



## Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (шести състав)

12 май 2022 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“ — Обезщетение за неизползваните дни платен годишен отпуск и съответната добавка за годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение“

По дело C-426/20

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Tribunal Judicial da Comarca de Braga, Juízo do Trabalho de Barcelos (Районен съд Брага, Съд по трудови спорове Барселуш, Португалия) с акт от 15 юли 2020 г., постъпил в Съда на 10 септември 2020 г., в рамките на производство по дело

**GD,**

**ES**

срещу

**Luso Temp - Empresa de Trabalho Temporário SA,**

СЪДЪТ (шести състав),

състоящ се от: I. Ziemele, председател на състав, T. von Danwitz и A. Kumin (докладчик),  
съдии,

генерален адвокат: G. Pitruzzella,

секретар: A. Calot Escobar,

предвид изложеното в писмената фаза на производството,

като има предвид становищата, представени:

– за португалското правителство, от A. Pimenta, P. Barros da Costa, J. Marques, D. Silva и L. Claudino Oliveira,

\* Език на производството: португалски.

– за Европейската комисия, от D. Recchia и G. Braga da Cruz,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 9 декември 2021 г.,

постанови настоящото

## Решение

- 1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на 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 GD и ES, работници, наети чрез агенция за временна заетост, от една страна, и Luso Temp - Empresa de Trabalho Temporário SA (наричано по-нататък „Luso Temp“), дружество, с което тези работници са сключили договор чрез агенция за временна заетост, от друга страна, по повод на размера на обезщетението, което това дружество трябва да им изплати за неизползван отпуск и съответната добавка за годишен отпуск поради прекратяването на тяхното трудово правоотношение.

## Правна уредба

### *Правото на Съюза*

#### *Рамково споразумение за работа при непълно работно време*

- 3 Клауза 4, озаглавена „Принцип на недискриминация“, от сключеното на 6 юни 1997 г. Рамково споразумение за работа при непълно работно време, което се съдържа 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) (наричано по-нататък „Рамковото споразумение за работа при непълно работно време“), предвижда в точка 1:

„По отношение на условията за наемане на работа, работниците на непълно работно време не трябва да се третират по по-неблагоприятен начин, отколкото работниците на пълно работно време които са взети за сравнение, само поради това че те работят на непълно работно време, освен ако различното отношение не е оправдано от обективни причини“.

*Рамково споразумение относно срочната работа*

- 4 Клауза 4, озаглавена „Принцип на недискриминация“, от сключеното на 18 март 1999 г. Рамково споразумение относно срочната работа, което се съдържа 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) (наричано по-нататък „Рамковото споразумение относно срочната работа“), предвижда в точка 1:

„По отношение на условията за наемане на работа, работниците на срочни трудови договори не се третират по по-неблагоприятен начин спрямо работници на постоянен трудов договор за сравнение, само защото имат срочен договор или правоотношение, освен ако различното третиране не е оправдано от обективни причини“.

*Директива 2008/104*

- 5 Съображения 1, 10—12 и 15 от Директива 2008/104 имат следното съдържание:

„(1) Настоящата директива зачита основните права и съблюдава принципите, признати от Хартата на основните права на Европейския съюз [...]. По-специално тя е предназначена да гарантира пълно съответствие с член 31 от [Хартата на основните права], който предвижда, че всеки работник има право на условия на труд, които опазват неговото здраве и сигурност и зачитат достойнството му, и на ограничаване на максималната продължителност на труда, на периоди на дневна и седмична почивка, както и на платен годишен отпуск.

[...]

(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.

[...]

(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, прилагащи се в предприятието ползвател“.

6 Член 1 от тази директива, озаглавен „Приложно поле“, предвижда в параграф 1:

„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“.

7 Съгласно член 2 от посочената директива, озаглавен „Цел“:

„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“.

8 Член 3 от Директива 2008/104, озаглавен „Определения“, предвижда следното в параграф 1, буква е):

„За целите на настоящата директива:

[...]

е) „основни условия на труд и заетост“ означава условия на труд и заетост, установени от законодателство, подзаконови 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“.

9 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.

[...]“.

### **Португалско право**

- 10 Член 185 от Código do Trabalho (Кодекс на труда), одобрен с Lei n.º 7/2009 (Закон № 7/2009) от 12 февруари 2009 г. (Diário da República, серия 1, бр. 30 от 12 февруари 2009 г.) (наричан по-нататък „Кодексът на труда“), озаглавен „Условия на труд на работник, нает чрез агенция за временна заетост“, предвижда в параграф 6:

„Работникът има право, пропорционално на срока на договора му, на платен годишен отпуск, добавка за годишен отпуск и коледни добавки, както и на други редовни и периодични плащания, на които работниците на предприятието ползвател имат право за същата или равностойна работа“.

- 11 Съгласно член 237 от Кодекса на труда, озаглавен „Право на отпуск“:

„1. За всяка календарна година работникът има право на платен отпуск, който се придобива към 1 януари.

2. Правото на отпуск по правило се отнася до положението на труд за предходната календарна година, но не е обвързано с резултатност или ефективност на труда.

[...]“.

- 12 Член 238 от този кодекс, озаглавен „Продължителност на отпуска“, предвижда в параграф 1:

„Отпускът е с продължителност най-малко 22 работни дни.

[...]“.

13 Съгласно член 239 от посочения кодекс, озаглавен „Особени случаи на продължителност на отпуска“:

„1. През годината на назначаване работникът има право на два работни дни отпуск за всеки месец от срока на действие на договора, до 20 дни, който може да се ползва след шест пълни месеца от началото на изпълнението на договора.

2. В случай че календарната година приключи преди изтичането на срока, посочен в предходния параграф, отпускът се ползва най-късно до 30 юни на следващата година.

3. Прилагането на разпоредбите на предходните параграфи не може да доведе до ползване през същата календарна година на повече от 30 работни дни отпуск, без да се засягат разпоредбите на колективен трудов договор.

[...]“.

14 Член 245 от Кодекса на труда, озаглавен „Последици от прекратяването на трудовия договор по отношение на правото на отпуск“, предвижда:

„1. При прекратяване на трудовия договор работникът има право да получи обезщетение за неизползван отпуск и съответната добавка:

а) съответно на неизползания отпуск за изминал период;

б) пропорционално на прослуженото време през годината на прекратяване.

2. В случая, посочен в буква а) на предходния параграф, отпускът се зачита за трудов стаж.

3. При прекратяване на трудовия договор през календарната година, следваща годината на назначаването или чиято продължителност е не повече от дванадесет месеца, общата сума на отпуска или на съответното обезщетение, на което има право работникът, не може да надвишава дължимото за годишния отпуск, пропорционално на срока на договора“.

[...]“.

### **Спорът в главното производство и преюдициалният въпрос**

15 ES и GD сключват съответно на 9 и 29 октомври 2017 г. договор чрез агенция за временна заетост с Luso temp, по силата на който те са назначени на работа в разглежданото в главното производство предприятие ползвател.

16 Това назначаване приключва на 8 октомври 2019 г., що се отнася до ES, и на 28 октомври същата година, що се отнася до GD.

17 След прекратяването на трудовите им правоотношения чрез агенция за временна заетост ищците в главното производство предявяват иск срещу Luso Temp пред запитващата юрисдикция, Tribunal Judicial da Comarca de Braga, Juízo do Trabalho de Barcelos (Районен

съд Брага, Съд по трудови спорове Барселуш, Португалия), за събирането на твърдените неплатени суми като обезщетение за неизползван отпуск и добавка за годишен отпуск, дължими за периода, в който са работили в това дружество.

- 18 Според акта за преюдициално запитване страните в главното производство спорят относно метода за изчисляване, който следва да се приложи, за да се определят броят на дните платен отпуск и размерът на съответната добавка за отпуск, на която ищците в главното производство имат право.
- 19 Всъщност ищците в главното производство твърдят, че този брой и този размер трябва да се определят в съответствие с общия режим на платените отпуски, предвиден в членове 237—239 и в член 245 от Кодекса на труда. Така ES и GD считат, че в приложение на тези разпоредби те имат право на плащане, съответстващо съответно на 65 и на 67 дни платен отпуск, както и на съответната добавка за годишен отпуск, тоест:
  - два дни отпуск за всеки прослужен месец през годината на назначаване съгласно член 239, параграф 1 от този кодекс, тоест четири дни за двата прослужени месеца, които са изработили през 2017 г.,
  - 22 дни за всяка прослужена година съгласно член 237, параграф 1 и член 238, параграф 1 от посочения кодекс, придобити на 1 януари 2018 г. и на 1 януари 2019 г., или общо 44 дни, и
  - на броя дни отпуск, изчислен пропорционално на прослуженото време през годината, в която е прекратено трудовото им правоотношение, тоест 2019 г., съгласно член 245, параграф 1, буква b) от същия кодекс, тоест съответно 17 дни за ES и 19 дни за GD.
- 20 Тъкмо обратното, Luso temp счита, че методът за изчисляване, който трябва да се приложи, за да се определят броят на дните платен отпуск и размерът на съответната добавка за отпуск, на които ищците в главното производство имат право, е посоченият в специалния режим относно платените отпуски, приложим за наетите чрез агенция за временна заетост работници, предвиден в член 185, параграф 6 от Кодекса на труда, съгласно който наетите чрез агенция за временна заетост работници имат право на платен отпуск и на съответната добавка за годишен отпуск само пропорционално на продължителността на техния договор. Така всеки от ищците в главното производство имал право само на 44 дни платен отпуск, съответстващ на двете прослужени от тях години.
- 21 Запитващата юрисдикция посочва, че член 185 от този кодекс е специално правило, приложимо към договорите чрез агенция за временна заетост, поради което прилагането му има предимство пред това на общите правила, предвидени в посочения кодекс за повечето трудови договори. Всъщност предвид систематичното му място в същия кодекс било ясно, че законодателят е искал да изключи прилагането на общия режим за отпуските.
- 22 Тази юрисдикция има съмнения относно съвместимостта на член 185, параграф 6 от Кодекса на труда с член 3, параграф 1, буква е) и член 5, параграф 1 от Директива 2008/104.
- 23 Всъщност според посочената юрисдикция член 185, параграф 6 от този кодекс въвежда разлика в третирането между, от една страна, наетите чрез агенция за временна заетост работници, които са назначени в предприятие ползвател за период, по-дълъг или равен на дванадесет месеца, или за период, който започва през една календарна година и завършва

само две или повече календарни години след тази дата, и от друга страна, работниците, които са наети пряко от това предприятие ползвател, при положение че правото на наетите чрез агенции за временна заетост работници на платен отпуск и на съответната добавка за годишен отпуск се изчислявало винаги пропорционално на срока на техния договор, докато заемащите същата длъжност работници, наети пряко от посоченото предприятие ползвател, могли при същите обстоятелства да се ползват от по-благоприятния общ режим, предвиден в членове 237—239 и в член 245, параграф 1 от същия кодекс.

- 24 В случая от това следвало, че ищците в главното производство имали право на по-малък брой дни платен годишен отпуск и по-малка съответна сума за добавка за годишен отпуск в сравнение с тези, които биха имали, ако бяха наети пряко от разглежданото в главното производство предприятие ползвател за същия срок и на същата длъжност.
- 25 Запитващата юрисдикция отбелязва, че такава разлика в третирането обаче не е налице, когато продължителността на трудовото правоотношение чрез агенция за временна заетост е под дванадесет месеца или когато започва през една календарна година и завършва през следващата календарна година. Всъщност в такива случаи изчисляването на броя на дните платен отпуск и на сумата на съответната добавка за годишен отпуск на работниците, попадащи в приложното поле на общия режим, се извършвало също пропорционално на продължителността на техния трудов договор съгласно член 245, параграф 3 от Кодекса на труда, така че на практика в тези случаи нямало разлика в третирането.
- 26 При тези обстоятелства Tribunal Judicial da Comarca de Braga, Juízo do Trabalho de Barcelos (Районен съд Брага, Съд по трудови спорове Барселуш) решава да спре производството и да постави на Съда следния преюдициален въпрос:

„Допускат ли член 3, параграф 1, буква е) и член 5, параграф 1 от Директива [2008/104] разпоредба като член 185, параграф 6 от [Кодекса на труда], според която нает чрез агенция за временна заетост работник има право само на отпуск и на добавка, пропорционални на прослуженото време в предприятието ползвател, дори когато започва работа през една календарна година и я завършва две или повече календарни години след тази дата, при положение че по отношение на работник, директно нает от предприятието ползвател, който изпълнява същите функции за същия период, се прилага общият режим на отпуските, който му гарантира по-голям период на отпуск и на съответната добавка, тъй като не са пропорционални на прослуженото време?“

### **По преюдициалния въпрос**

- 27 С въпроса си запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали член 5, параграф 1, първа алинея от Директива 2008/104 във връзка с член 3, параграф 1, буква е) от същата директива трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба, по силата на която обезщетението, което наетите чрез агенция за временна заетост работници могат да претендират в случай на прекратяване на трудовото им правоотношение с предприятие ползвател за неизползваните дни платен годишен отпуск и съответната добавка за годишен отпуск, е по-ниско от обезщетението, което те биха могли да претендират в същото положение и на същото основание, ако бяха назначени пряко от това предприятие ползвател, за да изпълняват в него същите функции 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**

- 28 На първо място, следва да се провери дали обезщетението, което се дължи в случай на прекратяване на трудово правоотношение чрез агенция за временна заетост за неизползваните дни платен годишен отпуск и съответната добавка за годишен отпуск, 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.
- 29 Съгласно постоянната съдебна практика при тълкуването на разпоредба от правото на Съюза трябва да се вземат предвид не само нейният текст, но и контекстът ѝ и целите на правната уредба, от която тя е част (решение от 28 октомври 2021 г., Magistrat der Stadt Wien (Обикновен хомяк — II), C-357/20, EU:C:2021:881, т. 20 и цитираната съдебна практика).
- 30 Първо, макар текстът на член 5, параграф 1, първа алинея от Директива 2008/104 да не съдържа никакво указание, позволяващо да се установи дали съдържащото се в него понятие „основни условия на труд и заетост“ трябва да се тълкува в смисъл, че включва или не подобно обезщетение, в съответствие с определението по член 3, параграф 1, буква е) от Директива 2008/104 това понятие препраща както към отпуските, така и към трудовото възнаграждение.
- 31 След като обаче в това определение изрично се споменават отпуските и от съображение 1 от Директива 2008/104 следва, че тя цели да гарантира пълното спазване на член 31 от Хартата на основните права, който предвижда по-специално, че всеки работник има право на платен годишен отпуск, правото на платен годишен отпуск е част от „основните условия на труд и заетост“ по смисъла на член 5, параграф 1, първа алинея от тази директива във връзка с член 3, параграф 1, буква е) от нея.
- 32 Второ, що се отнася до контекста, в който се вписва тази разпоредба, следва да се припомни, че Директива 2008/104 е приета, за да попълни правната уредба, установена с Директива 97/81, изменена с директиви 98/23 и 1999/70, на основание член 137, параграфи 1 и 2 ЕО, който оправомощава институциите на Съюза да въвеждат с директиви минимални изисквания, по-специално относно условията на труд, които следва да бъдат приложени постепенно (решение от 14 октомври 2020 г., KG (Последователни назначения в контекста на работата чрез агенции за временна заетост), C-681/18, EU:C:2020:823, т. 39).
- 33 Съдът обаче е постановил по отношение на Рамковото споразумение за срочната работа, че изразът „условия за наемане на работа“ обозначава правата и задълженията, характеризиращи дадено трудово правоотношение, като включва както условията, при които дадено лице е наето на работа, така и тези, свързани с прекратяването на трудовото правоотношение (решение от 20 декември 2017 г., Vega González, C-158/16, EU:C:2017:1014, т. 34).
- 34 Съдът също така е постановил, че понятието „условия за наемане на работа“ по смисъла на клауза 4, точка 1 от това рамково споразумение обхваща обезщетението, което работодател е длъжен да изплати на работник поради прекратяването на срочния му трудов договор (решение от 14 септември 2016 г., de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, т. 32).

- 35 Освен това от практиката на Съда относно Рамковото споразумение за работа при непълно работно време следва, че когато става въпрос за работник, който не е бил в състояние поради причини, независещи от неговата воля, да упражни правото си на платен годишен отпуск преди прекратяването на трудовото правоотношение, финансовото обезщетение, на което той има право, трябва да бъде изчислено така, че посоченият работник да бъде поставен в положение, подобно на това, в което той би се намирал, ако бе упражнил посоченото право по време на трудовото си правоотношение (решение от 11 ноември 2015 г., *Greenfield*, C-219/14, EU:C:2015:745, т. 51 и цитираната съдебна практика).
- 36 В допълнение, както по същество отбелязва генералният адвокат в точки 59 и 60 от заключението си, член 5, параграф 1, първа алинея от Директива 2008/104 визира, още по-целенасочено от клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време, както и клауза 4, точка 1 от Рамковото споразумение относно срочната работа, да осигури ефективна закрила на работниците с нетипична или несигурна заетост, така че разрешение, аналогично на възприетото в съдебната практика, цитирана в точки 33—35 от настоящото решение, относно тълкуването на понятието „условия за наемане на работа“ по смисъла на тези клаузи 4, а *fortiori* се налага при определянето на обхвата на понятието „основни условия на труд и заетост“ по смисъла на този член 5.
- 37 Всъщност съгласно посочения член 5, който закрепва принципа на равно третиране, „[о]сновните 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“, докато съгласно посочените клаузи 4, които предвиждат принципа на недопускане на дискриминация, работниците на срочни трудови договори и тези на непълно работно време „не трябва да се третират по по-неблагоприятен начин“, отколкото съответно работниците на постоянен трудов договор и тези на пълно работно време.
- 38 Накрая, Съдът е постановил, че когато трудовото правоотношение е прекратено и съответно реалното ползване на платения годишен отпуск вече не е възможно, член 7, параграф 2 от Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време (ОВ L 299, 2003 г., стр. 9; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 7, стр. 3) предвижда, че работникът има право на финансово обезщетение, за да не се допусне поради това той да изгуби всяка възможност да ползва правото си на платен годишен отпуск, дори в парична форма (решение от 20 юли 2016 г., *Maschek*, C-341/15, EU:C:2016:576, т. 26 и цитираната съдебна практика).
- 39 Следователно контекстът, в който се вписва член 5, параграф 1, първа алинея от Директива 2008/104, подкрепя тълкуването, че съдържащото се в тази разпоредба понятие „основни условия на труд и заетост“ трябва да се тълкува в смисъл, че включва обезщетение, дължимо от работодателя поради прекратяване на трудово правоотношение на нает чрез агенция за временна заетост работник за неизползваните дни платен годишен отпуск, както и за съответната добавка за годишен отпуск.
- 40 Трето, що се отнася до преследваните с Директива 2008/104 цели, както е посочено в точка 31 от настоящото решение, тази директива цели да се гарантира пълното спазване на член 31 от Хартата на основните права, 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. Последната посочена разпоредба обаче само посочва, без да ги дефинира по-нататък, „условията на труд“ като една от областите на социалната политика на Съюза, в която Комисията може да предприема действия, за да поощри сътрудничеството между държавите членки и улесни координацията на техните действия. С оглед на преследваната с Директива 2008/104 цел за защита на правата на нает чрез агенция за временна заетост работник, тази липса на точност е в подкрепа на широко тълкуване на понятието „условия на труд“ (решение от 14 октомври 2020 г., КГ (Последователни назначения в контекста на работата чрез агенции за временна заетост), С-681/18, EU:C:2020:823, т. 54).

- 41 Освен това от съображения 10 и 12 от Директива 2008/104 следва, че тъй като 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, тази 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. Така в съответствие с член 2 от посочената директива целта ѝ 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 принципа за равно третиране по отношение на тези работници и признае агенциите за временна заетост като работодатели, отчитайки необходимостта от създаване на подходяща рамка за използване на този вид работа с цел ефективно допринасяне за създаването на работни места и разработването на гъвкави форми на заетост (решение от 14 октомври 2020 г., КГ (Последователни назначения в контекста на работата чрез агенции за временна заетост), С-681/18, EU:C:2020:823, т. 40).
- 42 Освен това следва да се уточни, че в съображение 11 от Директива 2008/104 се посочва, че с нея се цели да се отговори 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. Следователно целта на тази директива е да съчетае целта за гъвкавост, към която се стремят предприятията, и целта за сигурност, съответстваща на защитата на работниците (решение от 14 октомври 2020 г., КГ (Последователни назначения в контекста на работата чрез агенции за временна заетост), С-681/18, EU:C:2020:823, т. 50).
- 43 По този начин посочената двойна цел отговаря на волята на законодателя на Съюза да доближи условията на временната заетост до „нормалните“ трудови правоотношения, още повече че в съображение 15 от Директива 2008/104 този законодател изрично уточнява, че безсрочните трудови договори са общоприетата форма на трудово правоотношение. Поради това тази директива цели също да насърчи достъпа на наетите чрез агенция за временна заетост работници до постоянна длъжност в предприятието ползвател. Принципът на равно третиране, както е предвиден в член 5, параграф 1 от посочената директива, се вписва в посочената двойна цел (решение от 14 октомври 2020 г., КГ (Последователни назначения в контекста на работата чрез агенции за временна заетост), С-681/18, EU:C:2020:823, т. 51 и 52).

- 44 Както отбелязва генералният адвокат в точка 39 от заключението си, балансът между насърчаване на заетостта и сигурността на пазара на труда може да се намери единствено ако този принцип на равно третиране е напълно спазен.
- 45 Следователно тълкуване на понятието „основни условия на труд и заетост“, което би изключило обезщетението, дължимо от работодател на нает чрез агенция за временна заетост работник поради прекратяване на трудовото му правоотношение, от приложното поле на член 5, параграф 1, първа алинея от Директива 2008/104, би било в противоречие с целите, които тази директива преследва и които са изложени в точки 40—44 от настоящото решение.
- 46 Всъщност, от една страна, подобно тълкуване би означавало ограничаване, в разрез с една от възложените цели на тази разпоредба, на приложното поле на закрилата, предоставена на наетите чрез агенция за временна заетост работници в областта на равното третиране (вж. по аналогия решение от 14 септември 2016 г., de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, т. 30).
- 47 От друга страна, това тълкуване би имало за последица принципът на равно третиране да не бъде приложим от момента на прекратяване на договора на наетия чрез агенция за временна заетост работник, което би насърчило прекратяването на договорите чрез агенции за временна заетост вместо привеждането в действие на припомнената в точка 43 от настоящото решение цел на Директива 2008/104, състояща се в това да се насърчи достъпът на наетите чрез агенция за временна заетост работници до постоянна длъжност.
- 48 С оглед на гореизложеното следва да се приеме, че 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 същата директива трябва да се тълкува в смисъл, че включва обезщетение, което работодател е длъжен да изплати на работник поради прекратяване на трудовото му правоотношение чрез агенция за временна заетост за неизползваните дни платен годишен отпуск и за съответната добавка за годишен отпуск.

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

- 49 Що се отнася, на второ място, до обхвата на принципа на равно третиране, следва да се отбележи, че съгласно член 5, параграф 1, първа алинея от Директива 2008/104 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.
- 50 При това положение запитващата юрисдикция следва да определи, на първо място, основните условия на труд и заетост, които биха били приложими за 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 през същия период от време, и по-точно в случая обезщетението, на което би имал право поради прекратяването на трудовото му правоотношение за неизползваните дни платен годишен отпуск и съответната добавка за годишен отпуск. 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, както по същество отбелязва генералният адвокат в точка 60 от заключението си, 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 спазен.

- 51 В случая запитващата юрисдикция посочва по-специално, че наетите чрез агенция за временна заетост работници, които са назначени в предприятие ползвател през една календарна година и преустановяват дейността си само две или повече календарни години след това назначаване, се намират в по-неблагоприятно положение за времето на тяхното назначаване в това предприятие ползвател, отколкото положението, в което биха се намирали, ако бяха назначени пряко от последното, за да изпълняват в него същите функции за същия период.
- 52 Всъщност според запитващата юрисдикция съгласно член 185, параграф 6 от Кодекса на труда наетите чрез агенция за временна заетост работници имат право само на отпуск и на добавка за годишен отпуск, изчислени пропорционално на прослуженото време, докато работниците, наети пряко от предприятие ползвател, имат право на платен отпуск съгласно общия режим на този кодекс, предвиден в членове 237—239 и 245 от него. Вследствие на това в конкретния случай всяка от страните по главното производство има право на 44 дни платен отпуск, докато, ако те бяха наети пряко от разглежданото в главното производство предприятие ползвател, за да изпълняват в него точно същите функции за същия период, те са щели да имат право, що се отнася до GD — на 67 дни, а що се отнася до ES — на 65 дни платен отпуск.
- 53 Португалското правителство оспорва това тълкуване на националното право, като поддържа по същество, че доколкото член 185 от Кодекса на труда не определя нито реда и специалните правила за изчисляване на броя на дните отпуск на наетите чрез агенция за временна заетост работници, нито последиците от прекратяването на трудовото им правоотношение върху правото им на отпуск, е необходимо да се прибегне до прилагането на общите правила на този кодекс, предвидени в членове 237—239 и 245 от него, които се прилагали независимо от естеството на договорното правоотношение, включително по отношение на наетите чрез агенция за временна заетост работници, и които предвиждали специални хипотези за изчисляването на броя дни платен отпуск и последиците от прекратяването на техния трудов договор върху правото на отпуск.
- 54 В тази връзка следва да се припомни, че в рамките на производството по член 267 ДФЕС, основано на ясно разделение на правомощията между националните юрисдикции и Съда, единствено националният съд може да установи и прецени фактите по главното производство и да определи точния обхват на националните закони, подзаконови или административни разпоредби (решение от 13 януари 2022 г., *Benedetti Pietro e Angelo* и др., C-377/19, EU:C:2022:4, т. 37 и цитираната съдебна практика).
- 55 Накрая следва да се отбележи, че макар по силата на член 5, параграфи 2—4 от Директива 2008/104 държавите членки да имат възможност при точно определени условия да предвидят изключения от принципа на равно третиране, актът за преюдициално запитване и преписката, с която Съдът разполага, не съдържат никаква информация относно евентуалното прилагане на една от тези дерогации в Португалия.

### ***По последиците за запитващата юрисдикция***

- 56 На трето място, следва 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 (решения от 15 януари 2014 г., *Association de médiation sociale*, C-176/12, EU:C:2014:2, т. 38 и цитираната съдебна практика, от 4 юни 2015 г., *Faber*, C-497/13, EU:C:2015:357, т. 33 и от 17 март 2022 г., *Daimler*, C-232/20, EU:C:2022:196, т. 76).
- 57 Все пак този принцип на съответстващо тълкуване на националното право има определени ограничения. Така задължението на националния съд да се позовава на съдържанието на директива, когато той тълкува и прилага релевантните норми на вътрешното право, е ограничено от общите принципи на правото и не може да служи за основа на тълкуване *contra legem* на националното право (решение от 17 март 2022 г., *Daimler*, C-232/20, EU:C:2022:196, т. 77 и цитираната съдебна практика).
- 58 С оглед на изложените съображения следва да се уточни, че запитващата юрисдикция трябва по-специално да провери, както португалското правителство по същество изтъква в писменото си становище и както бе посочено в точка 53 от настоящото решение, дали предвиденият в членове 237—239 и член 245 от Кодекса на труда общ режим за отпуските е приложим в конкретния случай, доколкото изразът „пропорционално на срока на договора му“, който се съдържа в член 185, параграф 6 от този кодекс, би трябвало да се схваща не автоматично и само във връзка с разпоредбите на член 238, параграф 1 от посочения кодекс, а също и във връзка с другите разпоредби на този общ режим, за да се определи размерът на обезщетението, което ищците в главното производство могат да претендират за неползвания платен годишен отпуск и за съответната добавка за годишен отпуск поради прекратяване на трудовото им правоотношение с Luso Temp чрез агенция за временна заетост.
- 59 Всъщност в подобна хипотеза не може да се приеме, че по време на назначаването им в предприятие ползвател наети чрез агенция за временна заетост работници, каквито са ищците в главното производство, се ползват от основни условия на труд и заетост, които не са поне равни на тези, които биха били приложими за тях, ако те бяха назначени пряко от това предприятие ползвател, за да изпълняват в него същите функции за същия период, поради което не би могло да се заключи, че е налице нарушение на член 5, параграф 1, първа алинея от Директива 2008/104.
- 60 От всичко изложено по-горе 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, съгласно която обезщетението, което наетите чрез агенция за временна заетост работници могат да претендират в случай на прекратяване на трудовото им правоотношение с предприятие ползвател за неизползваните дни платен годишен отпуск и съответната добавка за годишен отпуск, е по-ниско от 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 изпълняват в него същите функции за същия период.

## По съдебните разноси

- 61 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 разноси. 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 агенции 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, съгласно която обезщетението, което наетите чрез агенция за временна заетост работници могат да претендират в случай на прекратяване на трудовото им правоотношение с предприятие ползвател за неизползваните дни платен годишен отпуск и съответната добавка за годишен отпуск, е по-ниско от 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 изпълняват в него същите функции за същия период.**

Подписи