Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (голям състав)

4 юни 2020 година*

„Преюдициално запитване — Социална политика — Защита на безопасността и здравето на работниците — Организация на работното време — Директива 2003/88/ЕО — Членове 5 и 7 — Седмична почивка — Годишен отпуск — Специални платени отпуски, позволяващи отсъствие от работа за изпълнение на определени нужди и задължения“

По дело C-588/18

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Audiencia Nacional (Национален съд, Испания) с акт от 3 септември 2018 г., постъпил в Съда на 20 септември 2018 г., в рамките на производство по дело

Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico),

Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT),

Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)

срещу

Grupo de Empresas DIA SA,

Twins Alimentación SA,

СЪДЪТ (голям състав),

състоящ се от: K. Lenaerts, председател, R. Silva de Lapuerta, заместник-председател, A. Prechal, M. Vilaras, E. Regan (докладчик), M. Safjan, S. Rodin и I. Jarukaitis, председатели на състави, C. Toader, D. Šváby, F. Biltgen, K. Jürimäe и C. Lycourgos, съдии,

генерален адвокат: H. Saugmandsgaard Øe,

секретар: M. Ferreira, главен администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 24 септември 2019 г.,

като има предвид становищата, представени:

– за Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico), от J. I. Quintana Horcajada и D. Cadierno Pájaro, abogados,

* Език на производството: испански.

– за Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT), от B. García Rodríguez и J. F. Pinilla Porlan, abogados,

– за Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), от P. Caballero Marcos, abogada,

– за Grupo de Empresas DIA SA и Twins Alimentación SA, от A. I. Pérez Hernández, abogada,

– за испанското правителство, от L. Aguilera Ruiz, в качеството на представител,

– за Европейската комисия, от N. Ruiz García и M. van Beek, в качеството на представители,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 12 декември 2019 г.,

постанови настоящото

Решение

1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на членове 5 и 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, 2003 г., стр. 9; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 7, стр. 3).

2 Запитването е отправено в рамките на спор между, от една страна, синдикални организации на работници, а именно Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico), Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT) и Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), и от друга страна, групата от дружества DIA SA и Twins Alimentación SA, по повод на колективни трудови спорове във връзка с условията за прилагане на различните видове специален платен отпуск, предвидени в член 46 от Convenio colectivo del grupo de empresas Dia SA y Twins Alimentación SA (колективния трудов договор на групата предприятия Dia SA и Twins Alimentación SA) от 13 юли 2016 г. (наричан по-нататък „колективният трудов договор от 13 юли 2016 г.“), регистриран и публикуван с решение на Генералната дирекция по заетостта (решение на Генералната дирекция по заетостта) от 22 август 2016 г. (BOE бр. 212 от 2 септември 2016 г., стр. 63357).

Правна уредба

Правото на Съюза

Директива 2003/88

3 Съображение 5 от Директива 2003/88 гласи:

„Всички работници трябва да ползват почивка с достатъчна продължителност. Понятието „почивка“ трябва да се изразява в единици за време, т.е. в дни, часове и/или части от тях. Работниците в [Европейския съюз] трябва да ползват дневни, седмични и годишни почивки с минимална продължителност и почивки по време на работа с достатъчна продължителност. В този смисъл е необходимо да се постави и ограничение на максималната продължителност на седмичното работно време“.

4 Съгласно член 1, параграфи 1 и 2 от тази директива:

„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 междудневната почивка, междуседмичната почивка и годишния отпуск, на почивките в работно време и максималната продължителност на седмично[то] работно време; и

б) някои аспекти на нощния труд, работата на смени и режима на работа“.

5 Член 5 от посочената директива, озаглавен „Междуседмична почивка“, гласи:

„Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че за всеки седемдневен период всеки работник има право на минимална почивка без прекъсване от 24 часа плюс междудневната почивка от 11 часа, посочена в член 3.

Ако обективни, технически или условия във връзка с организацията на труда оправдават това, може да се приложи минимална почивка от 24 часа“.

6 Съгласно член 7 от Директива 2003/88, озаглавен „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“.

7 Член 15 от тази директива, озаглавен „По-благоприятни разпоредби“, има следния текст:

„Настоящата директива не засяга правото на държавите членки да прилагат или въвеждат законови, подзаконови или административни разпоредби, които са по-благоприятни за защитата на безопасността и здравето на работниците, или да улесняват или разрешават прилагането на колективни трудови договори или споразумения между социалните партньори, които са по-благоприятни за защитата на безопасността и здравето на работниците“.

Директива 2010/18

8 Рамковото споразумение за родителския отпуск (ревизирано), сключено на 18 юни 2009 г., което се съдържа в приложението към Директива 2010/18/ЕС на Съвета от 8 март 2010 година за прилагане на ревизираното рамково споразумение за родителския отпуск, сключено между Конфедерацията на европейския бизнес (BUSINESSEUROPE), Европейската асоциация на занаятите и малките и средните предприятия (UEAPME), Европейския център на предприятията с държавно участие и на предприятията от общ икономически интерес (CEEP) и

Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC), и за отмяна на Директива 96/34/ЕО (ОВ L 68, 2010 г., стр. 13, наричано по-нататък „рамковото споразумение“), предвижда в клауза 1, параграф 1:

„Настоящото споразумение определя минимални изисквания, предназначени да улеснят съвместяването на родителските и професионалните задължения на работещите родители, при отчитане на нарастващото многообразие на семейните структури и при едновременно спазване на националното законодателство, колективните трудови договори и/или установената практика“.

9 Клауза 7 от това рамково споразумение, озаглавена „Отсъствие от работа поради форсмажорни обстоятелства“, гласи:

„1. Държавите членки и/или социалните партньори предприемат необходимите мерки, за да разрешат на работниците да отсъстват от работа поради форсмажорни обстоятелства, в съответствие с националното законодателство, колективните трудови договори и/или установената практика, по неотложни семейни причини в случай на заболяване или инцидент, които налагат незабавното присъствие на работника.

2. Държавите членки и/или социалните партньори могат да конкретизират условията и подробните правила за прилагане на клауза 7, параграф 1 и да ограничат посоченото право до определен период от време за дадена година и/или за даден случай“.

10 Клауза 8, параграф 1 от посоченото рамково споразумение гласи:

„Държавите членки могат да прилагат или да въведат по-благоприятни разпоредби от предвидените в настоящото споразумение“.

Испанското право

Конституцията

11 Член 40, параграф 2 от Конституцията предвижда:

„[П]убличните органи насърчават политика, гарантираща професионалното обучение и преквалифициране; те следят за безопасността и хигиената при работа и гарантират необходимата почивка, посредством ограничаването на работния ден, периодичния платен отпуск и насърчаването на подходящи центрове“.

Статутът на работниците

12 Член 37 от Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores (Закон 8/1980 за статута на работниците) от 10 март 1980 г. (BOE бр. 64 от 14 март 1980 г., стр. 5799), в редакцията му след Real Decreto legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Кралски законодателен указ 2/2015 за одобряване на преработения текст на Закона за статута

на работниците) от 23 октомври 2015 г. (BOE бр. 255 от 24 октомври 2015 г., стр. 100224) (наричан по-нататък „Статутът на работниците“), озаглавен „Седмична почивка, празнични дни и отпуски“, гласи:

„1. Работниците имат право на минимална седмична почивка от ден и половина без прекъсване, която по правило включва събота следобед или евентуално понеделник сутрин и цялата неделя, като е възможно дните, полагащи се за две седмици, да бъдат ползвани наведнъж. Продължителността на седмичната почивка на ненавършилите 18 години лица е най-малко два дни без прекъсване.

[…]

3. При наличие на основателни причини и след като уведоми работодателя си за тях, работникът може да отсъства от работа, без да губи правото си на възнаграждение, поради следните причини и за посочения период от време:

a) Петнадесет календарни дни при встъпване в брак.

b) Два дни при раждане на дете, при смърт, злополука или тежко заболяване, при постъпване в болница или при амбулаторна хирургическа операция, налагаща домашна почивка, на лице, с което се намира в родство или сватовство до втора степен. Когато поради тази причина се налага работникът да пътува, размерът на отпуска е четири дни.

c) Един ден при смяна на жилището.

d) За времето, необходимо за изпълнение на обществено или лично задължение, чието неспазване е основание за носене на отговорност, включително за упражняването на активно избирателно право. Когато законодателна или договорна разпоредба предвижда определен период, тя се прилага относно продължителността на отсъствието и финансовата компенсация. […]

e) Осъществяване на синдикална дейност или дейност по представителство на персонала съгласно предвиденото в закон или колективен трудов договор.

f) За времето, необходимо за явяване на медицински прегледи на бременни работнички и за участие в курсове за подготовка за раждането, участие в информационни и подготвителни срещи при осиновяване и изготвяне на психологическите доклади, които са задължителни при осиновяване, възлагане на упражняването на родителските права и настаняване на дете, във всички случаи при условие че те се провеждат през работно време“.

13 Член 38 от Статута на работниците, озаглавен „Платен годишен отпуск“, предвижда:

„1. Периодът на платен годишен отпуск, който не може да се замества с финансово обезщетение, е договореният с колективен или индивидуален трудов договор. Неговата продължителност не може в никакъв случай да бъде по-малка от тридесет календарни дни.

2. Периодът или периодите, през който/които отпускът може да се ползва, се определя(т) по взаимно съгласие между предприятието и работника съгласно предвиденото евентуално в колективните трудови договори за годишното планиране на отпуските.

В случай на несъгласие между страните юрисдикцията, компетентна да решава трудови спорове, определя датата, от която ще се ползва отпускът, и нейното решение не подлежи на обжалване. Производството е ускорено и делото се разглежда с предимство.

3. Графикът за отпуските се определя във всяко предприятие. Работникът трябва да знае отнасящите се до него дати най-малко два месеца преди началото на отпуска.

Когато периодът на отпуск, определен в посочения в предходния параграф график за отпуските в предприятието, съвпада с период на временна неработоспособност поради бременност, раждане или кърмене, или с периода на спиране на действието на трудовия договор, предвиден в член 48, параграфи 4, 5 и 7 от този закон, заинтересованото лице има право да ползва отпуска си в период от време, различен от периода на временната неработоспособност или на отпуска, който му е предоставен в приложение на посочената разпоредба, след изтичането на периода на спиране, дори ако съответната календарна година вече е приключила.

Когато периодът на отпуска съвпада с временна неработоспособност поради обстоятелства, различни от посочените в предходната алинея, която изцяло или частично възпрепятства работника да го ползва през съответната календарна година, той може да направи това след възстановяване на работоспособността си, стига да не са изтекли повече от осемнадесет месеца от края на годината, за която се отнася отпускът“.

Колективният трудов договор от 13 юли 2016 г.

14 Член 46 от колективния трудов договор от 13 юли 2016 г. гласи следното:

„I. След като уведоми предварително за отсъствието си и изложи причините за него работникът/работничката може да отсъства от работа, като запазва правото си на възнаграждение, на посочените основания и за следния период от време:

A. Петнадесет календарни дни при встъпване в брак, които следва да се ползват от настъпване на юридическия факт, пораждащ правото на отпуск, или от деня, който непосредствено го предхожда, по избор на работника/работничката.

B. Три дни при раждане на дете или при смърт, злополука или тежко заболяване, постъпване в болница на лице, с което работникът/работничката се намира в родство или сватовство до втора степен. При смърт на съпруг или на дете този период се удължава до 5 дни. Когато поради тази причина се налага работникът/работничката да пътува, размерът на отпуска се увеличава с един ден.

C. Два дни за амбулаторна хирургическа операция, налагаща домашна почивка, на лице, с което работникът/работничката се намира в родство или сватовство до втора степен. Когато поради тази причина се налага работникът/работничката да пътува, размерът на отпуска е четири дни.

D. Един ден при смяна на жилището.

E. Времето, необходимо за изпълнение на обществено или лично задължение, чието неспазване е основание за носене на отговорност, включително упражняване на активно избирателно право.

F. Осъществяване на синдикална дейност или дейност по представителство на персонала съгласно предвиденото в закон или в настоящия колективен трудов договор.

G. Времето, необходимо за посещение на медицински кабинет през работно време, като работникът/работничката трябва да оправдае отсъствието поради заболяване с медицинско удостоверение.

H. Часовете, необходими на работниците/работничките, за да се явят на зрелостни изпити или на изпити за придобиване на квалификация, когато образованието е държавно или във висше учебно заведение. В тези случаи те трябва да представят оправдателен административен документ в подкрепа на искането си.

I. Работниците/работничките могат да ползват до три дни годишно допълнителен отпуск, като всеки един от тях може да се прибави към някой от отпуските, предвидени в букви A), B) и D) по-горе, или до два дни при смърт на съпруг, на граждански партньор или на дете или също един по един, с изключение на отпуска по параграф 1), в следните случаи:
   1) Един ден или осем часа годишно, като докажат използваното време със заверка от лекар, за да придружат непълнолетно дете, ненавършило 16 годишна възраст, на преглед в медицински кабинет през работното време на работника/работничката.
   2) При встъпване в брак на лице, с което се намират в родство или сватовство до втора степен.
   3) При полагане на изпит за свидетелство за управление на МПС и при подписване на нотариални актове за покупка или продажба на жилище от работника, когато работникът трябва да извърши това лично през работното си време.

II. За целите на отпуска, освен за отпуска по точка A) от настоящата разпоредба, двойките в гражданско партньорство имат същите права, стига да са надлежно вписани в съответния официален регистър и работникът/работничката да представи удостоверение за това, в съответствие с изискванията, установени в приложимата уредба на автономните общности.

III. Работникът/работничката трябва възможно най-рано да предупреди прекия си началник, за да приеме необходимите мерки, да му осигури ползването на съответния отпуск и да представи доказателство за посоченото основание за ползването на предоставения или подлежащия на предоставяне отпуск.

IV. За целите на настоящата разпоредба се счита, че е налице пътуване, когато работникът/работничката трябва да измине повече от 150 km от обичайното си местоживеене до местоназначението“.

Гражданският кодекс

15 Código Civil (Граждански кодекс) предвижда, от една страна, в член 4, параграф 3, че „[р]азпоредбите на настоящия [к]одекс се прилагат субсидиарно в областите, уредени от други закони“, и от друга страна, в член 5, параграф 2, че „[п]разничните дни не се изключват при броенето на сроковете в гражданското право“.

Споровете в главните производства и преюдициалните въпроси

16 Споровете в главните производства представляват колективни трудови спорове, свързани с условията за прилагане на различните видове специален платен отпуск, предвидени в член 46 от колективния трудов договор от 13 юли 2016 г., който въвежда в изпълнение минималните изисквания на член 37, параграф 3 от Статута на работниците и предоставя права, които надвишават тези изисквания. Тези спорове се отнасят по-специално до въпроса дали тези специални платени отпуски трябва да се изчисляват от деня, в който работникът по принцип трябва да работи, и, с изключение на отпуска при встъпване в брак, чиято продължителност е изрично изразена в „календарни дни“, да се ползват от работника в такива дни. Дните, в които работникът не трябва да работи в предприятието, са по-специално празничните дни и дните на отпуск.

17 Член 37, параграф 1 и член 38 от Статута на работниците предвиждат минимални периоди на почивка, надвишаващи тези, които се изискват по силата на членове 5 и 7 от Директива 2003/88. Впрочем член 37, параграф 3 от този статут признава на работниците различни видове специален платен отпуск, позволяващи на същите да изпълняват определени нужди или задължения, като например, както подчертава запитващата юрисдикция, встъпване в брак, раждане на дете, постъпване в болница, хирургическа операция или смърт на близък роднина, както и осъществяване на дейност по синдикално представителство. Член 46 от колективния трудов договор от 13 юли 2016 г. въвежда в изпълнение този член 37, параграф 3 при още по-благоприятни условия, тъй като предоставя отпуск с по-дълъг срок или при обстоятелства, различни от предвидените в посочения член 37, параграф 3.

18 Запитващата юрисдикция подчертава, че според текста на член 46 от колективния трудов договор от 13 юли 2016 г. продължителността на отпуска при встъпване в брак се изразява в „календарни дни“, докато продължителността на другите видове специален платен отпуск се изразява в „дни“, без да се уточнява дали става въпрос за календарни дни или за работни дни. Освен това тази разпоредба не уточнявала кога започва отпускът. Запитващата юрисдикция обаче отбелязва, че съгласно член 5, параграф 2 от Гражданския кодекс, който се прилага субсидиарно в областите, уредени от други закони, „[п]разничните дни не се изключват при броенето на сроковете в гражданското право“.

19 Според запитващата юрисдикция повдигнатият въпрос е свързан с периодите на междуседмична почивка и на платен годишен отпуск, гарантирани от правото на Съюза. Всъщност синдикалните организации на работниците — страни по главните производства, били поискали, когато едно от предвидените в член 46 от колективния трудов договор от 13 юли 2016 г. събития настъпи през един от тези периоди, специалният платен отпуск, който възниква вследствие на това събитие, да може да бъде ползван извън посочените периоди.

20 От решаващо значение за разрешаване на споровете в главните производства било да се установи по-специално дали е в съответствие с членове 5 и 7 от Директива 2003/88 да се предвиди, че нуждите и задълженията, породени вследствие на посочените в член 46 събития, могат да обосноват предвидените в тази разпоредба специални отпуски само извън периодите на седмична почивка или на платен годишен отпуск, въпреки че тези нужди и задължения споменават цели, различни от целите, на които са посветени въпросните периоди.

21 В това отношение според практиката на Съда обстоятелството, че работник е в отпуск по болест, не може да засегне правото на този работник да ползва ефективно своя платен годишен отпуск предвид различните цели на двата вида отпуск.

22 В конкретния случай обаче, ако някое от събитията, посочени в националната правна уредба, настъпи през периодите на седмична почивка или на платен годишен отпуск, биха съвпаднали различни изисквания, а именно почивката, чието гарантиране на работниците се цели в частност с тези периоди, и нужда или задължение, за които се отнася някой от специалните платени отпуски, предвидени в тази правна уредба. Ако в този случай не е възможно ползването на специален платен отпуск да се отложи за друг момент, различен от посочените периоди, ползването на този отпуск би било отречено, тъй като работниците би трябвало да посветят едни и същи периоди на изпълнението на нуждите и задълженията, за които са предвидени тези специални платени отпуски.

23 Поради това запитващата юрисдикция се съмнява, че отказът да се предостави на работника правото да ползва отпуските по член 37, параграф 3 от Статута на работниците и по член 46 от колективния трудов договор от 13 юли 2016 г., когато едно от събитията, визирани в тези разпоредби, възниква през периодите на седмична почивка или на платен годишен отпуск, е в съответствие с членове 5 и 7 от Директива 2003/88.

24 При тези условия Audiencia Nacional (Национален съд, Испания) решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Трябва ли член 5 от Директива [2003/88] да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба, която позволява ползването на различните видове [специален] платен отпуск с цел, различна от почивка, да съвпада със седмичната почивка?

2) Трябва ли член 7 от Директива 2003/88 да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба, която позволява ползването на различни видове [специален] платен отпуск с цел, различна от почивка, отдих и развлечение, да съвпада с годишния отпуск?“.

По преюдициалните въпроси

25 С въпросите си, които следва да се разгледат заедно, запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали членове 5 и 7 от Директива 2003/88 трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална правна уредба, която не позволява на работниците да се ползват от предвидените в посочената правна уредба специални отпуски в дните, в които посочените работници трябва да работят, доколкото нуждите и задълженията, на които отговарят тези специални отпуски, настъпват през посочените в тези разпоредби периоди на седмична почивка или на платен годишен отпуск.

26 Трябва да се припомни, че тази директива има за цел да определи минималните изисквания, предназначени да подобрят условията на живот и труд на работниците посредством сближаване на националните законодателства, отнасящи се по-конкретно до продължителността на работното време (решение от 14 май 2019 г., CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, т. 36 и цитираната съдебна практика).

27 С тази хармонизация на равнището на Съюза в областта на организацията на работното време се цели да се гарантира по-добра защита на безопасността и здравето на работниците, като за тях се предвидят, в съответствие със съображение 5 от посочената директива, минимална продължителност на почивката — по-специално на междудневната и междуседмичната почивка — както и подходящи почивки по време на работа, и като се предвиди максимална граница за продължителността на седмичното работно време (вж. в този смисъл решение от 14 май 2019 г., CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, т. 37 и цитираната съдебна практика).

28 Членове 5 и 7 от Директива 2003/88 имат за предмет по-конкретно правото на междуседмична почивка и правото на платен годишен отпуск.

29 При това положение следва да се припомни, че от текста на член 1, параграф 1 и параграф 2, буква а), на член 5, на член 7, параграф 1 и на член 15 от тази директива изрично следва, че последната се ограничава до определянето на минимални изисквания за безопасност и здраве при организацията на работното време, като не засяга правото на държавите членки да прилагат национални разпоредби, които са по-благоприятни за защитата на работниците (вж. в този смисъл решение от 19 ноември 2019 г., TSN и AKT, C-609/17 и C-610/17, EU:C:2019:981, т. 34 и цитираната съдебна практика).

30 Следва също да се отбележи, че съгласно член 4, параграф 2, буква б) ДФЕС Съюзът в областта на социалната политика по отношение на аспектите, определени в Договора за функционирането на ЕС, и държавите членки разполагат със споделена компетентност по смисъла на член 2, параграф 2 ДФЕС.

31 Дните на специален платен отпуск, предоставени по член 46 от колективния трудов договор от 13 юли 2016 г., за да се даде възможност на работниците да изпълнят определени нужди или задължения, не са в приложното поле на Директива 2003/88, а на упражняването от държава членка на нейната собствена компетентност (вж. по аналогия решение от 19 ноември 2019 г., TSN и AKT, C-609/17 и C-610/17, EU:C:2019:981, т. 35 и цитираната съдебна практика).

32 Същевременно следва да се уточни, че упражняването на такава собствена компетентност все пак не може да има за последица засягане на гарантираната от посочената директива минимална защита на работниците, и по-конкретно на ефективното ползване на минималните периоди на междуседмична почивка и на платен годишен отпуск, предвидени в членове 5 и 7 от нея (вж. по аналогия решение от 19 ноември 2019 г., TSN и AKT, C-609/17 и C-610/17, EU:C:2019:981, т. 35 и цитираната съдебна практика).

33 В този контекст Съдът е приел в частност, че целта на правото на платен годишен отпуск, която е да позволи на работника да си почине и да разполага с период на отдих и свободно време, се различава от тази на правото на отпуск по болест, който се предоставя на работника, за да може той да се възстанови от заболяване (вж. в този смисъл решения от 20 януари 2009 г., Schultz-Hoff и др., C-350/06 и C-520/06, EU:C:2009:18, т. 25, от 21 юни 2012 г., ANGED, C-78/11, EU:C:2012:372, т. 19, както и от 30 юни 2016 г., Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, т. 25).

34 С оглед на тези различни цели на двата вида отпуск Съдът е заключил, че работник, който е в отпуск по болест през предварително определен период на годишен отпуск, по свое искане и за да може действително да се ползва от годишния си отпуск, има право да ползва същия в период от време, различен от този, който съвпада с периода на отпуска по болест (вж. решения от 10 септември 2009 г., Vicente Pereda, C-277/08, EU:C:2009:542, т. 22, от 21 юни 2012 г., ANGED, C-78/11, EU:C:2012:372, т. 20 и от 30 юни 2016 г., Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, т. 26).

35 Що се отнася обаче до разглежданите в споровете по главните производства видове специален отпуск е важно да се отбележи, на първо място, че видно от предоставената от запитващата юрисдикция информация, правната уредба, която ги въвежда, признава на работниците, когато настъпват визираните в нея събития, правото да отсъстват от работа, като предвижда запазване на възнаграждението. При това положение ползването на посочените видове специален платен отпуск зависи от две кумулативни условия, а именно настъпването на едно от събитията, посочени в тази правна уредба, от една страна, и факта, че нуждите или задълженията, обосноваващи предоставянето на специален отпуск, настъпват през работно време, от друга страна.

36 Доколкото целят единствено да позволят на работниците да отсъстват от работа, за да изпълнят определени нужди или задължения, които изискват личното им присъствие, предвидените в разглежданите по главните производства разпоредби специални платени отпуски са неразривно свързани с работното време като такова, поради което работниците не могат да се позовават на тях през периодите на седмична почивка или на платен годишен отпуск. Следователно тези специални отпуски не могат да се приравнят на отпуска по болест.

37 На второ място, жалбоподателите в главните производства твърдят, че когато събитията, които са основание за предоставянето на един от видовете специален платен отпуск, настъпват по време на междуседмична почивка или на платен годишен отпуск, от които работниците се ползват по силата на членове 5 и 7 от тази директива, тези работници би трябвало да могат да се ползват от този специален платен отпуск през следващ период на труд.

38 В това отношение обаче не може да се поддържа, че тъй като периодите на междуседмична почивка или на платен годишен отпуск попадат в приложното поле на членове 5 и 7 от посочената директива, тези разпоредби задължават държава членка, чието национално законодателство предвижда ползването на специален платен отпуск, да предостави такъв

специален отпуск само поради настъпването на някое от събитията, посочени в тази правна уредба, през един от тези периоди, като при това положение изключи другите условия за придобиване и предоставяне, предвидени в посочената правна уредба. Всъщност предвиждането на такова задължение би означавало да се пренебрегне фактът, че както бе припомнено в точка 31 от настоящото решение, тези специални отпуски, както и приложимият за тях режим, са извън установения с Директива 2003/88 режим.

39 Впрочем, макар това да не следва нито от информацията, предоставена от запитващата юрисдикция, нито от становищата на заинтересованите страни, изглежда — което запитващата юрисдикция трябва да провери — че специалните отпуски по член 46, параграф I, букви B) и C) от колективния трудов договор от 13 юли 2016 г. попадат отчасти в приложното поле на Рамковото споразумение и следователно на Директива 2010/18, тъй като някои от тези отпуски могат да съответстват на тези, които държавите членки трябва да предвидят в полза на работниците, в съответствие с клауза 7, параграф 1 от това рамково споразумение.

40 В това отношение от постоянната практика на Съда безспорно следва, че отпуск, гарантиран от правото на Съюза, не може да се отрази на правото да се ползва друг отпуск, гарантиран от това право, който преследва цел, различна от тази на първия (решение от 4 октомври 2018 г., Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, т. 37 и цитираната съдебна практика).

41 Клауза 7, параграф 1 от Рамковото споразумение обаче, тълкувана с оглед на клауза 1, параграф 1 и клауза 8, параграф 1 от това рамково споразумение, се ограничава до това да предвиди, че на работниците се разрешава да отсъстват от работа поради форсмажорни обстоятелства, по семейни причини в случай на болест или злополука, които налагат незабавното присъствие на работника. От това следва, че предвидените в тази клауза 7 минимални права не могат да се приравнят на отпуск по смисъла на съдебната практика, припомнена в точка 40 от настоящото решение.

42 С оглед на всички гореизложени съображения на поставените въпроси следва да се отговори, че членове 5 и 7 от Директива 2003/88 трябва да се тълкуват в смисъл, че не се прилагат към национална правна уредба, която не позволява на работниците да се ползват от предвидените в посочената правна уредба видове специален отпуск в дни, в които посочените работници трябва да работят, доколкото нуждите и задълженията, на които отговарят тези специални отпуски, настъпват през периоди на седмична почивка или на платен годишен отпуск, предвидени в посочените членове.

По съдебните разноски

43 С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред запитващата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноски. Разходите, направени за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (голям състав) реши:

Членове 5 и 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 трябва да се тълкуват в смисъл, че не се прилагат към национална правна уредба, която не позволява на работниците да се ползват от предвидените в посочената правна уредба видове специален отпуск в дни, в които посочените работници трябва да работят,

доколкото нуждите и задълженията, на които отговарят тези специални отпуски, настъпват през периоди на седмична почивка или на платен годишен отпуск, предвидени в посочените членове.

Подписи