Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (първи състав)

26 март 2015 година*

„Преюдициално запитване — Социална политика — Харта на основните права на Европейския съюз — Член 31, параграф 2 — Директива 2003/88/ЕО — Член 7 — Понятие „работник“ — Лице с увреждания — Право на платен годишен отпуск — Национална правна уредба, противоречаща на правото на Съюза — Роля на националния съд“

По дело C-316/13

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Cour de cassation (Франция) с акт от 29 май 2013 г., постъпил в Съда на 10 юни 2013 г., в рамките на производство по дело,

Gérard Fenoll

срещу

Centre d'aide par le travail „La Jouvene“,

Association de parents et d'amis de personnes handicapées mentales (APEI) d'Avignon,

СЪДЪТ (първи състав),

състоящ се от: A. Tizzano, председател на състава, A. Borg Barthet, E. Levits (докладчик), M. Berger и F. Biltgen, съдии,

генерален адвокат: P. Mengozzi,

секретар: M. Ferreira, главен администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 27 март 2014 г.,

като има предвид становищата, представени:

— за г-н Fenoll, от G. Delvolvé и A. Delvolvé, avocats,

— за Association de parents et d'amis de personnes handicapées mentales (APEI) d'Avignon, от L. Cocquebert, avocat,

— за френското правителство, от N. Rouam, както и от D. Colas и R. Coesme, в качеството на представители,

* Език на производството: френски.

— за нидерландското правителство, от M. Bulterman и C. Schillemans, в качеството на представители,

— за Европейската комисия, от M. Van Hoof и M. van Beek, в качеството на представители,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 12 юни 2014 г.,

постанови настоящото

Решение

1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на понятието „работник“ по смисъла на Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време (ОВ L 299, стр. 9; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 7, стр. 3) и на член 31 от Хартата на основните права на Европейския съюз (наричана по-нататък „Хартата“).

2 Запитването е отправено в рамките на спор между, от една страна, г-н Fenoll, и от друга страна, Centre d'aide par le travail [Център за подпомагане чрез работа] „La Jouvene“ (наричан по-нататък „ЦПР „La Jouvene“) и Association de parents et d'amis de personnes handicapées mentales (APEI) d'Avignon [Сдружение на роднини и приятели на лица с умствени увреждания (APEI), Авиньон], във връзка с искането на г-н Fenoll да му бъде изплатено финансово обезщетение за неизползван платен годишен отпуск.

Правна уредба

Право на Съюза

3 Член 1 от Директива 2003/88 е озаглавен „Предмет и приложно поле“ и в него се предвижда следното:

„1. Настоящата директива определя минималните изисквания за безопасност и здраве при организацията на работното време.

2. Настоящата директива се прилага за:

а) минималната продължителност на […] годишния отпуск […]

[…]

3. Настоящата директива се прилага за всички сектори на дейност, както обществени, така и частни, по смисъла на член 2 от Директива 89/391/ЕИО [на Съвета от 12 юни 1989 година за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето на работниците на работното място (ОВ L 183, стр. 1; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 2, стр. 88], без да се засягат разпоредбите на членове 14, 17, 18 и 19 от настоящата директива.

[…]“.

4 Член 7 от тази директива е озаглавен „Годишен отпуск“ и гласи:

„1. Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че всеки работник има право на платен годишен отпуск от най-малко четири седмици в съответствие с условията за придобиване на право и предоставяне на такъв отпуск, предвидени от националното законодателство и/или практика.

2. Минималният период за платен годишен отпуск не може да се заменя с финансово обезщетение, освен при прекратяване на трудовото правоотношение“.

5 В член 17 от посочената директива се предвижда, че държавите членки могат да дерогират някои нейни разпоредби. По отношение на член 7 обаче не се допуска никаква дерогация.

6 Член 2 от Директива 89/391 е озаглавен „Приложно поле“ и гласи:

„1. Настоящата директива се прилага във всички сфери на дейност, както в обществения, така и в частния сектор (промишленост, селско стопанство, търговия, администрация, услуги, обучение, култура, развлечения и др.).

2. Настоящата директива не се прилага, когато особеностите на някои специфични дейности на обществени служби, като например въоръжените сили и полицията или някои специфични дейности на службите на гражданска защита, неизбежно влизат в конфликт с нея.

В този случай безопасността и здравето на работниците трябва да се осигури във възможно най-висока степен в светлината на целите на настоящата директива“.

Френско право

Code du travail

7 В член L. 223-2, първа алинея от Code du travail [Кодекс на труда] в действащата му редакция към момента на настъпване на фактите по делото в главното производство се предвижда следното:

„Всеки работник, който през референтната година действително е полагал труд при един и същ работодател общо поне един месец, има право на отпуск от два и половина работни дни за всеки отработен месец, като общата продължителност на полагаемия отпуск не може да надвишава тридесет работни дни“.

8 Съгласно член L. 223-4 от този кодекс:

„При определянето на продължителността на отпуска четири отработени седмици, или двадесет и четири работни дни, се считат за един месец действително положен труд. За периоди на действително положен труд се считат времето на платен отпуск, […] компенсиращи[те] почивни дни, […] време[то] за почивка на работничките родилки, получените въз основа на намаляване на работното време почивни дни и ограниченото до една година без прекъсване време, през което изпълнението на трудовия договор е спряно поради трудова злополука или професионално заболяване. […]“.

9 Член L. 323-10 от същия кодекс гласи:

„За работник с увреждане по смисъла на настоящия дял се счита всяко лице, чиито възможности за намиране или оставане на работа действително са намалени вследствие на влошаване на една или няколко физически, сетивни, умствени или психически функции.

Качеството „работник с увреждане“ се удостоверява от комисията, посочена в член L. 146-9 от Code de l'action sociale et des familles [Кодекс за социално и семейно подпомагане].

Насочването към заведение или служба, попадащо(а) в обхвата на член L. 312-1, параграф 1, точка 5, буква а) от същия кодекс, е равносилно на удостоверяване на качеството „работник с увреждане“.

Code de l'action sociale et des familles

10 Член L. 312-1 от Code de l'action sociale et des familles в действащата му редакция от 6 септември 2003 г. гласи следното:

„Социални и медико-социални заведения и служби по смисъла на настоящия кодекс са изброените по-долу заведения и служби, независимо от това дали притежават собствена правосубектност:

[…]

5. Заведения или служби:

   а) За подпомагане чрез работа, с изключение на структурите, сключили договор с държавата за дейностите по член L. 322-4-16 от Code du travail, и специализираните предприятия, определени в членове L. 323-30 и сл. от същия кодекс;

[…]“.

11 Член L. 344-2 от посочения кодекс в действащата му редакция между 3 януари 2002 г. и 11 февруари 2005 г. гласи:

„Центровете за подпомагане чрез работа, независимо от това дали разполагат с дом за настаняване, приемат младежите и възрастните с увреждания, които временно или трайно не могат да работят нито в обикновени предприятия, нито в защитена среда или с център за разпределяне на надомна работа, нито да упражняват независима професионална дейност. Тези центрове им предоставят възможност за извършване на различни дейности от професионално естество, медико-социална и образователна подкрепа, както и жизнена среда, благоприятстваща тяхното личностно развитие и социалната им интеграция.

[…]“.

Спорът в главното производство и преюдициалните въпроси

12 Г-н Fenoll е приет в ЦПР „La Jouvene“ в периода от 1 февруари 1996 г. до 20 юни 2005 г. Първоначално той редовно има право на пет седмици платен годишен отпуск.

13 От 16 октомври 2004 г. до момента, в който напуска посочения ЦПР, г-н Fenoll е в отпуск по болест. Към началния момент на неработоспособността е имал право на остатък от дванадесет дни натрупан и неизползван платен годишен отпуск за периода от 1 юни 2003 г. до 31 май

2004 г., в който е полагал труд. Освен това г-н Fenoll не е могъл да се ползва от правото си на отпуск за референтния период от 1 юни 2004 г. до 31 май 2005 г. Г-н Fenoll счита, че този натрупан и неизползван годишен отпуск за двата посочени по-горе периода му дава право да получи финансово обезщетение в размер на 945 EUR. ЦПР „La Jouvene“ отказва да му изплати тази сума.

14 След като Tribunal d'instance d'Avignon [Районен съд, Авиньон] (Франция) отхвърля искането му за обезщетение като последна инстанция, г-н Fenoll подава касационна жалба.

15 Запитващата юрисдикция припомня практиката на Съда относно член 7 от Директива 2003/88, както и практиката му относно понятието „работник“ по смисъла на член 45 ДФЕС. В това отношение запитващата юрисдикция иска да се установи дали лицата, които са настанени в център за подпомагане чрез работа (наричан по-нататък „ЦПР“) и нямат статут на заето лице в него, попадат в обхвата на понятието „работник“ по смисъла на правото на Съюза.

16 Запитващата юрисдикция припомня текста на член 31, параграф 2 от Хартата, съгласно който всеки работник има право именно на платен годишен отпуск, и посочва, че съгласно постоянната съдебна практика в спор между частноправни субекти е възможно позоваване на основните права на Европейския съюз, за да се провери спазването на същите основни права от институциите на Съюза и от държавите членки, когато те прилагат правото на Съюза.

17 При тези обстоятелства Cour de cassation [Касационен съд] решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Трябва ли член 3 от Директива 89/391, към която препращат разпоредбите на член 1 от Директива 2003/88, определящи приложното ѝ поле, да се тълкува в смисъл, че лице, прието в ЦПР, може да се квалифицира като „работник“ по смисъла на същия член 3?

2) Трябва ли член 31 от Хартата да се тълкува в смисъл, че лице като посоченото в предходния въпрос може да се квалифицира като „работник“ по смисъла на същия член 31?

3) Възможно ли е лице като посоченото в първия въпрос да се позове пряко на правата, които има по Хартата, за да получи право на платен отпуск, ако националната правна уредба не предвижда то да се ползва от такова право, и трябва ли националният съд да остави без приложение всички противоречащи разпоредби от националното право, за да гарантира пълното действие на това право?“.

По преюдициалните въпроси

По първия и втория въпрос

18 С тези въпроси, които следва да бъдат разгледани заедно, запитващата юрисдикция по същество пита дали понятието „работник“ по смисъла на член 7 от Директива 2003/88 и на член 31, параграф 2 от Хартата трябва да се тълкува в смисъл, че обхваща лице, прието в ЦПР като разглеждания в главното производство.

19 В това отношение най-напред трябва да се припомни, че съгласно член 1, параграф 3 от Директива 2003/88 във връзка с член 2 от Директива 89/391, към който първата разпоредба препраща, тези директиви се прилагат за всички сектори на дейност, както обществени, така и частни, за да се насърчи подобряването на безопасността и здравето на работниците на работното място и да се уредят някои аспекти на организацията на тяхното работно време.

20 Така Съдът вече се е произнесъл, че приложното поле на Директива 89/391 трябва да се разбира в широк смисъл, поради което предвидените в член 2, параграф 2, първа алинея изключения от това поле трябва да се тълкуват ограничително (вж. в този смисъл по-специално решения Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, т. 34 и 35, и Комисия/Испания, C-132/04, EU:C:2006:18, т. 22). Всъщност тези изключения са приети само за да се гарантира доброто функциониране на службите, които са необходими за защитата на обществената безопасност, здраве и ред при обстоятелства, породени от изключителни по тежестта и мащабите си събития (решение Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, т. 21 и цитираната съдебна практика).

21 Тъй като никое от тези обстоятелства не е относимо към положението на лице като жалбоподателя в главното производство, дейността на последния попада в приложното поле на Директива 2003/88.

22 От това следва, че разпоредбите на Директива 2003/88 — и по-специално член 7 — се прилагат по отношение на извършваната от г-н Fenoll дейност.

23 Следователно въпросът, на който трябва да се отговори, е дали г-н Fenoll извършва тази дейност в качеството на работник по смисъла на член 7 от Директива 2003/88 и на член 31, параграф 2 от Хартата.

24 В това отношение, що се отнася до Директива 2003/88, както посочва генералният адвокат в точка 29 от заключението си, трябва да се отбележи, че тя не съдържа никакво препращане към въведеното в Директива 89/391 понятие „работник“, нито към произтичащото от националните законодателства и/или практики определение на това понятие (в този смисъл вж. решение Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, т. 27).

25 От това следва, че за целите на прилагането на Директива 2003/88 понятието „работник“ не може да има различно тълкуване съгласно всяко национално право, а има самостоятелно, присъщо на правото на Съюза значение (решение Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, т. 28).

26 Както подчертава генералният адвокат в точка 26 от заключението си, тази констатация съответно се налага и предвид тълкуването на понятието „работник“ по смисъла на член 7 от Директива 2003/88 и на член 31, параграф 2 от Хартата, за да се гарантира еднакво приложно поле ratione personae на правото на платен отпуск на работниците.

27 В този контекст трябва да се припомни, че съгласно постоянната практика на Съда понятието „работник“ в рамките на Директива 2003/88 следва да бъде определено съобразно обективни критерии, които характеризират трудовото правоотношение с оглед на правата и задълженията на съответните лица. Така за „работник“ трябва да се счита всяко лице, което извършва реални и ефективни дейности, с изключение на дейностите, които са толкова незначителни, че се явяват единствено странични и допълнителни. Характерно за трудовото правоотношение е обстоятелството, че през определен период от време лицето полага труд в полза на друго лице и под негово ръководство, срещу което получава възнаграждение (в този смисъл вж. решения Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, т. 28 и Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, т. 23).

28 Съответно, за да се провери дали това понятие може да обхване прието в ЦПР лице като г-н Fenoll, трябва да се вземат предвид следните аспекти.

29 Първо, Съдът приема, че в рамките на квалификацията във връзка с понятието „работник“, която националният съд трябва да извърши, последният трябва да се основава на обективни критерии и да направи цялостна преценка на всички обстоятелства по разглежданото от него дело, имащи връзка с естеството както на съответните дейности, така и на отношенията между разглежданите страни (решение Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, т. 29).

30 В разглеждания случай от акта за преюдициално запитване следва, че някои разпоредби от Code du travail не се прилагат по отношение на приетите в ЦПР лица. Същевременно това обстоятелство — поставящо посочените лица в правно положение, което трябва да се квалифицира като „sui generis“ — не може да бъде определящо при преценката на трудовото правоотношение между разглежданите страни.

31 Всъщност трябва да се припомни, че по този въпрос Съдът вече е постановявал, че с оглед на националното право правното естество sui generis на трудовото правоотношение не може да има каквито и да било последици за качеството „работник“ по смисъла на правото на Съюза (вж. решение Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, т. 26 и цитираната съдебна практика).

32 Второ, безспорно е, че известно време г-н Fenoll е извършвал различни дейности, по-специално от постъпването си на работа в ЦПР „La Jouvene“ през 1996 г. и поне в продължителност на пет последователни години, за които впрочем получава платен годишен отпуск. От предоставените на Съда материали по делото е видно, че тези дейности, придружавани с подкрепа от медико-социално естество, са били възлагани и ръководени от персонала и от ръководството на ЦПР „La Jouvene“, който се е стремял да осигури на съответното лице най-добре съобразен с неговите нужди начин на живот. Такава организационна рамка може да позволи на образувание като разглеждания в главното производство ЦПР да следи едновременно за личностното развитие на лице с тежко увреждане чрез изтъкване на неговите способности и — доколкото е възможно — за това поверените на лицето дейности да носят определена икономическа полза в интерес на съответното образувание.

33 Трето, от предоставените на Съда материали по делото следва също, че тъй като дейностите на г-н Fenoll са били част от социално-икономическата програма на ЦПР „La Jouvene“, срещу извършването им е получавано възнаграждение. В този контекст е важно да се отбележи, че евентуалният доста по-нисък размер на това възнаграждение от гарантираната във Франция минимална работна заплата не може да се взема предвид при квалифицирането на г-н Fenoll като „работник“ по смисъла на правото на Съюза.

34 Всъщност съгласно постоянната практика на Съда нито по-високата или по-ниската производителност на съответното лице, нито произходът на средствата за възнаграждение или пък ограниченият размер на последното могат да имат каквито и да било последици за качеството „работник“ по смисъла на правото на Съюза (вж. решения Bettray, 344/87, EU:C:1989:226, т. 15 и 16, Kurz, C-188/00, EU:C:2002:694, т. 32 и Trojani, C-456/02, EU:C:2004:488, т. 16).

35 Четвърто, важно е да се установи дали извършваните от г-н Fenoll дейности в ЦПР „La Jouvene“ трябва да се квалифицират като „реални и ефективни“, или се явяват единствено напълно странични и допълнителни, поради което — съгласно посочената в точна 27 от настоящото решение постоянна практика на Съда — чрез тях извършващото ги лице не може да бъде квалифицирано като „работник“.

36 В това отношение от фактическите обстоятелства, въз основа на които е постановено решение Bettray (344/87, EU:C:1989:226), Association de parents et d’amis de personnes handicapées mentales d’Avignon (APEI), Авиньон и френското правителство правят извода, че по аналогия г-н Fenoll

не може да бъде квалифициран като „работник“, тъй като дейностите му в ЦПР „La Jouvene“ били сравними с извършваните такива от лицата, приети в център за лечение на наркозависими лица като разглеждания в посоченото решение.

37 Този подход не може да бъде подкрепен.

38 Всъщност най-напред следва да се отбележи, че макар в точка 17 от решение Bettray (344/87, EU:C:1989:226) Съдът да приема, че за реални и ефективни икономически дейности не могат да се считат дейностите, които са само средство за рехабилитация или за реинтеграция на извършващите ги лица, той също така уточнява, че това съображение е относимо единствено към фактическите обстоятелства, по които е постановено посоченото решение, свързани конкретно с положението на лице, което поради наркотичната му зависимост е било нает на работа въз основа на национална правна уредба, целяща осигуряване на заетост на лица, които поради дължащи се на състоянието им обстоятелства не могат да работят при нормални условия (вж. решение Trojani, C-456/02, EU:C:2004:488, т. 19 и цитираната съдебна практика.

39 По-нататък трябва да се констатира, че макар работните места в ЦПР „La Jouvene“ — също като предназначените такива за наркозависими лица в случая, по който е постановено решение Bettray (344/87, EU:C:1989:226) — да се заемат само от лица, които поради дължащи се на състоянието им обстоятелства не могат да полагат труд при нормални условия, от предоставените на Съда материали по делото същевременно е видно, че самата концепция на уредбата, регламентираща функционирането на ЦПР и съответно извършваните в него дейности от лицата с увреждания, е такава, че тези дейности не се явяват напълно странични и допълнителни по смисъла на посочената в точка 27 от настоящото решение съдебна практика.

40 Всъщност, както генералният адвокат подчертава по-специално в точка 42 от заключението си, извършваните от лицата с увреждания дейности в ЦПР „La Jouvene“ не са въведени единствено с цел да се осигури заетост — евентуално вторична — на съответните лица. Всъщност, макар да са адаптирани към способностите на съответните лица, тези дейности носят и определена икономическа полза. Това в още по-голяма степен се потвърждава от обстоятелството, че въпросните дейности позволяват да се придаде стойност на производителността, колкото и намалена да е тя, на лицата с тежки увреждания и същевременно да се осигури дължимата им социална защита.

41 Така от гореизложените съображения следва, че въз основа на доказателствата, които се съдържат в предоставените на Съда материали по делото, лице, извършващо дейности като тези на г-н Fenoll в ЦПР „La Jouvene“, може да бъде квалифицирано като „работник“ по смисъла на член 7 от Директива 2003/88 и на член 31, параграф 2 от Хартата.

42 В този контекст националният съд по-специално трябва да провери дали действително извършваните от съответното лице дейности могат да се разглеждат като спадащи по принцип към пазара на труда. За тази цел предвид могат да се вземат не само статутът и практиките на разглеждания в главното производство ЦПР в качеството му на приемно заведение, както и различните аспекти на целта на програмата му за социално подпомагане, но също и естеството и условията за извършване на дейностите (вж. по аналогия решение Trojani, C-456/02, EU:C:2004:488, т. 24).

43 При това положение на първите два въпроса следва да се отговори, че понятието „работник“ по смисъла на член 7 от Директива 2003/88 и на член 31, параграф 2 от Хартата трябва да се тълкува в смисъл, че може да обхваща лице, прието в ЦПР като разглеждания в главното производство.

По третия въпрос

44 С третия си въпрос запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали член 31, параграф 2 от Хартата трябва да се тълкува в смисъл, че пряко позоваване на него е възможно в спор между частноправни субекти, за да се гарантира пълното действие на правото на платен годишен отпуск и всяка противоречаща национална разпоредба да бъде оставена без приложение.

45 В това отношение, както подчертава генералният адвокат в точка 23 от заключението си, е достатъчно да се констатира, че член 31, параграф 2 от Хартата не следва да се прилага rationae temporis в положение като това по делото в главното производство.

46 Всъщност искането на г-н Fenoll, свързано с платения му годишен отпуск, се отнася за период, предхождащ момента на влизане в сила на Договора от Лисабон и съответно момента, в който Хартата е придобила същата сила като Договорите в съответствие с член 6, параграф 1 от Договора за ЕС.

47 Следователно в спор като този по главното производство не е възможно позоваване на член 31, параграф 2 от Хартата като такъв.

48 Що се отнася до възможността за позоваване на член 7 от Директива 2003/88, който се отнася именно за правото на платен годишен отпуск, от постоянната практика на Съда следва, че ако националното право не позволява тълкуване в съответствие с посочената директива — което запитващата юрисдикция трябва да провери — не е възможно позоваване на член 7 от същата директива в спор между частноправни субекти, като разглеждания в главното производство, с цел да се гарантира пълното действие на посоченото право на платен годишен отпуск и противоречащите национални разпоредби да се оставят без приложение. Същевременно в подобно положение страната, която е увредена от несъответствието на националното право с правото на Съюза, може да се позове на съдебната практика, произтичаща от решение Francovich и др. (C-6/90 и C-9/90, EU:C:1991:428), за да получи евентуално обезщетение за претърпените вреди (вж. решение Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, т. 43).

49 С оглед на всички гореизложени съображения на третия въпрос не следва да се дава отговор.

По съдебните разноски

50 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 (първи състав) реши:

Понятието „работник“ по смисъла на член 7 от Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време и на член 31, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз трябва да се тълкува в смисъл, че може да обхваща лице, прието в център за подпомагане чрез работа като разглеждания в главното производство.

Подписи