношение.

2. По квалификацията на споразумение, гарантиращо на работника или служителя изпълнението на задълженията на работодателя

103. С третия и четвъртия преюдициален въпрос във втората им част запитващата юрисдикция по същество иска от Съда да се установи дали член 17, параграф 1 от Регламент № 1215/2012 и член 6, параграф 1 от Регламент „Рим I“ трябва да се тълкуват в смисъл, че в обхвата на понятието „търговска дейност или професия“/„занятие или професия“ попада гаранционно споразумение, по силата на което трето лице отговаря пряко пред работник или служител за изпълнението на задълженията, произтичащи от сключения с неговия работодател индивидуален трудов договор.

104. Този въпрос се поставя само ако се приеме, че понятието „търговска дейност или професия“/„занятие или професия“ не обхваща дейността като нает работник, което би могло да обоснове международната компетентност на запитващата юрисдикция.

105. Поради това, след като по-рано отхвърлих тази възможност, предлагам на Съда при условията на евентуалност да отговори на запитващата юрисдикция, че макар и едностранен [83], ангажиментът, който е поет към работник или служител с оглед спазване на задълженията на неговия работодател, а не за задоволяване на лични нужди, е пряко свързан с трудовия договор. Следователно той не е поет „извън и независимо от всякаква търговска или професионална дейност“ [84].

106. В случая, след като въз основа на обстоятелствата, при които е сключено гаранционното споразумение, и на неговото съдържание трябва да се счита, че то е неразделна част от трудовия договор [85], от това би следвал изводът, че то зависи от

[82] В това отношение запитващата юрисдикция подчертава, че в състоянието на позитивното право целта за защита на слабата страна, посочена в съображения 14 и 18 от Регламент № 1215/2012, няма да бъде постигната, ако се приеме, че трудовото правоотношение на нает работник в група от дружества може да се използва, за да му се попречи да се позове на приложимите към потребителите правила за компетентност, или обратно, ако липсата на такова трудово правоотношение се използва, за да се обоснове неприложимост на също посочените в този регламент правила в интерес на работниците и служителите.

[83] Вж. по аналогия решение от 14 май 2009 г., Ilsinger (C-180/06, EU:C:2009:303, т. 51).

[84] Вж. точка 96 от настоящото заключение.

[85] Вж. точка 52 от настоящото заключение.

професионалната дейност на FD. В това отношение може да се транспонира [86] решението на Съда относно изключването на трудовите договори от приложното поле на Директива 93/13/ЕИО [87].

107. Поради това предлагам на Съда при условията на евентуалност да отговори на зададените от запитващата юрисдикция трети и четвърти преюдициален въпрос във втората им част, че когато съгласно гаранционно споразумение, което е неразделна част от трудов договор, дадено лице отговаря за изпълнението на задълженията на работодателя към работника или служителя, това споразумение попада в обхвата на понятието „търговска дейност или професия“/„занятие или професия“ по смисъла на член 17, параграф 1 от Регламент № 1215/2012 и на член 6, параграф 1 от Регламент „Рим I“.

V. Заключение

108. С оглед на всички предходни съображения предлагам на Съда да отговори на поставените от Bundesarbeitsgericht (Федерален трудов съд, Германия) преюдициални въпроси по следния начин:

Главно:

1) Член 21, параграфи 1 и 2 от Регламент (ЕС) № 1215/2012 на Европейския парламент и на Съвета от 12 декември 2012 година относно компетентността, признаването и изпълнението на съдебни решения по граждански и търговски дела трябва да се тълкува в смисъл че физическо или юридическо лице — независимо дали има или не местоживеене в държава членка — с което работникът или служителят е сключил не своя трудов договор, а споразумение, неразделна част от този договор, по силата на което това лице отговаря за изпълнението на задълженията на работодателя към посочения работник или служител, може да се счита за „работодател“, ако то има пряк интерес от доброто изпълнение на посочения договор. Наличието на такъв пряк интерес трябва да се прецени от запитващата юрисдикция общо, като вземе предвид всички обстоятелства по случая.

2) Член 6, параграф 1 от Регламент № 1215/2012 трябва да се тълкува в смисъл, че прилагането на националните правила за компетентност е изключено, когато са налице условията за прилагане на член 21, параграф 2 от този регламент.

   При условията на евентуалност, ако Съдът счете, че спорът не попада в приложното поле на член 21, параграф 2 от Регламент № 1215/2012:

3) Член 17, параграф 1 от Регламент № 1215/2012 и член 6, параграф 1 от Регламент (ЕО) № 593/2008 на Европейския парламент и на Съвета от 17 юни 2008 година относно приложимото право към договорни задължения („Рим I“) трябва да се тълкуват в смисъл, че понятието „търговска дейност или професия“/„занятие или професия“ обхваща дейността като нает лице в рамките на трудово правоотношение.

[86] Директива на Съвета от 5 април 1993 година относно неравноправните клаузи в потребителските договори (ОВ L 95, 1993 г., стр. 29; Специално издание на български език, 2007 г., глава 15, том 2, стр. 273).

[87] Вж. решение от 21 март 2019 г., Pouvin и Dijoux (C-590/17, EU:C:2019:232, т. 32).

4) Член 17, параграф 1 от Регламент № 1215/2012 и член 6, параграф 1 от Регламент № 593/2008 трябва да се тълкуват в смисъл, че когато съгласно гаранционно споразумение, което е неразделна част от трудов договор, дадено лице отговаря за изпълнението на задълженията на работодателя към работника или служителя, това споразумение попада в обхвата на понятието „търговска дейност или професия“ /„занятие или професия“.