



Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (шести състав)

22 февруари 2024 година*

„Преюдициално запитване — Социална политика — Директива 2008/104/ЕО — Работа чрез агенции за временна заетост — Член 5, параграф 1 — Принцип на равно третиране — Член 3, параграф 1, буква е) — Понятие „основни условия на труд и заетост по отношение на наетите чрез агенции за временна заетост работници“ — Понятие „заплащане“ — Дължимо обезщетение на нает чрез агенция за временна заетост работник за пълна трайна загуба на работоспособност да упражнява обичайната си професия в резултат на трудова злополука, претърпяна в периода на назначението“

По дело C-649/22

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Висш съд на Баската автономна област, Испания) с акт от 27 септември 2022 г., постъпил в Съда на 14 октомври 2022 г., в рамките на производство по дело

XXX

срещу

Randstad Empleo ETT SAU,

Serveo Servicios SAU, по-рано Ferrovial Servicios SA,

Axa Seguros Generales SA de Seguros y Reaseguros,

СЪДЪТ (шести състав),

състоящ се от: P. G. Xuereb, изпълняващ функцията на председател на състава, A. Kumin (докладчик) и I. Ziemele, съдии,

генерален адвокат: G. Pitruzzella,

секретар: A. Calot Escobar,

предвид изложеното в писмената фаза на производството,

* Език на производството: испански.

като има предвид становищата, представени:

- за испанското правителство, от М. Morales Puerta, в качеството на представител,
- за Европейската комисия, от I. Galindo Martín и D. Recchia, в качеството на представители,

предвид решението, взето след изслушване на генералния адвокат, делото да бъде разгледано без представяне на заключение,

постанови настоящото

Решение

- 1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на членове 20 и 21 от Хартата на основните права на Европейския съюз (наричана по-нататък „Хартата“), член 2 ДЕС и член 5, параграф 1, първа алинея от Директива 2008/104/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 19 ноември 2008 година относно работа чрез агенции за временна заетост (ОВ L 327, 2008 г., стр. 9) във връзка с член 3, параграф 1, буква е) от нея.
- 2 Запитването е отправено в рамките на спор между ХХХ, нает чрез агенция за временна заетост работник, от една страна, и Randstad Empleo ETT SAU (наричано по-нататък „Randstad Empleo“), дружество, с което е сключил договор за временна заетост, Serveo Servicios SAU, по-рано Ferrovial Servicios SA (наричано по-нататък „Serveo Servicios“), предприятие ползвател, в което е бил назначен, и застрахователна компания Аха Seguros Generales SA de Seguros y Reaseguros (наричана по-нататък „Аха“), от друга страна, по повод размера на обезщетението, което ХХХ има право да претендира за пълна трайна загуба на работоспособност да упражнява обичайната си професия в резултат на трудова злополука, претърпяна в предприятието ползвател в периода на назначението му в това предприятие ползвател и довела до прекратяване на трудовото му правоотношение.

Правна уредба

Правото на Съюза

Директива 91/383/ЕИО

- 3 Четвърто съображение от Директива 91/383/ЕИО на Съвета от 25 юни 1991 година за допълнение на мерките за насърчаване на подобряването на безопасността и здравето на работното място на работниците на срочно трудово правоотношение или временно трудово правоотношение (ОВ L 2061 1991 г., стр. 19; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 2, стр. 148), гласи:

„като има предвид, че изследванията показват, че, като цяло, работниците на срочно трудово правоотношение или временно трудово правоотношение в определени сектори са изложени в по-голяма степен на риск от трудови злополуки и професионални болести, отколкото другите работници“.

4 Съгласно член 1 от тази директива, озаглавен „Обхват“:

„Настоящата директива се прилага за:

[...]

2) временно трудово правоотношение между временно предприятие, което се състои от работодателя и работника, като на последния е възложено да работи за и под контрола на предприятие и/или учреждение, ползващо неговите услуги“.

5 Член 2 от посочената директива, озаглавен „Предмет“, предвижда:

„1. Целта на настоящата директива е да гарантира, че работниците по трудово правоотношение, посочено в член 1, се ползват по отношение на безопасните и здравословни условия на труд със същото ниво на защита както другите работници в предприятието и/или учреждението.

2. Съществуването на трудово правоотношение, посочено в член 1, не представлява основание за различно третиране по отношение на условията на труд, доколкото това засяга защитата на безопасните и здравословни условия на труд, и особено що се отнася до достъпа до лични предпазни средства.

[...]“.

6 Съгласно член 8 от същата директива, озаглавен „Временно трудово правоотношение: отговорност“:

„Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че:

1) без да се засяга отговорността на временното предприятие според националното законодателство, предприятието- и/или учреждението-ползвател отговаря/т за условията относно изпълнението на работата за времето на назначението;

2) за целите на приложението на точка 1, условията относно изпълнението на работата се ограничават до тези, свързани с безопасността, хигиената и здравето при работа“.

Директива 2008/104

7 Съображения 1, 10—13 и 15—17 от Директива 2008/104 гласят:

„(1) Настоящата директива зачита основните права и съблюдава принципите, признати [по-конкретно] от [Хартата]. По-специално тя е предназначена да гарантира пълно съответствие с член 31 от [Хартата] който предвижда, че всеки работник има право на условия на труд, които опазват неговото здраве и сигурност и зачитат достойнството му [...].

[...]

- (10) Има значителни разлики в използването на работата чрез агенции за временна заетост и в правното положение, статуса и условията на труд на наетите чрез агенции за временна заетост работници в Европейския съюз.
 - (11) Работата чрез агенции за временна заетост отговаря не само на нуждата на предприятията от гъвкавост, но и на потребността на работниците от намиране на баланс между трудовия и личния живот. По този начин тя допринася за създаването на работни места и за участието и интегрирането в пазара на труда.
 - (12) Настоящата директива установява защитна рамка за наетите чрез агенции за временна заетост работници, която е недискриминационна, прозрачна и пропорционална, като същевременно зачита разнообразието от пазари на труда и производствени взаимоотношения.
 - (13) Директива [91/383] установява разпоредбите относно безопасността и здравето, приложими по отношение на наетите чрез агенции за временна заетост работници.
- [...]
- (15) Безсрочните трудови договори са общоприетата форма на трудово правоотношение. В случая с работници, които имат постоянен договор с агенция за временна заетост, и с оглед на специалната защита, предоставяна от този договор, следва да се предвиди разпоредба, позволяваща освобождаване от правилата, прилагани се в предприятието ползвател.
 - (16) С цел да се справят по гъвкав начин с разнообразието от пазари на труда и индустриални взаимоотношения, държавите членки могат да позволят на социалните партньори да определят условия на труд и заетост, при условие че се съблюдава цялостното ниво на защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници.
 - (17) Освен това в определени ограничени случаи, въз основа на сключено от социалните партньори споразумение на национално равнище, държавите членки следва да могат в определени граници да дерогират от принципа за равно третиране, при условие че е предвидено адекватно равнище на защита“.

8 Член 1, параграф 1 от тази директива, озаглавен „Приложно поле“, гласи:

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

9 Член 2 от посочената директива, озаглавен „Цел“, предвижда:

„Целта на настоящата директива е да гарантира защитата на наетите чрез агенции за временна заетост работници и да повиши качеството на работата чрез агенции за временна заетост, като осигури прилагането на посочения в член 5 принцип за равно третиране по отношение на наетите чрез агенции за временна заетост работници и признае агенциите за временна заетост като работодатели, отчитайки необходимостта от създаване на подходяща рамка за използване на работата чрез агенции за временна заетост с цел ефективно допринасяне за създаването на работни места и разработването на гъвкави форми на заетост“.

10 Съгласно член 3 от Директива 2008/104, озаглавен „Определения“:

„1. За целите на настоящата директива:

[...]

е) „основни условия на труд и заетост“ означава условия на труд и заетост, установени от законодателство, подзаконовни актове, административни разпоредби, колективни трудови договори и/ или други обвързващи общи разпоредби, които са в сила в предприятието ползвател и се отнасят до:

- i) продължителността на работното време, извънредния труд, почивките в работно време, периодите за почивка, нощен труд, отпуск и официални празнични дни;
- ii) заплащането.

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

[...]“.

11 Член 5 от тази директива, озаглавен „Принцип на равно третиране“, гласи:

„1. Основните условия на труд и заетост по отношение на наетите чрез агенции за временна заетост работници са — за продължителността на тяхното назначение в предприятие ползвател — поне такива, каквито биха се прилагали, ако те биха били наети на работа пряко от това предприятие да заемат същото работно място.

[...]

2. По отношение на заплащането държавите членки, след консултация със социалните партньори, могат да предвидят освобождаване от принципа, установен в параграф 1, когато наетите чрез агенция за временна заетост работници, имащи постоянен трудов договор с агенция за временна заетост, продължават да получават заплащане в периодите между назначенията.

3. След консултация със социалните партньори държавите членки могат да им предоставят, на подходящото равнище и съгласно условията, установени от държавите членки, възможността да подкрепят или сключват колективни трудови договори, които спазват цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници и същевременно установяват договорености по отношение на условията на труд и заетост за наетите чрез агенции за временна заетост работници, които може да се различават от посочените в параграф 1.

4. При условие че е предвидено необходимото ниво на защита за наетите чрез агенции за временна заетост работници, държавите членки, в чието законодателство не е предвидена нито система за обявяване на колективни трудови договори за общоприложими, нито система или практика за разширяване на обхвата на техните разпоредби до всички подобни предприятия в даден сектор или географски район, могат, след като се консултират със социалните партньори на национално равнище и въз основа на споразумение, сключено от тях, да встъпят в договорености по отношение на основните

условия на труд и заетост, които дерогират от принципа, установен в параграф 1. В такива договорености може да се включи период за придобиване на равно третиране.

[...]“.

Испанското право

Закон 14/1994

- 12 Член 11, параграф 1 от Ley 14/1994 por la que se regulan las empresas de trabajo temporal (Закон 14/1994 относно агенциите за временна заетост) от 1 юни 1994 г. (ВОЕ, бр. 131 от 2 юни 1994 г.), в редакцията му, приложима към спора в главното производство (наричан по-нататък „Закон 14/1994“), предвижда:

„Наетите чрез агенция за временна заетост работници, имат право — за времето на работа в предприятие ползвател — спрямо тях да се прилагат основните условия на труд и заетост, които биха се прилагали, ако бяха наети на работа пряко от това предприятие ползвател да заемат същата длъжност.

За тази цел основни условия на труд и заетост са тези, които се отнасят до заплащането, продължителността на работното време, извънредния труд, периодите за почивка, нощния труд, отпуските и официалните празници.

Заплащането обхваща всички икономически възнаграждения с фиксиран или променлив характер, установени за съответното работно място в приложимия за предприятието ползвател колективен трудов договор и обвързани с посоченото работно място. При всички положения то трябва да включва пропорционален дял, съответстващ на седмична почивка, годишна премия, почивни дни и годишни отпуски. Предприятието ползвател трябва да изчисли какъв е окончателният размер, който трябва да получи работникът, и във връзка с това да посочи заплащането по настоящия параграф в договора за назначаване на работника.

Освен това наетите чрез агенции за временна заетост работници имат право спрямо тях да се прилагат същите разпоредби като приложимите по отношение на работниците на предприятието ползвател в областта [...] на равното третиране на мъжете и жените и действията за борба с дискриминацията, основана на пол, расов или етнически произход, религия, убеждения, увреждания, възраст или сексуална ориентация“.

Статутът на работниците

- 13 Член 49, параграф 1 от Estatuto de los Trabajadores (Статут на работниците), с редакцията му съгласно Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Кралски законодателен декрет 2/2015 за одобряване на преработения текст на Закона относно статута на работниците) от 23 октомври 2015 г. (ВОЕ, бр. 255 от 24 октомври 2015 г., стр. 100224), гласи:

„Трудовият договор се прекратява:

[...]

е) при смърт, инвалидност с необходимост от чужда помощ или пълна или абсолютна трайна загуба на работоспособност на работника [...]“.

Колективният трудов договор на агенциите за временна заетост

- 14 Съгласно член 42 от VI convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal (VI Национален колективен трудов договор на агенциите за временна заетост, наричан по-нататък „Колективният трудов договор на агенциите за временна заетост“), наетите чрез агенции за временна заетост работници имат право на обезщетение в размер на 10 500 евро в случай на пълна трайна загуба на работоспособност да упражняват обичайната си професия в резултат на трудова злополука.

Колективният трудов договор в сектора на автомобилния превоз

- 15 Член 31 от Convenio colectivo para el sector de la industria del transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (Колективен трудов договор в сектора на автомобилния превоз на товари и на спедиторите на Алава, наричан по-нататък „Колективният трудов договор в сектора на автомобилния превоз“) предвижда обезщетение от 60 101,21 евро в случай на пълна или абсолютна трайна загуба на работоспособност на работник да упражнява обичайната си професия в резултат на трудова злополука.

Спорът в главното производство и преюдициалният въпрос

- 16 ХХХ сключва договор за временна заетост с действие от 1 октомври 2016 г. с Randstad Empleo и е назначен в Serveo Servicios да упражнява функциите на квалифициран товаро-разтоварач. По силата на този договор към трудовото правоотношение е приложим Колективният трудов договор на агенциите за временна заетост.
- 17 На 24 октомври 2016 г. през периода на назначението си ХХХ претърпява трудова злополука. С решение на Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social de Álava (Дирекция на Националния осигурителен институт за провинция Алава, Испания) от 16 март 2019 г., потвърдено от Juzgado de lo Social nº 2 de Vitoria-Gasteiz (Съд по трудови и осигурителни спорове № 2 Витория-Гастейс, Испания) с решение от 12 септември 2019 г., на ХХХ е призната пълна трайна загуба на работоспособност да упражнява обичайната си професия в резултат на трудовата злополука.
- 18 На 21 ноември 2019 г. на основание член 42 от Колективния трудов договор на агенциите за временна заетост Аха изплаща на ХХХ обезщетение в размер на 10 500 евро за неговата пълна трайна загуба на работоспособност да упражнява обичайната си професия. ХХХ обаче счита, че за това е трябвало да му бъде изплатено обезщетение в размер на 60 101,21 евро на основание член 31 от Колективния трудов договор в сектора на автомобилния превоз.
- 19 Ето защо на 7 февруари 2020 г. в качеството си на представител на ХХХ Sindicato Eusko Langileen Alkartasuna (Синдикат „Солидарност на баските работници“) предявява пред Juzgado de lo social nº3 de Vitoria (Съд по трудови и осигурителни спорове № 3 Витория, Испания) иск за обезщетение срещу Randstad Empleo, Serveo Servicios и Аха, от една страна,

и Fondo de Garantía Salarial (Фонд за гарантиране на възнагражденията, Испания), от друга страна, за изплащане на ХХХ на сумата от 49 601,21 евро, представляваща разликата в наличната сума между обезщетението, което е изплатено на ХХХ на основание член 42 от Колективния трудов договор на агенциите за временна заетост, и предвиденото в член 31 от Колективния трудов договор в сектора на автомобилния превоз обезщетение, увеличена с 20 % или с лихва за забава. Тази юрисдикция отхвърля иска с решение от 30 декември 2021 г. по-специално с мотива, че към ХХХ бил приложим Колективният трудов договор на агенциите за временна заетост и че съгласно практиката на Tribunal Supremo (Върховен съд, Испания), допълнителните социалноосигурителни обезщетения, като поисканото в случая от ХХХ обезщетение, които се предоставят на доброволен принцип и които не са част от гарантираните минимални възнаграждения по член 11 от Закон 14/1994, не попадали в обхвата на понятието „заплащане“.

- 20 Синдикатът „Солидарност на баските работници“ обжалва това решение пред Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Висш съд на Баската автономна област, Испания), който е запитващата юрисдикция. Пред тази юрисдикция ХХХ изтъква, че трябвало да получи обезщетение на основание член 31 от Колективния трудов договор в сектора на автомобилния превоз, тъй като това обезщетение попадало в обхвата на понятието „основни условия на труд и заетост“ по смисъла на член 3, параграф 1, буква е) от Директива 2008/104. За разлика от това, ответниците в главното производство считат, че по отношение на ХХХ е приложим Колективният трудов договор на агенциите за временна заетост и че обезщетение като разглежданото в главното производство не попада в приложното поле на „основните условия на труд и заетост“ по смисъла на тази директива.
- 21 Запитващата юрисдикция изпитва съмнения относно съвместимостта на тълкуването, дадено от Tribunal Supremo (Върховен съд), на член 11 от Закон 14/1994, който цели транспонирането на Директива 2008/104, с принципите на равно третиране и недискриминация, прогласени в членове 20 и 21 от Хартата, както и с член 5 от тази директива. Всъщност според запитващата юрисдикция съгласно това тълкуване допълнителните социалноосигурителни обезщетения, които се предоставят на доброволен принцип, не попадат в обхвата на понятието „заплащане“ по смисъла на член 11, тъй като не са пряко свързани с полагането на труд. От посоченото тълкуване следвало, че разглежданото в главното производство обезщетение не попада в обхвата на понятието „основни условия на труд и заетост“ и съответно ХХХ не може да претендира исканото обезщетение на основание член 31 от Колективния трудов договор в сектора на автомобилния превоз.
- 22 Според запитващата юрисдикция, предвид целта на Директива 2008/104, и по-специално на член 5 от нея, следва да се даде широко тълкуване на понятието „основни условия на труд и заетост“ в съответствие с практиката на Съда, за да има право ХХХ на същото обезщетяване, на което в същото положение би имал право нает пряко от Serveo Servicios работник. Всъщност даденото от Tribunal Supremo (Върховен съд) тълкуване на член 11 от Закон 14/1994 можело да доведе до абсурдна ситуация, при която двама работници, пострадали в рамките на една и съща трудова злополука, биха били обезщетени различно в зависимост от това дали са наети пряко от предприятието ползвател или не.
- 23 Освен това, що се отнася до обстоятелството, че трудовият договор на ХХХ е прекратен вследствие на пълната трайна загуба на работоспособност на последния да упражнява обичайната си професия, запитващата юрисдикция посочва, че в решение от 12 май 2022 г.,

Luso Temp (C-426/20, EU:C:2022:373), Съдът е приел, че понятието „основни условия на труд и заетост“ включва обезщетение, което работодател е длъжен да изплати на работник поради прекратяването на трудовото му правоотношение.

- 24 Накрая, запитващата юрисдикция счита, че ХХХ страда от увреждане в резултат на разглежданата трудова злополука и поради това е загубил работата си. Непризнаването на правото му да бъде обезщетен по същия начин като работник, пряко нает от Serveo Servicios placés, който се намира в същото положение, а именно на основание член 31 от Колективния трудов договор в сектора на автомобилния превоз, можело да представлява дискриминация, основана на увреждане, която член 21 от Хартата забранява.
- 25 При тези обстоятелства Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Висш съд на Баската автономна област) решава да спре производството и да отпрати до Съда следния преюдициален въпрос:

„Трябва ли членове 20 и 21 от [Хартата], член 2 ДЕС, както и член 3, [параграф 1,] буква е) и член 5 от Директива [2008/104] да се тълкуват в смисъл, че не допускат тълкуване в съдебната практика на испанската правна уредба, което изключва от понятието „основни условия на труд и заетост“ обезщетяването на нает чрез агенция за временна заетост работник, чийто трудов договор е прекратен поради признатата му пълна трайна загуба на работоспособност в резултат на трудова злополука, претърпяна в предприятието ползвател, където той е работил?“.

По допустимостта на преюдициалното запитване

- 26 Най-напред, следва да се припомни, че необходимостта да се даде тълкуване на правото на Съюза, което да е от полза за националния съд, изисква последният да определи фактическия и правен контекст, в който се вписват поставените от него въпроси, или най-малкото да обясни фактическите хипотези, на които те се основават. Всъщност в рамките на производство по член 267 ДФЕС Съдът е оправомощен единствено да се произнася по тълкуването на дадена разпоредба на Съюза с оглед на фактите, които са му посочени от националната юрисдикция (решение от 12 януари 2023 г., DOBELES HES, C-702/20 и C-17/21, EU:C:2023:1, т. 85 и цитираната съдебна практика).
- 27 Освен това Съдът е подчертал, че е важно националният съд да посочи конкретните причини, поради които има съмнения относно тълкуването на правото на Съюза и счита за необходимо да постави преюдициални въпроси на Съда. В това отношение е необходимо в самия акт за преюдициално запитване националната юрисдикция да даде минимални разяснения относно причините да иска тълкуване именно на посочените от нея разпоредби на правото на Съюза, както и относно връзката, която установява между тези разпоредби и националното законодателство, приложимо към разглеждания от нея спор (решение от 9 септември 2021 г., Топлофикация София и др., C-208/20 и C-256/20, EU:C:2021:719, т. 19 и цитираната съдебна практика).
- 28 Тези изисквания към съдържанието на преюдициалното запитване са посочени изрично в член 94 от Процедурния правилник на Съда, с който запитващата юрисдикция би следвало да е запозната в рамките на въведеното от член 267 ДФЕС сътрудничество между Съда и националните юрисдикции и с който тя следва добросъвестно да се съобразява. Те са припомнени в точка 15 от Препоръките на Съда на Европейския съюз към националните

юрисдикции относно отправянето на преюдициални запитвания (ОВ С 380, 2019 г., стр. 1) (решение от 9 септември 2021 г., Топлофикация София и др., C-208/20 и C-256/20, EU:C:2021:719, т. 20 и цитираната съдебна практика).

- 29 В случая запитващата юрисдикция иска от Съда тълкуване на членове 20 и 21 от Хартата, член 2 ДЕС, както и на член 3, параграф 1, буква е) и член 5 от Директива 2008/104. Тази юрисдикция обаче не посочва с необходимата точност и яснота причините, поради които иска тълкуване на членове 20 и 21 от Хартата и член 2 ДЕС, нито връзката, която установява между тези разпоредби и разглежданото в главното производство национално законодателство.
- 30 Всъщност, първо, макар членове 20 и 21 от Хартата да установяват съответно принципите на равно третиране и недискриминация, следва да се отбележи, подобно на Европейската комисия, че по отношение на тези разпоредби запитващата юрисдикция посочва единствено че фактът на непризнаване на ХХХ на правото му да бъде обезщетен като работник, който е пряко нает от *Serveo Servicios*, би могло да съставлява дискриминация, основана на увреждане, която член 21 забранява.
- 31 Запитващата юрисдикция обаче не посочва как фактът на обезщетяване на ХХХ на основание член 42 от Колективния трудов договор на агенциите за временна заетост вместо на основание член 31 от Колективния трудов договор в сектора на автомобилния превоз, би могло да представлява дискриминация в негов ущърб във връзка с увреждане. Всъщност, както е видно от акта за преюдициално запитване, следва да се констатира, подобно на испанското правителство, че за да се реши въпросът въз основа на кой от тези колективни трудови договори работникът може да иска обезщетение за пълна трайна загуба на работоспособност да упражнява обичайната си професия, определящ е именно статутът на този работник, като евентуалното увреждане, от което страда посоченият работник, е без значение в този контекст.
- 32 Поради това не следва да се разглежда и положението на ХХХ с оглед на членове 2 и 3 от Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите (ОВ L 303, 2000 г., стр. 16; Специално издание на български език, глава 5, том 6, стр. 7), отнасящи се по-специално до дискриминацията, основана на увреждане, на които разпоредби се позовава запитващата юрисдикция, без да уточни обаче как тези разпоредби са релевантни за решаването на спора в главното производство.
- 33 Освен това, доколкото в акта за преюдициално запитване е направено позоваване на член 14 от Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 година за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (ОВ L 204, 2006 г., стр. 23; Специално издание на български език, глава 5, том 8, стр. 262), съгласно който „[н]е се допуска никаква дискриминация, пряка или непряка, основаваща се на пола“, следва да се отбележи, че в преписката по делото, с която разполага Съдът, не се съдържат каквито и да било признаци за дискриминация, основана на пола, спрямо ХХХ.
- 34 Второ, що се отнася до член 2 ДЕС, е достатъчно да се отбележи, че преюдициалното запитване не е в съответствие с практиката на Съда, припомнена в точки 27 и 28 от настоящото решение, тъй като в него не се съдържат никакви разяснения относно

причините, поради които запитващата юрисдикция иска тълкуване на тази разпоредба, както и относно връзката, която установява между посочената разпоредба и приложимото към спора в главното производство национално законодателство.

- 35 С оглед на гореизложеното преюдициалното запитване е допустимо само в частта, която се отнася до член 5, параграф 1, първа алинея и член 3, параграф 1, буква е) от Директива 2008/104.

По преюдициалния въпрос

- 36 С въпроса си и с оглед на изложеното в точка 35 от настоящото решение запитващата юрисдикция иска по същество да се установи дали член 5, параграф 1, първа алинея от Директива 2008/104 във връзка с член 3, параграф 1, буква е) от нея трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба, така както е тълкувана в националната съдебна практика, съгласно която обезщетението, което наетите чрез агенция за временна заетост работници могат да претендират за пълна трайна загуба на работоспособност да упражняват обичайната си професия в резултат на трудова злополука, претърпяна в предприятието ползвател и довела до прекратяване на тяхното временно трудово правоотношение, е в по-нисък размер от размера на обезщетението, което тези работници биха могли да претендират, в същото положение и на същото основание, ако бяха назначени пряко от това предприятие ползвател, за да заемат същото работно място за същия период.

По понятието „основни условия на труд и заетост“ по смисъла на член 5, параграф 1, първа алинея от Директива 2008/104 във връзка с член 3, параграф 1, буква е) от нея

- 37 На първо място, следва да се разгледа дали обезщетение, дължимо на нает чрез агенция за временна заетост работник за пълна трайна загуба на работоспособност да упражнява обичайната си професия в резултат на трудова злополука, претърпяна в предприятието ползвател и довела до прекратяване на неговото временно трудово правоотношение, попада в обхвата на понятието „основни условия на труд и заетост“ по смисъла на член 5, параграф 1, първа алинея от Директива 2008/104 във връзка с член 3, параграф 1, буква е) от нея.
- 38 Макар в текста на член 5, параграф 1, първа алинея от Директива 2008/104 да не се съдържа информация дали посоченото в него понятие „основни условия на труд и заетост“ трябва да се тълкува в смисъл, че включва или не такова обезщетение, съгласно определението в член 3, параграф 1, буква е) от тази директива, в това понятие по-специално се прави позоваване на понятието „заплащане“.
- 39 В това отношение следва да се отбележи, че последното понятие не е дефинирано с Директива 2008/104.
- 40 Макар да е вярно, че съгласно член 3, параграф 2 от Директива 2008/104 тя „не засяга националното законодателство по отношение на определението за заплащане“, следва да се уточни, че тази разпоредба не би могла да се тълкува като отказ на законодателя на Съюза да определи сам обхвата на понятието „заплащане“ по смисъла на тази директива, а тази разпоредба означава единствено че законодателят на Съюза е възнамерявал да запази правомощието на държавите членки да определят това понятие по смисъла на

националното право — аспект, който посочената директива няма за цел да хармонизира (вж. в този смисъл решение от 17 ноември 2016 г., *Betriebsrat der Ruhrlandklinik*, C-216/15, EU:C:2016:883, т. 30—32).

- 41 Както е видно от постоянната съдебна практика, значението и обхватът на термините, за които правото на Съюза не дава никакво определение, следва да се определят в съответствие с обичайното им значение в говоримия език, като се държи сметка за контекста, в който те се използват, и за целите, преследвани от правната уредба, от която те са част (решение от 1 август 2022 г., *Navitours*, C-294/21, EU:C:2022:608, т. 25 и цитираната съдебна практика).
- 42 Първо, съгласно обичайното си значение в говоримия език понятието „заплащане“ се разглежда в общ смисъл като паричната сума, заплатена за извършването на дадена работа или за предоставянето на дадена услуга.
- 43 В това отношение следва да се припомни, че съгласно постоянната практика на Съда основната характеристика на заплащането се състои в това, че то представлява насрещната икономическа престация за разглежданата услуга, която обикновено се определя между доставчика и получателя на услугата (решение от 11 ноември 2021 г., *Manpower Lit*, C-948/19, EU:C:2021:906, т. 45 и цитираната съдебна практика).
- 44 Освен това понятието „заплащане“ е определено в член 157, параграф 2 ДФЕС като „обичайната основна или минимална заплата или надница, както и всяка друга придобивка в пари или в натура, изплатена пряко или непряко от работодателя на работника за неговия труд“. Както е видно от съдебната практика, това понятие трябва да се тълкува в широк смисъл и то включва по-специално всички придобивки в пари или в натура, настоящи или бъдещи, при положение че същите са предоставени, включително непряко, от работодателя на работника за неговия труд, независимо дали по силата на трудов договор, законодателни разпоредби, или на доброволни начала (решение от 8 май 2019 г., *Praxair MRC*, C-486/18, EU:C:2019:379, т. 70 и цитираната съдебна практика).
- 45 Съдът уточнява също, че сред придобивките, които се определят като „заплащане“, са точно сумите, изплащани от работодателя поради наличието на трудово правоотношение, чиято цел е да осигурят източник на доходи на работниците дори ако в особени случаи не извършват никаква дейност, предвидена в трудовия договор. Сам по себе си фактът, че тези плащания са продиктувани също и от свързани със социалната политика съображения, не може да постави под съмнение техния характер на заплащане (решение от 19 септември 2018 г., *Vedi*, C-312/17, EU:C:2018:734, т. 34 и цитираната съдебна практика).
- 46 В това отношение следва да се посочи, че съгласно съдебната практика понятието „заплащане“ по смисъла на член 157, параграф 2 ДФЕС е част от „условията за наемане на работа“ по смисъла на клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време, сключено на 6 юни 1997 г., което се намира в приложението към Директива 97/81/ЕО на Съвета от 15 декември 1997 година относно Рамково споразумение за работа при непълно работно време, сключено между Съюза на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП) (ОВ L 14, 1998 г., стр. 9; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 35), изменена с Директива 98/23/ЕО на Съвета от 7 април 1998 г. (ОВ L 131, 1998 г., стр. 10; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 46), както и на

клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение за срочната работа, сключено на 18 март 1999 г., което се намира в приложението към Директива 1999/70/ЕО на Съвета от 28 юни 1999 година относно Рамково споразумение за срочната работа, сключено между Европейската конфедерация на профсъюзите (CES), Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE) и Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР) (ОВ L 175, 1999 г., стр. 43; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 129) (вж. в този смисъл решения от 15 април 2008 г., Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, т. 131 и 132, и от 22 ноември 2012 г., Elbal Moreno, C-385/11, EU:C:2012:746, т. 20 и 21).

- 47 Член 5, параграф 1, първа алинея от Директива 2008/104 обаче цели, още по-категорично от посочените клаузи, да осигури ефективна закрила на работниците с нетипична или несигурна заетост, така че тълкуване, аналогично на възприетото в съдебната практика, цитирана в точки 44 и 45 от настоящото решение, на понятието „заплащане“ по смисъла на член 157 ДФЕС, а fortiori се налага при определянето на обхвата на това понятие по смисъла на член 3, параграф 1, буква е), подточка ii) от тази директива (вж. в този смисъл решение от 12 май 2022 г., Luso Temp, C-426/20, EU:C:2022:373, т. 36).
- 48 Макар да е безспорно, че обезщетение като посоченото в точка 37 от настоящото решение не се изплаща пряко като насрещна престация за положен труд от нает чрез агенция за трудова заетост работник, следва все пак да се приеме, че такова обезщетение представлява придобивка в пари, която, от една страна, е предоставена непряко от работодателя на работника за неговия труд, като това обезщетение е предвидено в приложимия към трудовото правоотношение колективен трудов договор, а от друга страна, се изплаща на работника, за да компенсира загубата на доходи в резултат на неговата неработоспособност да упражнява професията си, поради което то има за цел да му осигури източник на доходи.
- 49 Следователно понятието „заплащане“ по смисъла на член 3, параграф 1, буква е), подточка ii) от Директива 2008/104 е достатъчно широко, за да обхваща обезщетение, което наетите чрез агенции за временна заетост работници имат право да претендират за пълна трайна загуба на работоспособност да упражняват обичайната си професия в резултат на трудова злополука, претърпяна в предприятието ползвател.
- 50 Второ, що се отнася до контекста, в който се вписва член 5, параграф 1, първа алинея от Директива 2008/104 във връзка с член 3, параграф 1, буква е), подточка ii) от нея, следва да се отбележи, че съгласно съображение 13 от тази директива Директива 91/383 установява разпоредбите относно безопасността и здравето при работа, приложими по отношение на наетите чрез агенции за временна заетост работници.
- 51 От член 2, параграф 1 от Директива 91/383 във връзка с член 1, точка 2 от нея обаче следва, че целта на тази директива е да гарантира, че работниците на временно трудово правоотношение се ползват по отношение на безопасните и здравословни условия на труд със същото ниво на защита както другите работници в предприятието ползвател. Освен това съгласно член 2, параграф 2, във връзка с член 1, точка 2, съществуването на временно трудово правоотношение не представлява основание за различно третиране по отношение на условията на труд, доколкото това засяга защитата на безопасните и здравословни условия на труд, и особено като се има предвид, че работниците на временно трудово

правоотношение в определени сектори са изложени в по-голяма степен на риск от трудови злополуки, отколкото другите работници, както е видно от четвърто съображение на посочената директива,.

- 52 Освен това член 8 от Директива 91/383 предвижда по същество, че държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че без да се засяга отговорността на временното предприятие според националното законодателство, предприятието ползвател отговаря за условията относно изпълнението на работата, свързани с безопасността, хигиената и здравето при работа, за времето на назначението.
- 53 Поради това следва да се приеме, от една страна, че защитата на „безопасността“ и „здравето“ при работа попада в обхвата на „условия на труд“ по смисъла на Директива 91/383 и че в това отношение наетият чрез агенция за трудова заетост работник трябва да бъде третиран през периода на назначението си по същия начин като работниците, наети пряко от предприятието ползвател.
- 54 От друга страна, обезщетение като посоченото в точка 37 от настоящото решение е свързано със защитата на „безопасността“ и „здравето“ при работа, доколкото отговорността на предприятието ползвател, и евентуално на временното предприятие, за условията относно изпълнението на работата, свързани с тази защита, е съчетана с поправяне на вредите, в случай че посочената защита е неуспешна, а именно по-специално когато настъпи трудова злополука в периода на назначението на нает чрез агенция за временна заетост работник, довела до пълна трайна загуба на работоспособност на работника да упражнява обичайната си професия.
- 55 С оглед на препращането, което Директива 2008/104 прави към Директива 91/383, следва съответно да се приеме, че контекстът, в който се вписва член 5, параграф 1, първа алинея от Директива 2008/104 във връзка с член 3, параграф 1, буква е) от нея, потвърждава тълкуването, че понятието „заплащане“, на което се позовава понятието „основни условия на труд и заетост“, съдържащо се в тези разпоредби, обхваща обезщетение като посоченото в точка 37 от настоящото решение.
- 56 Трето, що се отнася до преследваните с Директива 2008/104 цели, от съображение 1 от тази директива следва, че тя е предназначена да гарантира пълното спазване на член 31 от Хартата, който в съответствие с параграф 1 утвърждава общо правото на всеки работник на условия на труд, които опазват неговото здраве и сигурност и зачитат достойнството му. Във връзка с това в разясненията относно Хартата на основните права (ОВ С 303, 2007 г., стр. 17) се посочва, че изразът „условия на труд“ следва да се разбира по смисъла на член 156 ДФЕС, макар последната разпоредба да не дефинира това понятие. С оглед на преследваната с тази директива цел за защита на правата на нает чрез агенция за временна заетост работник, тази липса на точност е в подкрепа на широко тълкуване на посоченото понятие (вж. в този смисъл решение от 12 май 2022 г., Luso Temp, C-426/20, EU:C:2022:373, т. 40 и цитираната съдебна практика).
- 57 Следователно, доколкото Директива 2008/104 има за цел да гарантира защитата на наетите чрез агенции за временна заетост работници във връзка с безопасността и здравето на работното място, следва да се приеме, подобно на Комисията, че ако финансовият риск за предприятията ползватели в случай на трудова злополука е по-нисък по отношение на тези

работници в сравнение с работниците, назначени пряко от тях, тези предприятия биха имали по-малък стимул да инвестират в безопасността на наетите чрез агенции за временна заетост работници, което би довело до незначитане на тази цел.

- 58 Поради това преследваните с Директива 2008/104 цели потвърждават тълкуване на понятието „заплащане“ по смисъла на член 3, параграф 1, буква е), подточка ii) от тази директива като „основно условие на труд и заетост“ по смисъла на член 5, параграф 1, първа алинея от посочената директива, съгласно което това понятие включва обезщетение, за което нает чрез агенция за временна заетост работник може да претендира при пълна трайна загуба на работоспособност да упражнява обичайната си професия в резултат на трудова злополука, претърпяна в предприятието ползвател.
- 59 Това тълкуване не може да бъде оборено, противно на това, което по същество твърди испанското правителство, с мотива, че обезщетението се изплаща след прекратяване на временното трудово правоотношение или пък с факта, че твърдяното обезщетение произтича единствено от признаването на пълната трайна загуба на работоспособност на съответния нает чрез агенция за временна заетост работник, т.е. от прекратяването на трудовото правоотношение.
- 60 Всъщност, от една страна, следва да се уточни, че обстоятелството, че разглежданото обезщетение се изплаща след прекратяване на трудовото правоотношение, не изключва възможността то да има характер на заплащане по смисъла на член 3, параграф 1, буква е), подточка ii) от Директива 2008/104 (вж. по аналогия решение от 8 май 2019 г., Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, т. 70).
- 61 От друга страна, следва да се припомни, че тълкуване на понятието „основни условия на труд и заетост“, което би изключило от приложното поле на член 5, параграф 1, първа алинея от Директива 2008/104 обезщетението, дължимо от работодател на нает чрез агенция за временна заетост работник, единствено поради обстоятелството, че това обезщетение е свързано с прекратяването на трудовото му правоотношение, би било в противоречие както с контекста, в който се вписва тази разпоредба, така и с целите, които тази директива преследва (вж. в този смисъл решение от 12 май 2022 г., Luso Temp, C-426/20, EU:C:2022:373, т. 39 и 45).
- 62 Освен това следва да се отбележи, че както е видно от преписката по делото, с която разполага Съдът, разглежданата в главното производство трудова злополука, която е събитието, довело до пълна трайна загуба на работоспособност на ХХХ да упражнява обичайната си професия, е настъпила „[по време] на [...] назначение в предприятие[то] ползвател“ по смисъла на член 5, параграф 1, първа алинея от Директива 2008/104, така че не може да се приеме, че обезщетението, което се изплаща поради загубата на работоспособност, произтича единствено от прекратяването на трудовото правоотношение на ХХХ.
- 63 С оглед на изложеното дотук следва да се приеме, че дължимо обезщетение на нает чрез агенция за временна заетост работник за пълна трайна загуба на работоспособност да упражнява обичайната си професия в резултат на трудова злополука, претърпяна в предприятието ползвател и довела до прекратяване на неговото временно трудово правоотношение, попада в обхвата на понятието „основни условия на труд и заетост“ по смисъла на член 5, параграф 1, първа алинея от Директива 2008/104 във връзка с член 3, параграф 1, буква е) от нея.

По обхвата на принципа на равно третиране, посочен в член 5, параграф 1, първа алинея от Директива 2008/104

- 64 Що се отнася, на второ място, до обхвата на принципа на равно третиране, посочен в член 5, параграф 1, първа алинея от Директива 2008/104, следва да се посочи, че съгласно тази разпоредба за продължителността на тяхното назначение в предприятие ползвател наетите чрез агенция за временна заетост работници трябва да се ползват от основни условия на труд и заетост, поне равни на тези, които биха се прилагали за тях, ако бяха наети пряко от това предприятие, за да заемат там същото работно място.
- 65 При това положение запитващата юрисдикция следва да определи, на първо място, основните условия на труд и заетост, които биха били приложими за въпросния нает чрез агенция за временна заетост работник, ако той беше нает пряко от предприятието ползвател, за да заеме там същото работно място, което той действително заема, и за същия период от време, и по-точно в случая обезщетението, на което би имал право за настъпилата в резултат на трудова злополука пълна трайна загуба на работоспособност за упражняване на обичайната му професия, която е довела до прекратяване на трудовото му правоотношение. На второ място, тази юрисдикция трябва да сравни тези основни условия на труд и заетост с тези, които действително са приложими за този нает чрез агенция за временна заетост работник през периода на назначението му в това предприятие ползвател, за да се увери, въз основа на всички разглеждани в главното производство релевантни обстоятелства, дали принципът на равно третиране по отношение на посочения нает чрез агенция за временна заетост работник е спасен (вж. в този смисъл решение от 12 май 2022 г., Luso Temp, C-426/20, EU:C:2022:373, т. 50).
- 66 В случая запитващата юрисдикция посочва, че съгласно тълкуването на Tribunal Supremo (Върховен съд) на член 11 от Закон 14/1994, в случай на пълна трайна загуба на работоспособност за упражняване на обичайната им професия наетите чрез агенция за временна заетост работници могат да претендират единствено обезщетение на основание член 42 от Националния колективен трудов договор на агенциите за временна заетост, чийто размер е по-нисък от размера на обезщетението, на което работниците, пряко наети от предприятието ползвател, имат право на основание член 31 от Колективния трудов договор в сектора на автомобилния превоз. По-конкретно, съгласно преписката по делото, с която разполага Съдът, в качеството си на нает чрез агенция за временна заетост работник ХХХ има право на обезщетение в размер на 10 500 евро съгласно първия от тези колективни трудови договори, докато, ако е бил нает пряко от Serveo Servicios, би имал право на обезщетение в размер на 60 101,21 евро съгласно втория от тези колективни трудови договори.
- 67 Ако действително случаят е такъв, което запитващата юрисдикция следва да провери, би следвало да се приеме, че противно на предвиденото в член 5, параграф 1, първа алинея от Директива 2008/104, за периода на назначението си в Serveo Servicios ХХХ не се е ползвал от основни условия на труд и заетост, поне равни на тези, които биха се прилагали спрямо него, ако беше нает пряко от това предприятие ползвател, за да заема там същото работно място за същия период от време.

- 68 В това отношение следва да се отбележи, че макар съгласно член 5, параграфи 2—4 от Директива 2008/104 държавите членки да имат възможност при точно определени условия да предвиждат дерогации от принципа на равно третиране, в акта за преюдициално запитване и в преписката по делото, с която разполага Съдът, не се съдържа никаква информация относно евентуалното прилагане на някоя от тези дерогации в Испания.
- 69 Освен това следва да се припомни, че макар да е безспорно, че съгласно член 5, параграф 3 от Директива 2008/104 социалните партньори могат да сключват колективни трудови договори, установяващи договорености по отношение на условията на труд и заетост за наетите чрез агенции за временна заетост работници, които може да се различават от посочените в параграф 1 от този член, съгласно параграф 3 във връзка със съображения 16 и 17 от тази директива, колективните трудови договори трябва все пак да гарантират цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници.
- 70 Задължението за гарантиране на цялостната защита на наетите чрез агенции за временна заетост работници обаче изисква по-специално на тези работници да се предоставят предимства в областта на основните условия на труд и заетост, които могат да компенсират разликата в третирането им, като спазването на това задължение трябва да се преценява конкретно (вж. в този смисъл решение от 15 декември 2022 г., *TimePartner Personalmanagement*, C-311/21, EU:C:2022:983, т. 44 и 50). Ето защо, за да може посредством Колективния трудов договор на агенциите за временна заетост да се дерогира от принципа на равно третиране, прогласен в член 5, параграф 1, първа алинея от Директива 2008/104, е необходимо този колективен договор да дава възможност за гарантирането на такава цялостна защита на ХХХ, като му се предоставят компенсаторни предимства във връзка с основните условия на труд и заетост, позволяващи компенсиране на последиците от претърпяното от него различно третиране, което запитващата юрисдикция следва да провери.
- 71 Най-накрая е важно да се припомни, че Съдът многократно е постановявал, че когато прилага вътрешноправни разпоредби, приети за транспониране на предвидените в директива задължения, националната юрисдикция, сезирана със спор само между частноправни субекти, е длъжна да вземе предвид всички норми на националното право и да ги тълкува, доколкото е възможно, в светлината на текста и целта на тази директива, за да стигне до разрешение, което съответства на преследваната от нея цел, при което обаче се изключва тълкуване *contra legem* на националното право (вж. в този смисъл решение от 12 май 2022 г., *Luso Temp*, C-426/20, EU:C:2022:373, т. 56 и 57 и цитираната съдебна практика).
- 72 Следователно, в случай че запитващата юрисдикция стигне до заключението, че ХХХ е щял да има право на обезщетението, което претендира на основание член 31 от Колективния трудов договор в сектора на автомобилния превоз, ако е бил нает пряко от *Serveo Servicios*, тази юрисдикция следва по-специално да провери дали член 11 от Закон 14/1994 може да се тълкува в съответствие с изискванията на Директива 2008/104 и съответно да бъде тълкуван по начин, различен от лишаването на ХХХ от това обезщетение, каквото тълкуване би било в противоречие с член 5, параграф 1, първа алинея от тази директива, както е видно от точка 67 от настоящото решение.
- 73 От изложените дотук съображения следва, че член 5, параграф 1, първа алинея от Директива 2008/104 във връзка с член 3, параграф 1, буква е) от нея трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба, така както е тълкувана в националната

съдебна практика, съгласно която обезщетението, което наетите чрез агенция за временна заетост работници могат да претендират за пълна трайна загуба на работоспособност да упражняват обичайната си професия в резултат на трудова злополука, претърпяна в предприятието ползвател и довела до прекратяване на тяхното временно трудово правоотношение, е в по-нисък размер от размера на обезщетението, което тези работници биха могли да претендират, в същото положение и на същото основание, ако бяха назначени пряко от това предприятие ползвател, за да заемат същото работно място за същия период.

По съдебните разноски

- 74 С оглед на обстоятелството, че за страните в 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 (шести състав) реши:

Член 5, параграф 1, първа алинея от Директива 2008/104/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 19 ноември 2008 година относно работа чрез агенция за временна заетост, във връзка с член 3, параграф 1, буква е) от нея

трябва да се тълкува в смисъл, че

не допуска национална правна уредба, така както е тълкувана в националната съдебна практика, съгласно която обезщетението, което наетите чрез агенция за временна заетост работници могат да претендират за пълна трайна загуба на работоспособност да упражняват обичайната си професия в резултат на трудова злополука, претърпяна в предприятието ползвател и довела до прекратяване на тяхното временно трудово правоотношение, е в по-нисък размер от размера на обезщетението, което тези работници биха могли да претендират, в същото положение и на същото основание, ако бяха назначени пряко от това предприятие ползвател, за да заемат същото работно място за същия период.

Подписи