ОПРЕДЕЛЕНИЕ НА СЪДА (пети състав)

7 април 2011 година*

По дело C-519/09

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Arbeitsgericht Wuppertal (Германия) с акт от 19 ноември 2009 г., постъпил в Съда на 14 декември 2009 г., в рамките на производство по дело

Dieter May

срещу

AOK Rheinland/Hamburg — Die Gesundheitskasse,

СЪДЪТ (пети състав),

състоящ се от: г-н J.-J. Kasel, председател на състав, г-н E. Levits (докладчик) и г-н M. Safjan, съдии,

генерален адвокат: г-жа V. Trstenjak,
секретар: г-н A. Calot Escobar,

* Език на производството: немски.

след като реши, че следва да се произнесе с мотивирано определение на основание член 104, параграф 3, първа алинея от своя процедурен правилник,

след изслушване на генералния адвокат,

постанови настоящото

Определение

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 г-н May и неговия бивш работодател AOK Rheinland/Hamburg — Die Gesundheitskasse (местна обща здравноосигурителна каса на Райнланд/Хамбург, наричана по-нататък „AOK“) относно изплащането на финансови обезщетения за няколко дни платен годишен отпуск, които той не е могъл да ползва през 2006 г. и 2007 г.

Правна уредба

Правна уредба на Съюза

3 Член 1 от Директива 2003/88 предвижда:

„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 […]

[…]

3. Настоящата директива се прилага за всички сектори на дейност, както обществени, така и частни, по смисъла на член 2 от Директива 89/391/ЕИО [на Съвета от 12 юни 1989 година за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето на работниците на работното място (ОВ L 183, стр. 1; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 2, стр. 88)], без да се засягат разпоредбите на членове 14, 17, 18 и 19 от настоящата директива.

[…]“

4 Текстът на член 7 от тази директива гласи:

„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".

5 Член 17 от Директива 2003/88 предвижда, че държавите членки могат да дерогират определени разпоредби от тази директива. Не е допустимо дерогиране на член 7 от посочената директива.

6 Приложното поле на Директива 89/391 е определено в нейния член 2, към който препраща член 1, параграф 3 от Директива 2003/88. Съгласно посочения член 2:

„1. Настоящата директива се прилага във всички сфери на дейност, както в обществения, така и в частния сектор (промишленост, селско стопанство, търговия, администрация, услуги, обучение, култура, развлечения и др.).

2. Настоящата директива не се прилага, когато особеностите на някои специфични дейности на обществени служби, като например въоръжените сили и полицията или някои специфични дейности на службите на гражданска защита, неизбежно влизат в конфликт с нея.

[…]“

Национална правна уредба

7 Член 8 от Правилника за годишните отпуски на държавните служители и съдиите в провинция Северен Рейн-Вестфалия (Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamtinnen und Beamten und Richterinnen und Richter im Lande Nordrhein Westfalen — Erholungsurlaubsverordnung), в редакцията му от 14 септември 1993 г. (наричан по-нататък „EUV“) гласи:

„Годишният отпуск трябва, доколкото е възможно, да бъде използван през съответната година. По искане на заинтересованото лице отпускът се предоставя на части; добре е все пак поначало да се избягва разделянето на повече от два периода.

Отпускът се губи, когато не е използван до девет месеца след края на съответната година. [Когато служебното правоотношение е възникнало или е прекратено през съответната година] […] отпускът се губи едва в края на следващата година“.

8 Член 20, параграф 1 от Наредбата за дейността на служителите на AOK Rheinland (Dienstordnung für die Angestellten der AOK Rheinland), в редакцията му от 1 януари 1999 г. гласи:

„Освен при специална разпоредба с противоположен смисъл в закона или в настоящата наредба за дейността на служителите, разпоредбите относно държавните служители в провинцията се прилагат по аналогия или mutatis mutandis към служителите и ползващите пенсия за прослужено време по отношение на:

[…]

е) отпуск“.

Спорът в главното производство и преюдициалният въпрос

9 Г-н May е служител на AOK от 1 април 1966 г. до 31 март 2009 г. От 24 април 2006 г. до прекратяването на служебното му правоотношение е бил в голяма степен нетрудоспособен поради болест.

10 Г-н May е ползвал платения си годишен отпуск за 2008 г. и 2009 г.

11 В жалбата си пред Arbeitsgericht Wuppertal (съд по трудови спорове на Вупертал), г-н May иска финансово обезщетение за 11 дни годишен отпуск за 2006 г. и за 28 дни годишен отпуск за 2007 г., които не е могъл да ползва.

12 AOK отхвърля жалбата. Според нея служител („Angestellter“) в здравноосигурителна каса в провинция Северен Рейн — Вестфалия, спрямо когото е приложима наредба за дейността на служителите („Dienstordnung“), получава възнаграждение като държавен служител и следователно се обезщетява като държавен служител на тази провинция и съгласно националното законодателство няма право на никакво финансово обезщетение за годишен отпуск при прекратяване на трудовото му правоотношение.

13 Запитващата юрисдикция счита, че право на подобно финансово обезщетение за годишен отпуск би произтекло от член 7, параграфи 1 и 2 от Директива 2003/88, ако използваното в нея понятие „работник“ обхваща също и служител, спрямо когото е приложима наредба за служителите като приложимата спрямо жалбоподателя в главното производство.

14 При тези обстоятелства Arbeitsgericht Wuppertal решава да спре производството и да постави на Съда следния преюдициален въпрос:

„Обхваща ли понятието за работник по смисъла на член 7, параграфи 1 и 2 от Директива 2003/88/ЕО и служител, за когото се прилага правната уредба за работа на служители […] в публичноправна организация, чиито автономни правила, издадени въз основа на овластяване от федерален закон, по отношение на правото на отпуск на такъв служител препращат към приложимите за държавните служители разпоредби […][в провинция Северен Рейн-Вестфалия]?“.

По преюдициалния въпрос

15 Съгласно член 104, параграф 3, първа алинея от Процедурния правилник на Съда, когато отговорът на преюдициален въпрос се налага недвусмислено от съдебната практика, след изслушване на генералния адвокат Съдът може по всяко време да се произнесе с мотивирано определение, с което препраща към съответната съдебна практика.

16 Тази разпоредба следва да се приложи по настоящото дело.

17 Със своя въпрос запитващата юрисдикция иска да установи по същество дали понятието „работник“ по смисъла на член 7 от Директива 2003/88 обхваща служител в публичноправна организация от сферата на социалното осигуряване, спрямо когото са приложими правилата за държавните служители, по-конкретно по отношение на неговото право на платен годишен отпуск.

18 В това отношение трябва най-напред да се припомни, че съгласно член 1, параграф 3 от Директива 2003/88 във връзка с член 2 от Директива 89/391, към когото той препраща, тези директиви се прилагат за всички сектори на дейност, както обществени, така и частни, с оглед да се насърчи подобряването на безопасността и здравето на работниците на работното място и да се уредят някои аспекти на организацията на тяхното работно време.

19 Съдът вече се е произнесъл, че приложното поле на Директива 89/391 трябва да се разбира в широк смисъл, така че предвидените в член 2, параграф 2, първа алинея изключения от него да се тълкуват ограничително (вж. по-специално в този смисъл Решение от 3 октомври 2000 г. по дело Simap, C-303/98, Recueil, стр. I-7963, точки 34 и 35, както и Решение от 12 януари 2006 г. по дело Комисия/

Испания, C-132/04, точка 22). Всъщност тези изключения са приети само за да се гарантира доброто функциониране на службите, които са необходими за защитата на безопасността, здравето, а също и на обществения ред при изключително тежки и широкообхватни случаи (Решение от 5 октомври 2004 г. по дело Pfeiffer и др., C-397/01—C-403/01, Recueil, стр. I-8835, точка 55).

20 Тъй като никое от тези обстоятелства не е относимо към служител в положение като това на жалбоподателя в главното производство, то дейността на такъв служител попада в приложното поле на Директива 2003/88.

21 Освен това трябва да се припомни, че съгласно постоянната съдебна практика понятието „работник“ по смисъла на член 45 ДФЕС е придобило самостоятелно значение и не трябва да се тълкува ограничително. За „работник“ се счита всяко лице, което извършва реални и ефективни дейности с изключение на дейностите, които са толкова незначителни, че изцяло се явяват странични и допълнителни. Според същата съдебна практика характерно за трудовото правоотношение е обстоятелството, че през определен период от време лицето предоставя работна сила в полза на друго лице и под негово ръководство, срещу което му се плаща възнаграждение (вж. по-специално Решение от 3 юли 1986 г. по дело Lawrie-Blum, 66/85, Recueil, стр. 2121, точки 16 и 17, Решение от 23 март 2004 г. по дело Collins, C-138/02, Recueil, стр. I-2703, точка 26 и Решение от 7 септември 2004 г. по дело Trojani, C-456/02, Recueil, стр. I-7573, точка 15).

22 Това уточнение на Съда на понятието „работник“ по смисъла на член 45 ДФЕС важи и за понятието „работник“, използвано в посочените в член 288 ДФЕС законодателни актове (вж. в този смисъл Решение от 17 юли 2008 г. по дело Raccanelli, C-94/07, Сборник, стр. I-5939, точка 27).

23 В това отношение трябва да се посочи, че актът за преюдициално запитване не съдържа никакъв елемент, който да поставя под съмнение обстоятелството, че трудовото правоотношение между г-н Мау и неговия работодател АОК е имало характеристиките на трудово правоотношение съгласно точка 21 от настоящото определение.

24 Накрая, макар от вече изложеното да следва, че отговорът на преюдициалния въпрос е положителен, трябва също така да се припомни становището на Съда, че при липса на каквото и да е разграничение за въведеното от член 45, параграф 4 ДФЕС изключение относно работата в публичната администрация, без значение е обстоятелството дали даден работник е нает в качеството на работник, служител или държавен служител, или дали трудовото му правоотношение се урежда от публичното или от частното право. В действителност тези правни квалификации се променят в зависимост от националните законодателства и поради това не биха могли да предоставят критерий за подходящо спрямо изискванията на правото на Съюза тълкуване (вж. Решение от 12 февруари 1974 г. по дело Sotgiu, 152/73, Recueil, стр. 153, точка 5).

25 По този начин и за да е налице изчерпателност, трябва да се отбележи изрично установеното от Съда обстоятелство, че немски университетски професор, независимо от предоставения му от националното право статут на държавен служител, е работник по смисъла на член 45 ДФЕС (вж. в този смисъл Определение от 10 март 2005 г. по дело Marhold, C-178/04, точка 19).

26 С оглед на гореизложеното трябва да се заключи, че от съдебната практика на Съда ясно следва, че служител в публичноправна организация, какъвто е жалбоподателят в главното производство, е „работник“ по смисъла на член 7 от Директива 2003/88.

27 При тези обстоятелства на преюдициалния въпрос следва да се отговори, че член 7, параграфи 1 и 2 от Директива 2003/88 трябва да се тълкува в смисъл, че понятието „работник“ обхваща служител в публичноправна организация от сферата на социалното осигуряване, за когото, по-специално относно правото

му на платен годишен отпуск, е приложима правната уредба за държавните служители.

По съдебните разноски

28 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 за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (пети състав) реши:

Член 7, параграфи 1 и 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 трябва да се тълкува в смисъл, че понятието „работник“ обхваща служител в публичноправна организация от сферата на социалното осигуряване, за когото, по-специално относно правото му на платен годишен отпуск, е приложима правната уредба за държавните служители.

Подписи