ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ГЕНЕРАЛНИЯ АДВОКАТ Г-Н DÁMASO RUIZ-JARABO COLOMER,

представено на 3 юни 2008 година [1]

I — Въведение

1. Директива 80/987/ЕИО на Съвета за сближаване на законодателствата на държавите членки относно закрилата на работниците и служителите в случай на неплатежоспособност на техния работодател продължава да поражда съмнения у националните юрисдикции във връзка с тълкуването ѝ [2].

2. Имах възможност да се произнеса по този акт в заключението си по дело Everson и Barrass [3], но трябва още веднъж да анализирам приложното поле на Директива 80/987, когато предприятие в състояние на неплатежоспособност извършва дейност в няколко държави членки, както и критериите, които обосновават предоставянето на компетентност на национален орган и непосредственото действие на някои от разпоредбите ѝ. Поради изменението на директивата през 2002 г. [4] се налага Съдът да отговори на повдигнатите въпроси, макар че те не са изцяло нови.

II — Фактите, свързани със спора по главното производство

3. Г-н Anders Holmqvist, шофьор на дружеството Jörgen Nilsson Akeri och Spedition AB, предоставя услуги по приемане на стоки в Италия с оглед на последващата им доставка в Швеция, където предприятието обикновено осъществява дейността си. Както в Швеция, така и в Италия отговорността на г-н Holmqvist обхваща и надзор на товаро-разтоварните дейности. Във връзка с професионалните си задължения г-н Holmqvist преминава през територията на Австрия и на Германия като използва автомобилен транспорт.

4. Центърът на дейността на предприятието се намира в шведския град Tjörnarp, като то не разполага с клон или с друг вид търговско представителство извън тази държава.

1 — Език на оригиналния текст: испански.

2 — Директива 80/987/ЕИО на Съвета от 20 октомври 1980 г. (ОВ L 283, стр. 23; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 1, стр. 197).

3 — По посоченото дело, приключило с Решение на Съда от 16 декември 1999 г. (C-198/98, Recueil, стр. I-8903), представих заключение на 9 септември 1999 г.

4 — Директива 2002/74/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 23 септември 2002 година за изменение на Директива 80/987/ЕИО (ОВ L 270, стр. 10; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 149).

5. На 10 април 2006 г. Lunds tingrätt (Районен съд, Lund) обявява предприятието в несъстоятелност. На 27 юни 2006 г. синдикът предоставя на г-н Holmqvist гаранция за заплатата, полагаща му се съгласно закона за гарантиране на заплатата (Lönegarantilagen) от 1992 г., който представлява законодателен текст за транспониране на Директива 80/987 в националния правен ред.

6. Тъй като не е съгласен с решението на синдика, Tillsynsmyndigheten i concursen (орган за контрол на производствата по несъстоятелност, наричан по-нататък „контролният орган“) сезира националния съд, като твърди, че г-н Holmqvist нямал право да се ползва от шведската гаранция за заплатата, тъй като изпълнявал трудовите си функции в други държави членки, различни от Швеция, поради което трябвало да се позове на правата си в тези други държави членки.

III — Правна уредба

7. Директива 80/987 цели да предложи минимално ниво на защита на работниците и служителите в случай на неплатежоспособност на техния работодател, за което „въвежда задължение за държавите членки да създадат орган, който да осигури изплащането на неуредените претенции на засегнатите работници и служители“ [5]. За тази цел в директивата са включени самостоятелна дефиниция на понятието за работодател в състояние на неплатежоспособност [6] и някои конкретни мерки [7].

8. През деветдесетте години Съдът постановява две решения по преюдициални запитвания, за да разреши трудностите, установени в производствата по несъстоятелност при наличие на трансгранични връзки. В Решение по дело Mosbaek [8] и в Решение по дело Everson и Barrass [9] са предоставени някои критерии за определяне на гарантиращия орган, пред който да се предявят вземанията, когато работодателят в състояние на неплатежоспособност упражнява дейността си в повече от една държава членка.

9. През 2001 г. Комисията инициира реформа на Директива 80/987 [10], за да отрази напредъка на съдебната практика, установена в Решение по дело Mosbaek и Решение по дело Everson и Barrass [11], като признава, че „липсата на изрична разпоредба […], определяща органа, който е компетентен да изплаща вземанията за заплати в случай на неплатежоспособност на предприятия, които имат място на стопанска дейност в различни държави членки, се възприема като източник на

5 — Използвам описанието от Директива 2002/74, като съгласно съображение 2 от нея става въпрос за *позитивно задължение.*

6 — Член 2 от директивата.

7 — Членове 3 и 4 от директивата.

8 — Решение от 17 септември 1997 г. (C-117/96, Recueil, стр. 5017).

9 — Решение, посочено в бележка под линия 3.

10 — Предложение за директива на Европейския парламент и на Съвета за изменение на Директива 80/987 (COM (2002) 832 окончателен от 15 януари 2001 г.).

11 — Комисията обосновава предложението си с необходимостта „да се осигури правна сигурност и да се укрепят правата на работниците и служителите в съответствие с насоките на Съда“ [неофициален превод]. По-нататък Комисията споменава Решение по дело Everson и Решение по дело Mosbæk и Barrass (предложение за директива, посочено в предходната бележка под линия, стр. 9).

правна несигурност“ [неофициален превод] [12]. От тази инициатива се ражда Директива 2002/74, която въвежда нов член 8а в Директива 80/987, чийто параграф 1 трябва да тълкува Съдът в настоящото преюдициално производство.

„Член 8а

1. Когато едно предприятие, което извършва дейност на територията на най-малко две държави членки е в състояние на неплатежоспособност по смисъла на член 2, параграф 1, органът в държавата членка, на чиято територия те работят или обикновено полагат труд, е отговорният орган за изплащане на дължимите вземания на работниците и служителите.

2. Обхватът на правата на работниците и служителите се определя със закона, регламентиращ компетентния гарантиращ орган.

3. Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че в случаите по параграф 1 решенията, взети в контекста на процедура при неплатежоспособност [другаде в текста: „производство по несъстоятелност“] по член 2, параграф 1, която е поискана в друга държава членка, са взети предвид при определянето на състоянието на неплатежоспособност на работодателя по смисъла на настоящата директива.“

10. Швеция привежда правния си ред в съответствие с Директива 2002/74 с Lönegarantilagen (Закон за гарантиране на заплатата), като възлага на държавата отговорността за изплащането на дължимите вземанията на работник или служител, когато по отношение на неговия работодател „се прилага производство по несъстоятелност […] по смисъла на член 2, параграф 1 от Директива 80/987/ЕИО на Съвета от 20 октомври 1980 година за сближаване на законодателствата на държавите членки относно закрилата на работниците и служителите в случай на неплатежоспособност на техния работодател […]“ (член 1, параграф 3).

11. Член 2, буква а) от шведския закон за гарантиране на заплатата въвежда изрично предвиденото в член 8а от Директива 2002/74 разрешение относно трансграничните положения по следния начин:

„В случаите по член 1, параграф 3 гаранцията се предоставя само ако работникът упражнява или е упражнявал основно

12 — Предложение за директива, посочено в бележка под линия 10, стр. 8.

своята работа в Швеция за сметка на работодателя.

Не се дължи никакво плащане на основание на гаранцията, ако неплатежоспособността на работодателя е установена в Швеция и работникът упражнява или е упражнявал своята работа за сметка на работодателя основно в друга държава — членка на ЕС или на ЕИП.“

IV — Преюдициалното производство

12. С акт от 28 юни 2007 г. Lunds tingrätt поставя на Съда следните преюдициални въпроси в рамките на производството, започнато от гарантиращия орган срещу Anders Holmqvist:

„1) Следва ли член 8а от Директива 80/987/ЕИО на Съвета от 20 октомври 1980 година за сближаване на законодателствата на държавите членки относно закрилата на работниците и служителите в случай на неплатежоспособност на техния работодател, изменена последно с Директива 2002/74/ЕО на Европейския парламент и на Съвета, да се тълкува в смисъл, че за да може да се счита, че предприятие осъществява дейност на територията на дадена държава членка, е необходимо то да има клон или постоянно място на стопанска дейност в същата?

2) При отрицателен отговор, какви условия трябва да бъдат изпълнени, за да се приеме, че дадено предприятие осъществява дейност в няколко държави членки?

3) Ако трябва да се приеме, че предприятието осъществява дейност на територията на няколко държави членки и ако даден работник извършва работа за предприятието в няколко от тях, по какви критерии се определя къде работата се извършва обикновено?

4) Има ли непосредствено действие член 8а от Директива 80/987/ЕИО на Съвета от 20 октомври 1980 година за сближаване на законодателствата на държавите членки относно закрилата на работниците и служителите в случай на неплатежоспособност на техния работодател, изменена последно с Директива 2002/74/ЕО на Европейския парламент и на Съвета?“

13. Жалбоподателят и ответникът в главното производство, правителствата на

Обединеното кралство, както и италианското, нидерландското, гръцкото и шведското правителство и Комисията представят становища в посочения в член 20 от Статута на Съда срок.

14. В проведеното на 16 април 2008 г. съдебно заседание се явяват, за да изложат устно твърденията си, представителят на г-н Holmqvist и представителите на италианското и гръцкото правителство, както и на Комисията на европейските общности.

V — Първият и вторият преюдициален въпрос

15. С първия си въпрос националната юрисдикция изразява съмненията си относно приложното поле на член 8а от Директива 80/987. Тази общностна разпоредба съдържа правило относно компетентността, позволяващо да се определи държавата, отговорна за гарантиране на заплатите, при наличие на „дейност на територията на най-малко две държави членки“.

16. В обобщение, Lunds tingrätt иска да се установи в кой случай възниква трансгранична дейност по смисъла на посочения член 8а, като с втория въпрос моли да бъдат установени правила за тълкуване в това отношение.

17. Двата преюдициални въпроса са тясно свързани, тъй като за да се даде отговор на втория, непременно следва да се отговори на първия въпрос, поради което изглежда уместно те да бъдат разгледани заедно.

18. Правителствата, представили становища в настоящото преюдициално производство, Комисията и ответникът в националното производство са съгласни, че работодателят на Anders Holmqvist не е извършвал дейност най-малко в две държави членки.

19. Позовавайки се на Решение по дело Mosbæk и на Решение по дело Everson и Barrass, италианското правителство подчертава важността на връзките, установени от предприятието в несъстоятелност с дадена държава, така че когато то разполага с достатъчно трайно търговско присъствие в друга държава членка, с която запазва някои контакти (като например изплащане на социалноосигурителни вноски на своите работници или служители), следва да се презюмира, че развива трансгранична дейност. Нидерландското и гръцкото правителство, Комисията и г-н Holmqvist следват същата линия на разсъждения. Обединеното кралство излага подобни доводи, но разсъждава от друга гледна точка, отричайки съществуването на дейност

в няколко държави, когато работник или служител преминава от една държава в друга, за да изпълни задълженията по трудовия си договор. Всички страни са единодушни, че не е нужно да се открива постоянно място на дейност в друга държава членка, за да се потвърди наличието на трансгранично положение, като е достатъчно наличието на търговско присъствие с известна значимост.

20. Шведското правителство и жалбоподателят в главното производство добавят, че член 8а от Директива 80/987 не изисква създаването на постоянно представителство в друга държава членка. Шведското правителство обаче се въздържа да представи тълкувателни критерии, които позволяват да се уточни кога дейността е осъществена в няколко държави, като твърди, че за това е достатъчно работник или служител да работи обикновено в една от тези държави. Успоредно с това жалбоподателят в главното производство твърди, че ако някой работи за сметка на работодателя си в няколко държави членки, може разумно да се твърди, че посочената работа обикновено се осъществява в държавата, където се изпълнява най-значимата функция, а в случая тази функция е реализирана извън Швеция.

21. Първите два поставени преюдициални въпроса следва да се разгледат, като се прибегне до практиката на Съда, и по-специално до Решение по дело Mosbæk и Решение по дело Everton и Barrass, посочени по-горе, които уточняват пътя за достигане до разрешението, премахвайки всяко съмнение относно член 8а от Директива 80/987.

22. В Решение по дело Mosbæk е разгледан случаят на жена, която упражнява дейност като търговски представител в Дания, Норвегия, Швеция, Финландия и Германия на Colorgen, британско дружество със седалище в Обединеното кралство. Предприятието не е било нито установено, нито регистрирано в Дания. То не е поддържало никакви отношения и с датската администрация в данъчната област или в областта на социалното осигуряване. Когато Colorgen бива обявено в несъстоятелност и неговите служители са освободени, в качеството си на служител г-жа Mosbæk иска изплащане на вземанията си за заплата от датския гаранционен фонд съгласно датското законодателство. Фондът отхвърля нейната молба под претекст, че това е от компетентността на гаранционния орган на държавата по седалището на работодателя. При тази развръзка г-жа Mosbæk прибягва към съдебно производство, в рамките на което Съдът постановява решение по преюдициално запитване, с което потвърждава тезата на датския фонд

23. Трябва да се подчертаят три основни последици от Решение по дело Mosbæk. На първо място, основавайки се на целта на Директива 80/987, Съдът постановява, че смисълът на разпоредбата изисква да се определи гарантиращият орган на държавата, на чиято територия „е взето решение за започване на производството по несъстоятелност или е установено окончателното приключване на дейността на предприятието или на мястото на стопанска дейност на работодателя“ [13]. От това следва, че формалният акт на откриване на производство по несъстоятелност, по-специално когато предприятието е с

13 — Решение по дело Mosbæk, посочено в бележка под линия 8, точка 20.

трансграничен елемент, предоставя ясно указание за определяне на мястото, където могат да бъдат упражнявани защитените посредством Директива 80/987 права, към което следва да се добавят правилата относно компетентността, предвидени в европейските актове относно производствата по несъстоятелност и удовлетворяване на кредитори с общностен мащаб, които също определят държавата на компетентния орган за гарантиране на заплатите [14].

24. На второ място, Решение по дело Mosbæk добавя други допълнителни критерии, ако работодателят е имал потесни връзки с друга държава членка, като Съдът потвърждава в това решение, че „гарантиращият орган, компетентен да изплати неудовлетворените вземания на работниците и служителите, е този, който е получил или поне е трябвало да получи осигурителните вноски от неплатежоспособния работодател“ [15]. По този начин Съдът оставя отворена вратата за второ правило относно компетентността, което се основава на *получателя на осигурителните вноски*, заплатени от предприятията. Когато тези плащания са направени към британски гарантиращ орган или е трябвало да бъдат направени към него, но това не е станало, тъй като работодателят просто не е заплатил никакви осигурителни вноски, би било логично британският гаранционен фонд да изплати възникналите впоследствие вземания за заплати.

25. На трето място, в същото решение е уточнено, че директивата „цели, в случай на неплатежоспособност на работодател, намеса на гарантиращия орган на единствена държава членка, за да се предотвратят ненужните обърквания между националните режими, и по-специално възможността работник или служител да иска да се ползва от директивата в няколко държави членки“ [16], от което може да се направи извод, че компетентността за изплащане на гарантираните вземания е изключителна, тъй като отговорността за изпълнение на Директива 80/987 е на един-единствен гаранционен фонд [17].

26. В крайна сметка съгласно Решение по дело Mosbæk обстоятелството, че предприятие в несъстоятелност е извършило дейност в други държави членки чрез

14 — Естествено имам предвид Регламент (ЕО) № 1346/2000 на Съвета от 29 май 2000 година относно производството по несъстоятелност (ОВ L 160, стр. 1; Специално издание на български език, 2007 г., глава 19, том 1, стр. 143), в чийто член 3, отнасящ се до международната компетентност, е въведено общото правило за компетентност на съдилищата на държавата членка, „на чиято територия е разположен центърът на основните интереси на длъжника“. Важно е да се припомни, че Решение по дело Mosbæk е постановено преди влизането в сила на Регламент № 1346/2006 по време, когато са съществували много международни двустранни спогодби между различни държави членки, тъй като Европейската конвенция относно определени международни аспекти на фалита, която е обсъждана в рамките на Съвета на Европа и открита за подписване в Истамбул на 5 юни 1990 г., никога не влиза в сила.

15 — Решение по дело Mosbaek, посочено в бележка под линия 8, точка 24.

16 — Решение по дело Mosbæk, посочено в бележка под линия 8, точка 26.

17 — Гръцкото правителство твърди, че вследствие на реформата през 2002 г. Директива 80/987 изменя този аспект на Решение по дело Mosbæk, тъй като член 8a признава споделената компетентност между различните национални гарантиращи органи, установявайки механизъм за обмен на информация между съответните публични администрации. Такова важно изменение обаче би изисквало по-ясно и категорично изявление на законодателя. Нито обосновката на предложението от Комисията, нито съдържанието на парламентарните обсъждания, нито съображенията на окончателно приетия текст разкриват политическото намерение за създаване на модел за гарантиране на заплатите при условията на споделена компетентност.

представител, не се счита за достатъчно релевантно за пораждане на трансгранична връзка. Това е така най-вече когато производството по несъстоятелност е започнало в държавата по седалището на образуването и осигурителните вноски са били платени или е трябвало да бъдат платени в полза на гаранционния фонд на тази държава.

27. В Решение по дело Mosbæk са разгледани хипотезите, в които няма постоянно търговско присъствие в друга държава членка, докато в Решение по дело Everson и Barrass се разглежда обратният случай на установено в Ирландия дружество с клон в Обединеното кралство, където то е наело 200 работници и служители, които заплащат социалноосигурителните си вноски на британските органи. За разлика от Решение по дело Mosbæk, в което „неплатежоспособният работодател не разполага с никакво място на стопанска дейност на територията на държавата членка, в която работникът или служителят е извършвал своята дейност“ [18], в Решение по дело Everson и Barrass „работодателят […] е бил установен на територията на Обединеното кралство, тъй като там е притежавал филиал в Avonmouth с повече от 200 работници и служители, сред които и ищците по главното производство“ [19]. Въз основа на тези предпоставки в решението е постановено, че фондът, компетентен за изплащане на неудовлетворените вземания за заплати, е „този на държавата членка, на територията на която те упражняват своята дейност по трудово правоотношение“ [20].

28. Както обяснявам в заключението си по дело Everson и Barrass, присъствието на британско дружество в Дания, което се ограничава до нает офис и една служителка, не може да се сравни с клон, в който работят повече от 200 работници и служители, открит в държава членка от дружество, което е учредено и има седалище в друга държава членка [21]. Различното третиране на тези две случая се подкрепя от анализа на положението на работника или служителя, още повече че той е защитен от Директива 80/987.

29. Телеологичното тълкуване съставлява най-важният тълкувателен модел, използван от Съда. Целите на даден нормативен текст служат за тълкуване на неговите разпоредби. Така Директива 80/987 и изменящата директива от 2002 г. изглеждат ясни в това отношение, тъй като двете целят „осигуряване на правна сигурност за работниците и служителите в случай на неплатежоспособност на предприятията, извършващи дейност в няколко държави членки и […] да се укрепят правата на работниците“ [22].

30. Въз основа на тази предпоставка, която ръководи Съда и в Решение по дело Mosbæk, и в Решение по дело Everson и Barrass, предлагам отрицателен отговор на първия въпрос и предвид фактическите

18 — Решение по дело Everson и Barrass, посочено в бележка под линия 3, точка 23.

19 — Пак там, точка 23.

20 — Пак там, точка 24.

21 — Заключение, посочено в бележка под линия 3, точка 23.

22 — Цялото съдържание на съображение 7 от Директива 2002/74 изразява намерението на законодателя в тази област: „С цел осигуряване на правна сигурност за работниците и служителите в случай на неплатежоспособност на предприятията, извършващи дейност в няколко държави членки, както и за да се укрепят правата на работниците в съответствие с практиката на Съда на Европейските общности, следва да се въведат разпоредби, които изрично да указват институцията, компетентна за изплащане на неизплатените вземания на работниците и служителите […]“.

обстоятелства в спора по главното производство считам, че транспортно предприятие, чиито служители извършват товаро-разтоварна дейност в други държави членки, в които това предприятие не разполага с постоянно търговско присъствие, не може да се квалифицира като предприятие, „което извършва дейност на територията на най-малко две държави членки“ съгласно израза, използван в член 8а от Директива 80/987.

31. В подкрепа на тази идея трябва да се споменат три сериозни довода.

32. На първо място, съдебната практика потвърждава, че представителство като осигуреното от г-жа Mosbæk не съставлява „дейност в друга държава членка“. В замяна на това такъв е случаят на учредено в друга държава дружество като това по дело Everson и Barrass. Тези две решения водят до заключението, че Съдът изисква търговско *присъствие* с намерение то да е *постоянно* [23]. Като използвам думата „присъствие“, имам предвид инфраструктура, която включва човешки и материални ресурси. Наемането на офис и на една представителка, какъвто е случаят в Решение по дело Mosbæk, не са достатъчни. Думата „постоянно“ сочи за стабилност във времето, съчетана с твърда воля за запазване на присъствието на територията на друга държава членка.

33. На второ място, със същото внимание Съдът преценява този аспект при делата, които се отнасят до свободното предоставяне на услуги и свободата на установяване. След Решение по дело Комисия/Германия [24] определението на понятието за място на стопанска дейност става по-гъвкаво, като достига до признаване, че „по отношение на предприятие [...] на друга държава членка, което присъства постоянно във въпросната държава членка, се прилагат разпоредбите на договора относно правото на установяване дори когато това присъствие не е под формата на клон или представителство, а на обикновен офис, ръководен от самия персонал на предприятието или от независимо лице, което е упълномощено да действа постоянно от името на предприятието, както би правило едно представителство“ [25]. Това разширяване на понятието към сфери, в които не се изисква присъствие stricto sensu, означава призна-

23 — Думите *„присъствие“* и *„постоянно“* изглеждат особено подходящи за илюстриране на типа поведение, което води до приложението на член 8а от Директива 80/987. Така го разбира и Комисията в първоначалното си предложение за реформа през 2001 г., определяйки положението като такова на „работодател, който има достатъчно постоянно търговско присъствие“ (стр. 10 от предложението, посочено в бележка под линия 10).

24 — Решение от 4 декември 1986 г. по дело Комисия/Германия (205/84, Recueil, стр. 3755).

25 — Пак там, точка 21.

ване на междинното положение, при което предприятие може да развива дейност в друга държава членка, без да е необходимо приемане на строго определение на понятието за постоянен характер [26].

34. На трето място, съдебната практика изразява и конкретно безпокойство по отношение на трудовоправното положение на служителите, които искат да се ползват от правата си. Тази чувствителност е ясно изразена в случаите, отнасящи се до гарантиране на заплати, и не е случайно, че за целите на откриването на връзка с друга държава членка особено значение е отдадено на мястото, в което са направени социалноосигурителните вноски, или на „социалната и езикова среда“, която е позната за работниците или служителите.

35. Поради гореизложеното член 8а от Директива 80/987 трябва да бъде тълкуван в смисъл, че предприятие има „дейност на територията на най-малко две държави членки“, когато разполага с постоянно търговско присъствие на територията на друга държава членка. За да се прецени наличието на трансгранична връзка, съдебната практика предлага два критерия: от една страна, необходимата инфраструктура в друга държава членка, изразяваща се в материални и човешки ресурси, съчетана с намерение за устойчивост, а от друга страна, социалната и езикова връзка на работниците и служителите, които претендират вземанията си пред гарантиращия орган. Тези два критерия предполагат отдалечаване от понятието за място на стопанска дейност, установено в съдебната практика, тъй като не трябва да се забравя социално-трудовият фактор, чиято закрила е водеща в Директива 80/987. Както обаче вече посочих, развитието на съдебната практика в тълкуването на член 43 ЕО служи за тълкувателен инструмент.

36. Друг фактор, който в рамките на настоящото дело обосновава отдалечаване от общностното понятие за място на стопанска дейност, се съдържа в законодателната история на реформата, осъществена с Директива 2002/74. В първоначалния текст на предложението на Комисията настоящият член 8а има предвид предприятията с *„място на стопанска дейност* на територията на най-малко две държави членки“. Впоследствие текстът е изменен, за да достигне до настоящия си вариант, който има предвид предприятията, извършващи „дейност“ на тази територия.

37. Така положението на предприятието Jörgen Nilsson Akeri och Spedition AB трябва да бъде преценено в светлината на гореспоменатите насоки. От акта за препращане следва, че това дружество няма постоянно представителство

26 — Решение по дело 12 юли 1984 г. по дело Klopp (107/83, Recueil, стр. 2971, точка 19), Решение от 10 юли 1986 г. по дело Segers (79/85, Recueil, стр. 2375, точка 16), Решение от 28 януари 1986 г. по дело Комисия/Франция (270/83, Recueil, стр. 273, точка 14), Решение от 12 февруари 1987 г. по дело Комисия/Белгия (221/85, Recueil, стр. 719, точка 10) и Решение от 30 ноември 1995 г. по дело Gebhard (C-55/94, Recueil, стр. I-4165). Това развитие достига своята кулминация с Решение от 9 март 1999 г. по дело Centros (C-212/97, Recueil, стр. I-1459). Освен това ми изглежда относимо определението на понятието за предприятие в член 2, буква з) от Регламент № 1346/2000 относно производството по несъстоятелност, съгласно който това понятие се отнася до „всяко място на дейност, в което длъжникът извършва трайна стопанска дейност, която включва човешки и материални ресурси“. Вж. в това отношение Edwards, V., „Secondary Establishment of Companies — The Case Law of the Court of Justice“, *Yearbook of European Law*, № 18, 1998 г. и Sánchez Lorenzo, S., „Comentario a la sentencia Centros“, *Anuario de Derecho Internacional privado*, № 0, стр. 1145 и сл.

в никоя друга държава членка, макар неговите дейности предвид самото естество на превоза на стоки да са основно трансгранични. Обстоятелството, че липсва клон или представителство в друга държава членка, както и трудовоправното положение на работниците и служителите на дружеството, което в случая на г-н Holmqvist е свързано икономически и социално с шведската територия, ме карат да считам, че тук не става въпрос за предприятие, което извършва „дейност на територията на най-малко две държави членки“ по смисъла на член 8а от Директива 80/987.

38. Въз основа на всички тези доводи изглежда очевидно, че вземанията за заплати на г-н Holmqvist трябва да бъдат претендирани пред шведския гаранционен орган.

39. По този начин са разрешени двата първи въпроса на Lunds tingrätt, а също и преюдициалното запитване като цяло. Третият и четвъртият въпрос щяха да заслужават да бъдат разгледани само ако отговорът на предходните въпроси беше поел друг обрат. Предвид възможността обаче Съдът да не се присъедини към моето предложение, преминавам към разглеждане на двата последни въпроса на шведската юрисдикция.

VI — Третият преюдициален въпрос

40. Ако Съдът приеме, че разглежданото в главното производство предприятие развива дейността си в няколко държави членки за целите на член 8а от Директива 80/987, Lunds tingrätt иска да узнае критериите за възлагане на компетентност на един от съответните гарантиращи органи, защото макар директивата да сочи органа „в държавата членка, на чиято територия [работниците или служителите] работят или обикновено полагат труд“, тази юрисдикция иска да получи от Съда по-точно определение на понятието.

41. Правителствата на Обединеното кралство и на Италия поддържат, че макар да не е изрично възпроизведено в директивата, това определение е дадено в Решение по дело Everson и Barrass, в което Съдът постановява, че ако „работодателят разполага с няколко места на стопанска дейност в различни държави членки, при определяне на компетентния гарантиращ орган, като допълнителен критерий и предвид социалната цел на посочената директива, следва да се прибегне до мястото на дейност на работниците и служителите. Всъщност в по-голямата част от случаите то съответства на познатата им социална и езикова среда“.

42. Правителствата на Обединеното кралство и на Италия изтъкват последното изречение на Решение по дело Everson

и Barrass, като признават, че социалнотрудовият контекст на работника или служителя, а не толкова този на работодателя, представлява основният елемент за определяне на компетентния гарантиращ орган.

43. Нидерландското правителство защитава подобно мнение макар и на друга основа. Разглеждането на нормите относно правилата за съдебната компетентност в общностното право го кара да възприеме защитна позиция по отношение на работниците и служителите, като посочи мястото, където те действително изпълняват задълженията си, доколкото това място съставлява най-близката им трудова среда.

44. Жалбоподателят в главното производство предлага да бъде избрано мястото, където работникът или служителят изпълнява най-значителната част от трудовоправните си задължения. В настоящия случай тези задължения са изпълнявани извън шведската територия; но не предлага и алтернативно решение, което да позволи на г-н Holmqvist да претендира вземанията си пред един-единствен орган.

45. Шведското правителство обаче препоръчва, в съответствие целта на Директива 80/987, отговорът да даде предимство на закрилата на работника или служителя и предлага компетентният орган да бъде този на държавата по местоживеене на работника или служителя.

46. Г-н Holmqvist поддържа, че компетентен е шведският гаранционен орган, тъй като всеки период на работа започвал и завършвал в Швеция, дружеството имало представителство само в Швеция, работниците или служителите получавали възнаграждението си в Швеция, за тях се прилагала шведската социалноосигурителна система и социалноосигурителните вноски били удържани от заплатите им в полза на данъчната администрация на посочената държава членка.

47. В съответствие с отрицателния отговор, който предлага за първите два преюдициални въпроса, Комисията не формулира становище по двата последни въпроса.

48. Вече посочих, че в практиката на Съда са изброени критериите, които позволяват да се установи кога, в контекста на Директива 80/987, предприятие извършва дейност в няколко държави членки. Позовавам се на тази съдебна практика, за да започна разглеждането на третия въпрос на препращащата юрисдикция.

49. Решението по дело Everson и Barrass поражда сериозни размишления. Вече споменах точка 22 от това решение, в която се потвърждава, че мястото на дейност на работниците и служителите е критерий на привързване. Следва обаче да се подчертае, че в същата точка е добавено, че това място „*в по-голямата част от случаите* […] съответства на познатата

им социална и езикова среда“ [27]. Подчертавам този израз, тъй като той позволява да се установи, че Съдът допуска евентуалното наличие на други критерии на привързване за целите на предоставяне на компетентност.

50. За да се изведат тези критерии, трябва да се потопим в действащите по това време норми на общностното право относно международната съдебна компетентност [28]. Очевидно не става въпрос за проблем от праворазбирателно естество, тъй като изразените в конкретния случай съмнения се отнасят до орган с административен характер. Тъй като обаче съществуват норми относно съдебната компетентност в областта на трудовото право, по-специално що се отнася до определянето на компетентната юрисдикция при спорове относно трудови договори, следва анализът да започне от тези разпоредби.

51. В член 19 от Регламент (ЕО) № 44/2001 на Съвета относно компетентността, признаването и изпълнението на съдебни решения по граждански и търговски дела [29] е установена специална съдебна компетентност в областта на индивидуалните трудови договори. В съответствие с идеята за закрила на работника и служителя, която е вдъхновила Директива 80/987, тази разпоредба позволява срещу работодател с местоживеене в държава членка да бъде предявен иск „в съдилищата на държавата членка, където има местоживеене“ или алтернативно — в друга държава членка. Така се провъзгласява принципът на forum loci laboris, допълнен обаче с две други хипотези на съдебна компетентност: на съдилищата по мястото, където работодателят обичайно осъществява дейността си, а ако не я осъществява само в една държава — на „съдилищата по мястото, където дейността, за която е нает работникът или служителят, е разположена или е била разположена“ [30].

52. За разлика от член 8а от Директива 80/987, в който е предвиден само един компетентен орган, Регламент № 44/2001 предоставя съвкупност от алтернативи, като фокусът обаче е върху закрилата на положението на по-слабата страна, в този случай — на работника или служителя [31].

53. Същият подход е възприет в Директива 96/71/ЕО на Европейския парламент

27 — Курсивът е мой.

28 — Този анализ се споделя и от нидерландското правителство и г-н Holmqvist.

29 — Регламент от 22 декември 2000 година (ОВ L 12, 2001 г., стр. 1; Специално издание на български език, 2007 г., глава 19, том 3, стр. 74).

30 — Вж. в това отношение Polak, M. V., „Jurisdiction and Choice-of-Law Aspects of Employment Contracts“, в Meeusen, J., Pertegás, M. y Straetmans, G. (изд.), *Enforcement of International Contracts in the European Union. Convergence and divergence between Brussels I and Rome I*, Intersentia, Antwerpen-Oxford-New York, 2004 г., стр. 326—331.

31 — Това се потвърждава в съображение 13 от самия регламент, според което: „Във връзка с [...] трудовата заетост по-слабата страна трябва да бъде защитена от правила за компетентност, които са в по-висока степен благоприятни за нейните интереси, отколкото предвиждат общите правила“. По същество, както посочват Virgós Soriano, M. и Garcimartín Alférez, F. J., Derecho procesal civil international, 2-ро изд., Civitas, Мадрид, 2007 г., стр. 133, ясно е, че смисълът на това привързване е „съдилищата по мястото, където работникът извършва дейността си [да бъдат] по принцип компетентните съдилища в близост до работника или служителя и в този смисъл [да бъдат намалени] неговите разходи за достъп до съдебна защита“. Показателно е и това, че Регламент № 44/2001, за разлика от своя предшественик, Брюкселската конвенция, съдържа специфична част, която се отнася до особеностите на международното наемане на работници или служители.

и на Съвета относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги [32], като член 6 от нея предоставя възможност за започване на съдебно производство „в държавата членка, на чиято територия работникът е или е бил командирован, без това да засяга, при необходимост, правото съгласно съществуващите международни конвенции относно приложимото право да се започне съдебно производство в друга държава […]“. Това позоваване на международните конвенции отразява необходимостта работникът или служителят да има достъп до правосъдие на територията, която счита за най-подходяща. В крайна сметка става въпрос за скъсяване на дистанцията между юрисдикцията и страната по делото [33].

54. Бърз преглед на нормите относно приложимото право предоставя учудващо сходни насоки. Подобно на приетия в Регламент № 44/2001 подход, член 6 от Римската конвенция за приложимото право към договорните задължения [34] включва алтернативна стълкновителна норма, за да може при липса на направен от страните избор трудовият договор да се урежда от законодателството на страната, в която работникът или служителят осъществява обичайно трудовата си дейност. При липса на постоянно присъствие само в една държава, се прилага законодателството на страната, „в която се намира предприятието, което е наело работника или служителя, освен ако от съвкупността от обстоятелства не произтича, че трудовият договор е в по-тясна връзка с друга страна, в който случай е приложим законът на тази друга страна“ [35].

55. Както вече посочих, нормативните текстове, които съдържат специфични за трудовия договор норми относно компетентността или приложимото право, търсят равновесие между привързването и закрилата на работниците и служителите и за тази цел предлагат различни възможности, които обаче имат една и съща цел — да се предостави достъп до правосъдие на работника или служителя, като му се даде възможност да се позове на правото, близко до неговото правно и лично положение. Може би текстът на член 6 от Римската конвенция е най-изразителен, като говори за трудов договор, който „е в по-тясна връзка“ с друга страна [36]. Подобна обвързаност с дадена територия служи за отправна точка за намиране на среда, която да гарантира съдебната защита на работника или служителя.

32 — Директива от 16 декември 1996 г. (ОВ L 18, 1997 г., стр. 1; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 4, стр. 29).

33 — Общата цел на тази директива и на останалите общностни разпоредби относно съдебната компетентност се изтъкват от Sánchez Lorenzo, S. и Fernández Rozas, J.C., *Derecho Internacional Privado*, 3-то изд., Civitas, Мадрид, стр. 480 и 481.

34 — Римска конвенция за приложимото право към договорните задължения, открита за подписване в Рим на 19 юни 1980 г. (ОВ L 266, стр. 1).

35 — Следва да се подчертае, че предложението за регламент относно приложимото право към договорните задължения (Рим I), изработено от Комисията, което понастоящем е във фаза на разглеждане от Европейския парламент, приспособява Римската конвенция с цел да „се вземе предвид практиката на Съда на Европейските общности […] и нейното широко разбиране за обичайно работно място“ [неофициален превод] (Предложение на Комисията, COM 2005 г., 650 окончателен, стр. 7). Контекстът и евентуалните последици от промяната на съдържанието са анализирани от Venturi, P., „Alcune osservazioni sui contratti individuali di lavoro nella proposta di regolamento Roma I“, във Franzina, P. (изд.), *La legge applicabile ai contratti nella proposta di regolamento 'Roma I'*, CEDAM, Милано, 2006 г., стр. 65—74. Относно тълкуването на член 6 в светлината на националната съдебна практика вж. Plender, R. и Wilderspin, M., *The European Contracts Convention. The Rome Convention on the Law Aplicable to Contractual Obligations*, 3-то изд., Sweet & Maxwell, Лондон, 2008 г., стр. 169—171.

36 — Съдът не е имал възможност да тълкува член 6 от Римската конвенция, тъй като, както е добре известно, през седемнадесетте години на своето съществуване конвенцията не е породила нито един преюдициален въпрос.

56. В практиката на Съда във връзка с тълкуването на посочените разпоредби, по-конкретно тази относно Регламент № 44/2001 (в предходната му редакция като конвенция), многократно е приемано, че когато работник или служител работи в няколко държави, мястото на „обичайно осъществяване“ има най-голямо значение като критерий на привързване на спора [37]. В Решение по дело Mulox IBC [38] директорът на международния маркетинг на предприятие, установено в Лондон, който осъществява търговска дейност в Германия, Белгия, Нидерландия и скандинавските държави, установява офиса си по своето местоживеене в Aix les Bains (Франция) и считано от определена дата, концентрира по-голямата част от работата си на френска територия. При уточняване на мястото, където той работи обичайно, Съдът отчита това, че служителят е изпълнявал трудовите си функции „от офис, който се намира в договаряща държава, в която служителят е установил местожителството си и където се връща след всяко от своите делови пътувания“ [39].

57. От гореизложеното следва, че в трудоправен контекст, в който се спори относно компетентния съд, пред който работник или служител може да защити правата си, е неизбежно разглеждането на фактите с оглед на правното и лично положение на работника или служителя. Като се изхожда от тази предпоставка, най-справедливо привързване се предоставя от най-близката на работника или служителя среда [40].

58. Ако обаче тази теза бъде приложена и към Директива 80/987, в самото начало следва да се подчертае, че за разлика от нормите относно съдебната компетентност или приложимото право, които съдържат алтернативни разрешения, член 8а от Директива 80/987 посочва само един компетентен орган. Гръцкото правителство поддържа, че тази компетентност не е изключителна, но в Решение по дело Mosbæk Съдът постановява обратното.

59. При това положение съм склонен да приема един определен критерий, който да служи като презумпция в полза на място,

37 — Вж. в това отношение Marchal Escalona, N., „Lugar en el que el trabajador desempeña habitualmente su trabajo: ayer, hoy y mañana“, La Ley, № 5986, 2004 г.

38 — Решение от 13 юли 1993 г. по дело Mulox IBC (C-125/92, Recueil, стр. I-4075).

39 — Пак там, точка 25.

40 — Така следва от цялостната практика на Съда, и по-специално от Решение по дело Mulox IBC, но и от Решение от 26 май 1982 г. по дело Ivenel (133/81, Recueil, стр. 1891, точки 14 и 16), Решение от 9 януари 1997 г. по дело Rutten (C-383/95, Recueil, стр. I-57, точка 17) и Решение от 10 април 2003 г. по дело Pugliese (C-437/00, Recueil, стр. I-3573, точка 18). Наскоро, тълкувайки за първи път трудовоправните разпоредби на Регламент № 44/2001, генералният адвокат Poiares Maduro защитава протекционистичния характер на този текст в сравнение с предходния текст от конвенцията: „[...] съставителите на Регламент № 44/2001 са искали да създадат специален раздел за съдебната компетентност в областта на трудовите договори, съобразявайки, че „по-слабата страна трябва да бъде защитена от правилата за компетентност, които са в по-висока степен благоприятни за нейните интереси, отколкото предвиждат общите правила“. При тези условия би било изненадващо посочените автори, приемайки Регламент № 44/2001, да искат да отнемат на работника ползата от по-благоприятни правила, от които той се е ползвал в рамките на Брюкселската конвенция преди влизането в сила на този регламент“ (Заключение на генералния адвокат по дело Glaxosmithkline и Laboratoires Glaxosmithkline, C-462, точка 21, представено на 17 януари 2008 г., по което дело Съдът постановява Решение от 22 май 2008 г. (Сборник, стр. I-3965).

където работникът или служителят извършва обикновено своята работа. Считам, че мястото, където се заплащат социалноосигурителните вноски, които биха покрили евентуални претенции относно трудови възнаграждения, най-добре отразява правното и лично положение на работника или служителя.

60. Подобна презумпция обаче е оборима и следва да се установи правило относно специалните случаи, което да придаде определена гъвкавост на системата, в съответствие с член 6 от Римската конвенция и с моето становище в заключението ми по дело Everson и Barrass: като правило със субсидиарно приложение следва да се предвиди, че компетентността принадлежи на органа на държавата членка, в която се намира „познатата социална и езикова среда“ за работниците или служителите.

61. В това дело може да се избегне прибягване до субсидиарно приложимото правило, тъй като предприятието по главното производство е плащало социалноосигурителните вноски на г-н Holmqvist в Швеция и няма доказателство за каквато и да е социална или езикова връзка между служителя и други територии на Европейския съюз, през които той само преминава спорадично (в случая Италия, Австрия и Германия) в хода на пътуванията, които предприема за сметка на работодателя си.

62. Поради това трябва да се отговори на Lunds tingrätt, че за да се определи мястото, където работникът или служителят изпълнява обичайно трудовите си задължения по смисъла на член 8а от Директива 80/987, трябва да се вземе предвид държавата, където работодателят е заплащал съответните социалноосигурителни вноски, освен когато, като изключение, работникът или служителят има социална или езикова връзка с друга територия на Европейския съюз.

VII — Четвъртият преюдициален въпрос

63. На последно място, националният съд иска да установи дали член 8а от Директива 80/987 има непосредствено действие.

64. В съответствие с предходните обяснения този въпрос трябва да се изследва само при неизпълнение на задълженията от страна на Швеция.

65. Член 2, буква а) от Lönegarantilagen транспонира член 8а от директивата, поради което трябва да бъде тълкуван в светлината на тази общностна норма [41]. Съгласно алинея 2 от посочената национална разпоредба „[н]е се дължи никакво

41 — Решение от 15 май 1986 г. по дело Johnston (222/84, Recueil, стр. 1651, точка 26) и Решение от 4 февруари 1988 г. Murphy и др. (157/86, Recueil, стр. 673, точка 11). Според Jans, J. H., de Lange, R., Prechal, S. и Widdershoven, R. J. G. M., *Europeanisation of Public Law*, Europa Law Publishing, Groningen, 2007 г., стр. 106 и 107 съдебната практика демонстрира ясно предпочитание към прилагане на принципа на тълкуване в съответствие с общностното право, в ущърб на непосредственото действие.

плащане на основание на гаранцията, ако неплатежоспособността на работодателя е установена в Швеция и работникът упражнява или е упражнявал своята работа за сметка на работодателя основно в друга държава — членка на ЕС или на ЕИП“. По същество в тази разпоредба под формата на отрицание се предвижда това, което в директивата е изразено в положителна форма. Когато шведският законодател се позовава на извършване на работа „основно в друга държава“, трябва да се счита, че използва израз, равнозначен на „обикновено полага[не]“ [на труд] в друга държава членка, използван в член 8а от директивата.

66. Вследствие на това, доколкото шведското законодателство може да бъде тълкувано в съответствие с директивата, не трябва да се прави по-подробен анализ на четвъртия преюдициален въпрос.

VIII — Заключение

67. В светлината на изложените разсъждения предлагам на Съда да отговори на поставените от Lunds tingrätt преюдициални въпроси, като постанови, че:

„1) Член 8а от Директива 80/987/ЕИО на Съвета от 20 октомври 1980 година за сближаване на законодателствата на държавите членки относно закрилата на работниците и служителите в случай на неплатежоспособност на техния работодател, изменена с Директива 2002/74/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 23 септември 2002 година, трябва да се тълкува в смисъл, че не изисква дадено предприятие да има клон или постоянно място на стопанска дейност, за да се счита, че то извършва дейност в най-малко две държави членки.

2) За да се счита, че дадено предприятие извършва дейността си в няколко държави членки, трябва да се преценят два критерия: първо, необходимата инфраструктура в друга държава членка, изразяваща се в материални и човешки ресурси, съчетана с намерение за постоянно присъствие, и второ, социалната и езикова връзка на работниците и служителите, които претендират вземанията си пред гарантиращия орган.

3) Мястото, където работникът или служителят извършва или е извършвал „обикновено своята работа“, е това, където са заплащани социалноосигурителните вноски за покриване на евентуални претенции, свързани с трудовото възнаграждение, освен когато, като изключение, работникът или служителят има социална или езикова връзка с друга територия на Европейския съюз.“