РЕШЕНИЕ НА СЪДА (голям състав)

22 ноември 2011 година *

По дело C-214/10

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Landesarbeitsgericht Hamm (Германия) с акт от 15 април 2010 г., постъпил в Съда на 4 май 2010 г., в рамките на производство по дело

KHS AG

срещу

Winfried Schulte,

СЪДЪТ (голям състав),

състоящ се от: г-н V. Skouris, председател, г-н A. Tizzano, г-н J.N. Cunha Rodrigues, г-н K. Lenaerts, г-н J.-C. Bonichot и г-н U. Lõhmus, председатели на състави, г-н A. Rosas, г-н E. Levits (докладчик), г-н A. Ó Caoimh, г-н L. Bay Larsen и г-н Ал. Арабаджиев, съдии,

* Език на производството: немски.

генерален адвокат: г-жа V. Trstenjak,
секретар: г-н B. Fülöp, администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 3 май 2011 г.,

като има предвид становищата, представени:

— за KHS AG, от адв. P. Brasse, Rechtsanwalt,

— за г-н W. Schulte, от адв. H.-J. Teuber, Rechtsanwalt,

— за германското правителство, от г-н T. Henze, г-н C. Blaschke и г-н J. Möller, в качеството на представители,

— за датското правителство, от г-жа V. Pasternak Jørgensen и г-н S. Juul Jørgensen, в качеството на представители

— за Европейската комисия, от г-н F. Erlbacher и г-н M. van Beek, в качеството на представители,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 7 юли 2011 г.,

постанови настоящото

Решение

1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на член 7 от Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време (ОВ L 299, стр. 9; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 7, стр. 3).

2 Запитването е отправено в рамките на спор между KHS AG и неговия бивш служител г-н Schulte по повод на искането на последния да се ползва от финансово обезщетение за неизползван платен годишен отпуск за периода от 2006 г. до 2008 г. поради последиците от претърпян инфаркт.

Правна уредба

Конвенция № 132 на Международната организация на труда

3 Съгласно член 9, параграф 1 от приетата на 24 юни 1970 г. Конвенция № 132 на Международната организация на труда относно платения годишен отпуск (нова редакция):

„Непрекъсната част от платения годишен отпуск, посочена в член 8, параграф 2 от настоящата конвенция, трябва да се предостави и използва в срок, не по-дълъг от една година, а остатъкът от платения годишен отпуск — в срок от не повече от 18 месеца, считано от края на годината, за която се отнася правото на отпуск."

4 Конвенцията е подписана от четиринадесет държави — членки на Европейския съюз, сред които е Федерална република Германия.

Правна уредба на Съюза

5 Съгласно шесто съображение от Директива 2003/88:

„Следва да се отчитат принципите на Международната организация на труда за организацията на работното време, включително онези, които се отнасят за нощния труд."

6 Член 1 от Директива 2003/88 гласи:

„Предмет и приложно поле

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

2. Настоящата директива се прилага за:

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

[…]“

7 Член 7 от тази директива има следното съдържание:

„Годишен отпуск

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

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

8 Член 17 от Директива 2003/88 предвижда държавите членки да могат да дерогират определени нейни разпоредби. Не се допуска дерогиране на член 7 от директивата.

Национална правна уредба

9 Под заглавие „Право на отпуск" член 1 от Федералният закон за отпуските (Bundesurlaubsgesetz) от 8 януари 1963 г. (наричан по-нататък „BUrlG"), в редакцията му от 7 май 2002 г., предвижда:

„Всеки работник има право на платен отпуск всяка календарна година."

10 Под заглавие „Продължителност на отпуска" член 3, параграф 1 от BUrlG предвижда:

„Отпускът е поне 24 работни дни годишно."

11 Под заглавие „Определяне, прехвърляне и обезщетяване на отпуска“ член 7, параграфи 3 и 4 от BUrlG предвижда:

„3. Отпускът се предоставя и ползва през текущата календарна година. Прехвърляне на отпуск към следващата календарна година се разрешава единствено по неотложни причини, свързани с предприятието или лично с работника. При прехвърляне отпускът трябва да се предостави и ползва през първите три месеца на следващата календарна година.

4. Ако поради прекратяване на трудовото правоотношение отпускът вече не може да се предостави изцяло или отчасти, следва да се изплати обезщетение за него.“

12 Член 13 от BUrlG предвижда колективните трудови договори да могат да дерогират някои разпоредби от този закон, сред които е член 7, параграф 3, при условие че подобни дерогации не са неблагоприятни за работниците.

13 В единния колективен трудов договор за металургичната и електрическата промишленост на Северен Рейн-Вестфалия (Einheitlicher Manteltarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen) от 18 декември 2003 г. (наричан по-нататък „EMTV“), и по-специално в член 11 от него, озаглавен „Принципи на предоставяне на отпуска“, е предвидено:

„1) Всяка година работниците/стажантите имат право на платен (годишен) отпуск при посочените по-долу условия и ред. Референтен период е календарната година.

Правото на отпуск се погасява три месеца след изтичане на календарната година, освен ако е предявено без резултат или ако отпускът не е ползван поради причини, свързани с функционирането на предприятието.

Ако годишният отпуск не е ползван поради заболяване, правото на отпуск се погасява 12 месеца след изтичане на периода, посочен във втора алинея по-горе.

[…]

3) Финансово обезщетение за неизползван отпуск може да бъде изплатено само при прекратяване на трудовото правоотношение/стажа.“

Спорът в главното производство и преюдициалните въпроси

14 Г-н Schulte работи като шлосер в дружество KHS AG от април 1964 г., съответно в предприятието, правоприемник на това дружество. Трудовият му договор попада в приложното поле на EMTV. Гарантираното от EMTV право на платен годишен отпуск е 30 дена годишно.

15 През януари 2002 г. г-н Schulte претърпява инфаркт, в резултат на който е тежко инвалидизиран и категоризиран като неработоспособен. Считано от октомври 2003 г., той получава пенсия за пълна инвалидност. Това положение продължава да е налице до 31 август 2008 г., когато трудовото правоотношение на г-н Schulte е прекратено.

16 През март 2009 г. г-н Schulte сезира Arbeitsgericht Dortmund с искане да му бъде изплатено обезщетение за неизползван платен годишен отпуск за референтните периоди, които съответстват на 2006, 2007 и 2008 календарна година.

17 Arbeitsgericht Dortmund уважава иска за тези три периода, доколкото претендираното от г-н Schulte обезщетение се отнася до минималния платен годишен отпуск от 20 дена годишно по силата на законодателството на Съюза, към които по силата на германското законодателство се добавят 5 дена годишно, които той има право да ползва в качеството си на лице със сериозно увреждане.

18 Във въззивната си жалба срещу решението на посочената юрисдикция KHS AG поддържа, че правото на г-н Schulte на платен годишен отпуск за 2006 г. и 2007 г. е било погасено поради изтичане на предвидения в член 11, параграф 1, трета алинея от EMTV период на прехвърляне на отпуска.

19 Landesarbeitsgericht Hamm посочва, че по силата на националната правна уредба и на EMTV правото на платен годишен отпуск за 2007 г. и 2008 г. все още е съществувало при прекратяването на трудовия договор и единствено правото на платен годишен отпуск за 2006 г. е било изгубено поради изтичане на периода на прехвърляне от общо петнадесет месеца.

20 Запитващата юрисдикция обаче не изключва възможността изгубването съгласно националната правна уредба на правото на платен годишен отпуск за 2006 г. да противоречи на член 7, параграф 1 от Директива 2003/88.

21 При тези условия Landesarbeitsgericht Hamm решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Следва ли член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 […] да се тълкува в смисъл, че не допуска национално законодателство и/или практика, съгласно които правото на минимален платен годишен отпуск се погасява с изтичане на референтния период и/или на периода на прехвърляне, дори когато работникът е дълго време неработоспособен (като се има предвид, че вследствие от тази продължителна неработоспособност работникът би могъл да натрупа минималния отпуск за няколко години, ако възможността за прехвърляне на този отпуск не е ограничена във времето)?

2) При отрицателен отговор на предходния въпрос, трябва ли възможността за прехвърляне на този отпуск да е налице в продължение на поне 18 месеца?“

По преюдициалните въпроси

По първия въпрос

22 С първия си въпрос запитващата юрисдикция иска по същество да установи дали член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба или практика, като например колективните трудови договори, които посредством период на прехвърляне от петнадесет месеца, с изтичането на който правото на платен годишен отпуск се погасява,

ограничават натрупването на платения годишен отпуск на нероботоспособен работник за няколко последователни референтни периода.

23 В това отношение следва, на първо място, да се напомни, че съгласно постоянната съдебна практика правото на платен годишен отпуск на всеки работник трябва да бъде считано за особено важен принцип на социалното право на Съюза, който не може да бъде дерогиран и чието прилагане от компетентните национални органи може да бъде осъществено само в рамките, изрично посочени от самата Директива 93/104/ЕО на Съвета от 23 ноември 1993 година относно някои аспекти на организацията на работното време (ОВ L 307, стр. 18), кодифицирана с Директива 2003/88 (вж. Решение от 26 юни 2001 г. по дело BECTU, C-173/99, Recueil, стр. I-4881, точка 43, Решение от 18 март 2004 г. по дело Merino Gómez, C-342/01, Recueil, стр. I-2605, точка 29, Решение от 16 март 2006 г. по дело Robinson-Steele и др., C-131/04 и C-257/04, Recueil, стр. I-2531, точка 48, както и Решение от 20 януари 2009 г. по дело Schultz-Hoff и др., C-350/06 и C-520/06, Сборник, стр. I-179, точка 22).

24 По-нататък, Съдът вече е имал повод да разгледа привеждането в действие и условията и реда за прилагане от компетентните национални органи на този принцип на правото на платен годишен отпуск по отношение на работници, лишени от възможността да ползват периоди на платен годишен отпуск поради отпуск по болест, който не надхвърля приложимите съгласно съответното национално право референтни периоди (Решение по дело Schultz-Hoff и др., посочено по-горе, точка 19).

25 При това разглеждане Съдът посочва, че национална разпоредба, която предвижда период на прехвърляне на неползвания годишен отпуск при изтичането на референтния период, по принцип има за цел да предостави на работника, който е бил възпрепятстван да ползва годишния си отпуск, допълнителна възможност да ползва този отпуск. Определянето на такъв период е част от условията за упражняване и осъществяване на правото на платен годишен отпуск и следователно по принцип е от компетентността на държавите членки (вж. Решение по дело Schultz-Hoff и др., посочено по-горе, точка 42).

26 Така Съдът приема за установено, че член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 допуска по принцип национална правна уредба, която предвижда условия и ред за упражняване на изрично предоставеното от тази директива право на платен годишен отпуск, които включват дори загуба на това право при изтичането на определен референтен период или период на прехвърляне. Съдът обаче свързва тази принципна констатация с условието работникът, който губи правото си на платен годишен отпуск, да е имал действително възможност да упражни предоставеното му от директивата право (вж. Решение по дело Schultz-Hoff и др., посочено по-горе, точка 43).

27 Трябва да се приеме обаче, че работник, който за 2006 г. е в отпуск по болест през целия референтен период, какъвто е случаят с ищеца в главното производство, след изтичане на определения от националното право период на прехвърляне се оказва лишен от какъвто и да е период, предоставящ му възможност да ползва своя платен годишен отпуск.

28 Макар наистина, съгласно посочената по-горе съдебна практика, национална разпоредба, с която се определя период на прехвърляне, да не може да предвижда погасяване на правото на работника на платен годишен отпуск, без той действително да е имал възможността да упражни това си право, то подобен извод трябва да бъде диференциран предвид специфичните обстоятелства, каквито са налице в главното производство.

29 Всъщност, ако това не бъде направено, работник като ищеца в главното производство, който е неработоспособен през няколко последователни референтни периода, би имал право да натрупа неограничено целия платен годишен отпуск, придобит през периода на своето отсъствие от работа.

30 Правото на такова неограничено натрупване обаче на платен годишен отпуск, придобит през такъв период на неработоспособност, вече не би съответствало на самата цел на правото на платен годишен отпуск.

31 Всъщност следва да се напомни, че правото на годишен отпуск, предвидено в член 31, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз и в член 7 от Директива 2003/88, има двойна цел, а именно, от една страна, да позволи на работника да си почине от изпълнението на задачите, възложени му с неговия трудов договор, и от друга страна, да разполага с период на отдих и свободно време (вж. Решение по дело Schultz-Hoff и др., посочено по-горе, точка 25).

32 В това отношение действително Съдът подчертава, че макар положителното въздействие на платения годишен отпуск върху безопасността и здравето на работника да се проявява напълно, ако този отпуск се ползва в предвидената за тази цел година, а именно текущата година, това време за почивка не губи значението си в това отношение, ако се ползва по-късно (Решение от 6 април 2006 г. по дело Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, Recueil, стр. I-3423, точка 30 и Решение по дело Schultz-Hoff и др., посочено по-горе, точка 30).

33 Налага се обаче изводът, че платеният годишен отпуск, придобит от нетрудоспособен работник през няколко последователни референтни периода, може да отговори на двата посочени в точка 31 от настоящото решение аспекта на целта на този отпуск само доколкото прехвърлянето не превишава определени времеви граници. Всъщност при превишаване на тези граници годишният отпуск — в качеството си на време за почивка — е лишен от положителното си въздействие върху работника, като този отпуск запазва единствено качеството си на период на отдих и свободно време.

34 Следователно с оглед на самата цел на правото на платен годишен отпуск, което законодателството на Съюза предоставя пряко на всеки работник, лице, което е нетрудоспособно в продължение на няколко последователни години и е възпрепятствано от националното законодателство да ползва своя платен годишен отпуск през посочения период, не може да има право да натрупва неограничено придобития за този период платен годишен отпуск.

35 Що се отнася до периода на прехвърляне, след изтичането на който правото на платен годишен отпуск може да се погаси в случай на натрупване на платен годишен отпуск през период на нетрудоспособност, то с оглед на член 7 от Директива 2003/88 и предвид гореизложените съображения следва да се прецени дали период на прехвърляне на платения годишен отпуск, определен в размер на петнадесет месеца от национална разпоредба или практика, като например в колективни трудови договори, може разумно да бъде квалифициран като период, след изтичането на който платеният годишен отпуск — в качеството си на време за почивка — е лишен от положителното си въздействие върху работника.

36 В този контекст трябва да се вземат предвид следните обстоятелства.

37 В качеството си на принцип на социалното право на Съюза, правото на платен годишен отпуск не само е от особена важност, както бе посочено в точка 23 от настоящото съдебно решение, но освен това то е изрично установено в член 31, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз, на която член 6, параграф 1 ДЕС придава същата правна сила, каквато имат Договорите.

38 Следователно, за да бъде спазено това право, чиято цел е закрилата на работника, всеки период на прехвърляне трябва да отчита специфичните обстоятелства, които са налице по отношение на нетрудоспособния в продължение на няколко референтни периода работник. Така, посоченият период трябва да гарантира на работника по-специално възможността при необходимост да разполага с периоди за почивка, които могат да бъдат разсрочени, планирани и които да са на разположение по-дълго време. Всеки период на прехвърляне трябва да превишава съществено продължителността на референтния период, за който е предоставен.

39 Същият този период трябва да предпазва и работодателя от риска да се натрупват твърде големи периоди на отсъствие на работника и от трудностите, които такива периоди биха могли да създадат за организацията на работата.

40 В конкретния случай периодът на прехвърляне, определен в член 11, параграф 1, трета алинея от EMTV, е петнадесет месеца, т.е. с продължителност, по-голяма от тази на референтния период, за който се отнася, което отличава настоящото дело от делото Schultz-Hoff и др., посочено по-горе, в което периодът на прехвърляне е бил шест месеца.

41 В това отношение следва да се посочи също така, че съгласно член 9, параграф 1 от Конвенция № 132 относно платения годишен отпуск (нова редакция), приета от Международната организация на труда на 24 юни 1970 г., непрекъсната част от платения годишен отпуск трябва да се предостави и използва в срок, не подълъг от една година, а остатъкът от платения годишен отпуск — в срок от не повече от 18 месеца, считано от края на годината, за която се отнася правото на отпуск. Може да се приеме, че това правило се основава на съображението, съгласно което при изтичане на предвидените в посочената конвенция срокове целта на отпуска вече не може да бъде изцяло постигната.

42 Поради това с оглед на обстоятелството, че съгласно своето шесто съображение Директива 2003/88 се съобразява с принципите на Международната организация на труда относно организацията на работното време, изчисляването на периода на прехвърляне би следвало да отчита целта на правото на годишен отпуск, както тя е установена в член 9, параграф 1 от конвенцията.

43 С оглед на гореизложените съображения може разумно да се приеме, че период от петнадесет месеца за прехвърляне на правото на платен годишен отпуск, какъвто е разглежданият в главното производство, не нарушава целта на посоченото право, доколкото осигурява запазването на неговото положително въздействие върху работника в качеството му на време за почивка.

44 Поради това на първия въпрос следва да се отговори, че член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 трябва да се тълкува в смисъл, че допуска национална правна уредба или практика, като например колективни трудови договори, които

посредством период на прехвърляне от петнадесет месеца, с изтичането на който правото на платен годишен отпуск се погасява, ограничават натрупването на правото на такъв отпуск на неработоспособен работник за няколко последователни референтни периода.

По втория въпрос

45 Предвид отговора на първия въпрос, на втория въпрос не следва да се отговаря.

По съдебните разноски

46 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 (голям състав) реши:

Член 7, параграф 1 от Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време трябва да се тълкува в смисъл, че допуска национална правна уредба или практика, като например колективни трудови договори, които посредством период на прехвърляне от петнадесет месеца, с изтичането на който правото на платен годишен отпуск се погасява,

ограничават натрупването на правото на такъв отпуск на неработоспособен работник за няколко последователни референтни периода.

Подписи