Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (първи състав)

22 септември 2022 година*

„Преюдициално запитване — Социална политика — Защита на безопасността и здравето на работниците — Организация на работното време — Член 31, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз — Директива 2003/88/ЕО — Член 7, параграф 1 — Право на платен годишен отпуск — Пълна инвалидност или неработоспособност поради болест, която е настъпила през референтния период — Национална правна уредба, която предвижда загуба на платен годишен отпуск след изтичането на определен период — Задължение на работодателя да осигури възможност на работника да упражни правото си на платен годишен отпуск“

По съединени дела C-518/20 и C-727/20

с предмет преюдициални запитвания, отправени на основание член 267 ДФЕС от Bundesarbeitsgericht (Федерален трудов съд, Германия) с актове от 7 юли 2020 г., постъпили в Съда на 16 октомври 2020 г., в рамките на производства по дела

XP

срещу

Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide (C-518/20),

и

AR

срещу

St. Vincenz-Krankenhaus GmbH (C-727/20),

СЪДЪТ (първи състав),

състоящ се от: Ал. Арабаджиев, председател на състава, I. Ziemele (докладчик) и P. G. Xuereb, съдии,

генерален адвокат: J. Richard de la Tour,

секретар: A. Calot Escobar,

* Език на производството: немски.

предвид изложеното в писмената фаза на производството,

като има предвид становищата, представени:

– за XP, от J. Rehberg, Rechtsanwalt,

– за AR, от U. Happe, Rechtsanwältin,

– за Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide, от M. A. J. Strömer, Rechtsanwältin

– за St. Vincenz-Krankenhaus GmbH, от N. Gehling,

– за Европейската комисия, от B.-R. Killmann и D. Recchia, в качеството на представители,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 17 март 2022 г.,

постанови настоящото

Решение

1 Преюдициалните запитвания се отнасят до тълкуването на 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 (ОВ L 299, 2003 г., стр. 9; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 7, стр. 3) и на член 31, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз (наричана по-нататък „Хартата“).

2 Запитванията са отправени в рамките на спорове, от една страна, между XP и Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide (наричано по-нататък „Fraport“) (дело C-518/20) и от друга страна, между AR и St. Vincenz-Krankenhaus GmbH (дело C-727/20) относно правото на XP и на AR на платен годишен отпуск за референтната година, през която тези работници са изпаднали поради болест в състояние съответно на пълна инвалидност или на неработоспособност.

Правна уредба

Правото на Съюза

3 Член 7 от Директива 2003/88, озаглавен „Годишен отпуск“, гласи:

„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 заменя с финансово обезщетение, освен при прекратяване на трудовото правоотношение“.

Германското право

4 Член 7 du Bundesurlaubsgesetz (Федерален закон за отпуските) от 8 януари 1963 г. (BGBl. 1963, стр. 2) в приложимата към фактите по главните производства редакция (наричан по-нататък „BUrlG“) гласи:

„(1) При определянето на времето на ползване на отпуска се взема предвид кога работникът желае да ползва отпуск, освен ако това противоречи на належащите интереси на предприятието или на желанията на други работници, които имат предимство от социална гледна точка. Отпускът трябва да се разреши, когато работникът го иска за времето след превантивно медицинско лечение или рехабилитация.

(2) Отпускът се ползва наведнъж, освен ако разделянето му на части не е наложително поради важни причини, свързани с предприятието или работника. Ако поради такива причини отпускът не може да бъде разрешен наведнъж и работникът има право на повече от дванадесет работни дни отпуск, една от частите на отпуска трябва да включва не по-малко от 12 последователни работни дни.

(3) Отпускът се разрешава и ползва през текущата календарна година. Ползването на отпуска може да се отлага за следващата календарна година само ако това е наложително поради важни причини, свързани с предприятието или работника. В случай на отлагане отпускът се разрешава и ползва през първите три месеца от следващата календарна година. По искане на работника придобитото право на частичен отпуск по член 5, параграф 1, буква а) се отлага за следващата календарна година.

(4) Когато поради прекратяване на трудовото правоотношение целият или част от отпуска вече не може да се ползва, неизползваният отпуск се компенсира с парично обезщетение“.

Споровете в главните производства и преюдициалните въпроси

Дело C-518/20

5 От 2000 г. XP работи във Fraport като шофьор товарни превози. Поради тежко увреждане той получава от 1 декември 2014 г. пенсия за пълна, но не и трайна инвалидност, която пенсия е удължена последно до 31 август 2022 г.

6 XP предявява иск срещу Fraport, като претендира, че има 34 работни дни платен годишен отпуск за 2014 г. Той не успял да ползва тези дни отпуск поради здравословното си състояние, като освен това Fraport не изпълнило задължението си да съдейства за разрешаването и ползването на отпуска.

7 Fraport твърди, че правото на платен годишен отпуск на XP за 2014 г. е погасено на 31 март 2016 г., когато изтича предвиденият в член 7, параграф 3 от BUrlG период на отлагане. Всъщност работник, който не е в състояние да ползва отпуските си за дълъг период по здравословни причини, губел правото си на отпуск петнадесет месеца след края на референтната година, независимо дали работодателят е изпълнил задълженията си с оглед осигуряване на възможност на този работник да ползва посочения отпуск.

8 Тъй като съдебните инстанции, разгледали спора по същество, са отхвърлили претенциите му, XP подава ревизионна жалба пред Bundesarbeitsgericht (Федерален трудов съд, Германия).

9 Тази юрисдикция иска да установи дали е съвместимо с член 7 от Директива 2003/88 предвиденото в член 7 от BUrlG правило, че неизползваният отпуск може да се счита за загубен в случай на продължителна неработоспособност поради здравословни причини, въпреки че работодателят действително не е осигурил възможност на работника да упражни правото си на отпуск в периода на полагане на труд, предхождащ пълната инвалидност.

10 Запитващата юрисдикция припомня, че вследствие на решение от 6 ноември 2018 г., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874), тълкува член 7 от BUrlG по начин, който е в съответствие с член 7 от Директива 2003/88, доколкото е постановила, че правото на минимален платен годишен отпуск се погасява в края на референтния период или на периода на отлагане само ако работодателят преди това е осигурил възможност на работника да упражни своето право на отпуск, но въпреки това работникът по своя воля не е взел този отпуск.

11 Освен това запитващата юрисдикция посочва, че прилагайки решения от 20 януари 2009 г., Schultz-Hoff и др. (C-350/06 и C-520/06, EU:C:2009:18), и от 22 ноември 2011 г., KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), е приемала, че правото на платен годишен отпуск не се губи по силата на член 7, параграф 3 от BUrlG, ако работникът е неработоспособен поради болест до края на референтния период и/или на периода на отлагане. Ако обаче неработоспособността продължава, правото на такъв отпуск се погасява петнадесет месеца след края на референтната година.

12 Запитващата юрисдикция още не е имала повод да се произнесе по въпроса дали правото на платен годишен отпуск на работника, който е в състояние на пълна инвалидност, се погасява петнадесет месеца след референтната година, ако неработоспособността продължава.

13 Според първото възможно тълкуване подобно погасяване поради характера си на изключение не е допустимо, когато работодателят не е изпълнил задължението си да осигури възможност на работника да упражни правото си на отпуск. Всъщност от това задължение би имало смисъл и когато работникът е в състояние на неработоспособност, тъй като предварително няма как да се знае колко дълго ще продължи болестта. Всяка практика или бездействие на работодател, които биха могли да разубедят работника да ползва платения си годишен отпуск, са несъвместими с целта на правото на такъв отпуск (решение от 6 ноември 2018 г., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, т. 42). Ако работодателят беше изпълнил своевременно задължението си, работникът щеше да може да ползва годишния си отпуск преди началото на своята пълна инвалидност.

14 Според второто тълкуване, ако поради наличието на пълна инвалидност през референтния период и периода на отлагане е обективно непосилно за работодателя да осигури възможност на работника да упражни правото си на платен годишен отпуск, би могло да се допусне работодателят да твърди погасяване на правото на отпуск дори ако не е изпълнил задължението си да осигури възможност на работника да упражни правото си. При това положение платеният годишен отпуск в качеството си на време за почивка би бил лишен

от положителното си въздействие върху работника, което съответно оправдава в случай на продължително заболяване период на отлагане до петнадесет месеца, след изтичането на който правото на платен годишен отпуск се погасява (решение от 22 ноември 2011 г., KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, т. 43 и 44).

15 При тези обстоятелства Bundesarbeitsgericht (Федерален трудов съд) решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Допускат ли член 7 от [Директива 2003/88] и член 31, параграф 2 от [Хартата] тълкуване на национална разпоредба като член 7, параграф 3 от [BUrlG], според което неупражненото все още право на платен годишен отпуск от работник, който през референтната за отпуска година е изпаднал в състояние на пълна инвалидност по здравословни причини, но който все пак е могъл да ползва отпуска — поне частично — преди настъпването на инвалидността през референтната година, се погасява петнадесет месеца след края на референтната година в случай на продължаваща непрекъсната неработоспособност дори когато работодателят действително не е осигурил възможност на работника да упражни правото си на отпуск чрез съответна покана и предоставяне на информация?

2) При отрицателен отговор на първия въпрос:

при тези условия изключена ли е и възможността за погасяване в по-късен момент в случай на продължаваща пълна инвалидност?“.

Дело C-727/20

16 AR, която е наета на работа от St. Vincenz-Krankenhaus, се намира в състояние на неработоспособност от разболяването си през 2017 г.

17 AR не е взела всичките си дни платен годишен отпуск за 2017 г. Работодателят не я е канил да вземе своя отпуск и не я е уведомил, че непоисканият отпуск може да бъде загубен в края на календарната година или на периода на отлагане, посочен в член 7, параграф 3 от BUrlG. AR сезира трудовите съдилища, като иска да се приеме за установено, че има четиринадесет дни платен отпуск за календарната 2017 г. Тя поддържа, че поради продължаващата ѝ неработоспособност правото ѝ на платен годишен отпуск не е погасено на 31 март 2019 г., след като нейният работодател не я е осведомил своевременно за риска да загуби дни от своя отпуск.

18 St. Vincenz-Krankenhaus твърди, че съгласно член 7, параграф 3 от BUrlG правото на платен годишен отпуск на AR за 2017 г. е погасено на 31 март 2019 г.

19 Тъй като съдебните инстанции, разгледали спора по същество, са отхвърлили искането ѝ, AR сезира Bundesarbeitsgericht (Федерален трудов съд) с ревизионна жалба.

20 Запитващата юрисдикция сочи мотиви, аналогични на изложените по дело C-518/20 и възпроизведени в точки 9—14 от настоящото решение, що се отнася до причините, поради които поставя въпроси във връзка с тълкуването на член 7 от Директива 2003/88 и на член 31, параграф 2 от Хартата.

21 При тези обстоятелства Bundesarbeitsgericht (Федерален трудов съд) решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Допускат ли член 7 от [Директива 2003/88] и член 31, параграф 2 от [Хартата] тълкуване на национална разпоредба като член 7, параграф 3 от [BUrlG], според което неупражненото все още право на платен годишен отпуск от работник, който през референтната за отпуска година е изпаднал в състояние на неработоспособност поради заболяване, но който все пак е могъл да ползва отпуска — поне частично — преди началото на заболяването през референтната година, се погасява петнадесет месеца след края на референтната година в случай на продължаваща непрекъсната неработоспособност дори когато работодателят действително не е осигурил възможност на работника да упражни правото си на отпуск чрез съответна покана и предоставяне на информация?

2) При отрицателен отговор на първия въпрос:

при тези условия изключена ли е и възможността за погасяване в по-късен момент в случай на продължаваща неработоспособност?“.

Производството пред Съда

22 Поради връзката между тях дела C-518/20 и C-727/20 са с решение на Съда от 30 ноември 2021 г. съединени за целите на устната фаза на производството и на съдебното решение.

По преюдициалните въпроси

23 С поставените по всяко от дела C-518/20 и C-727/20 въпроси, които следва да се разгледат заедно, запитващата юрисдикция иска по същество да установи дали член 7 от Директива 2003/88 и член 31, параграф 2 от Хартата трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална правна уредба, при прилагането на която правото на платен годишен отпуск, придобито от работника за определен референтен период, през който е настъпила пълна инвалидност или неработоспособност поради продължаваща оттогава болест, може да се погаси — било то след допустим съгласно националното право период на отлагане, или в по-късен момент — макар работодателят да не е осигурил на работника своевременно възможност да упражни това право.

24 На първо място, е уместно да се припомни, че както следва от самия текст на член 7, параграф 1 от Директива 2003/88, всеки работник има право на платен годишен отпуск от най-малко четири седмици. Това право на платен годишен отпуск трябва да бъде считано за особено важен принцип на социалното право на Съюза, чието прилагане от компетентните национални органи може да бъде осъществено само в рамките, изрично посочени от самата Директива 2003/88 (решение от 6 ноември 2018 г., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, т. 19 и цитираната съдебна практика).

25 Също така следва да се отбележи, че в качеството си на принцип на социалното право на Съюза, правото на платен годишен отпуск не само е от особена важност, но освен това то е изрично установено в член 31, параграф 2 от Хартата, на която член 6, параграф 1 ДЕС придава същата правна сила, каквато имат Договорите (решение от 22 ноември 2011 г., KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, т. 37 и цитираната съдебната практика).

26 Така член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 отразява и уточнява закрепеното в член 31, параграф 2 от Хартата основно право на платен годишен отпуск. Всъщност, докато последната разпоредба гарантира правото на всеки работник на платен годишен отпуск, първата разпоредба прилага този принцип, като определя продължителността на посочения отпуск (решение от 13 януари 2022 г., Koch Personaldienstleistungen, C-514/20, EU:C:2022:19, т. 25).

27 На второ място, следва да се припомни, че съгласно постоянната практика на Съда правото на годишен отпуск има двойна цел, а именно да позволи на работника да си почине от изпълнението на задачите, възложени му с неговия трудов договор, от една страна, и да разполага с период на отдих и свободно време, от друга (решения от 20 януари 2009 г., Schultz-Hoff и др., C-350/06 и C-520/06, EU:C:2009:18, т. 25 и от 25 юни 2020 г., Върховен касационен съд на Република България и Iccrea Banca, C-762/18 и C-37/19, EU:C:2020:504, т. 57 и цитираната съдебна практика).

28 Тази цел, която отличава правото на платен годишен отпуск от другите видове отпуск, преследващи различни цели, се основава на предпоставката, че работникът действително е полагал труд през референтния период. Наистина, целта да се позволи на работника да си почине, предполага този работник да е извършвал дейност, която да оправдава ползването на период на почивка, отмора и развлечения, за да се гарантира закрилата на безопасността и здравето му, визирана от Директива 2003/88. Поради това правото на платен годишен отпуск по принцип трябва да се определя в зависимост от периодите на действително полагане на труд по силата на трудовия договор (решение от 4 октомври 2018 г., Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, т. 28 и цитираната съдебна практика).

29 Независимо от това, при определени особени положения, когато работникът не е в състояние да изпълнява задълженията си, правото на платен годишен отпуск не може да бъде обвързано от държавата членка със задължението за действително полагане на труд. Това се отнася по-специално за работниците, които отсъстват от работа поради отпуск по болест през референтния период. Всъщност, както следва от практиката на Съда, от гледна точка на правото на платен годишен отпуск тези работници се приравняват на работниците, които действително са полагали труд през посочения период (решение от 9 декември 2021 г., Staatssecretaris van Financiën (Възнаграждение за платен годишен отпуск), C-217/20, EU:C:2021:987, т. 29 и 30 и цитираната съдебна практика).

30 В това отношение Съдът е приел, че настъпването на нетрудоспособност поради болест по принцип е непредвидимо и не зависи от волята на работника. Всъщност отсъствията поради болест трябва да се приемат като отсъствия от работа по причини, независещи от волята на съответното наето лице, които се зачитат за прослужено време (вж. в този смисъл решение от 9 декември 2021 г., Staatssecretaris van Financiën (Възнаграждение за платен годишен отпуск), C-217/20, EU:C:2021:987, т. 31 и цитираната съдебна практика).

31 В този контекст Съдът е постановил, че член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национални разпоредби или практики, които предвиждат, че правото на платен годишен отпуск се погасява с изтичането на референтния период и/или на период на отлагане, определен в националното право, когато работникът е бил в отпуск по болест през целия или част от референтния период и поради това не е имал действително възможност да упражни посоченото право (решение от 30 юни 2016 г., Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, т. 24 и цитираната съдебна практика).

32 Ето защо съгласно така припомнената съдебна практика не е възможно правото на минимален платен годишен отпуск, което правото на Съюза гарантира на работниците, да бъде намалено в случаите, когато поради болест работникът не е можел в референтния период да изпълнява задължението си за полагане на труд (вж. в този смисъл решение от 9 декември 2021 г., Staatssecretaris van Financiën (Възнаграждение за платен годишен отпуск), C-217/20, EU:C:2021:987, т. 32 и цитираната съдебна практика).

33 На трето място, следва да се припомни, че на основното право на платен годишен отпуск, прогласено в член 31, параграф 2 от Хартата, могат да бъдат налагани ограничения само при спазване на строгите условия, предвидени в член 52, параграф 1 от нея, и по-специално при зачитане на основното съдържание на това право.

34 Така в специфичния контекст, в който съответните работници не са били в състояние да упражнят правото си на платен годишен отпуск, тъй като са отсъствали от работа поради болест, Съдът е постановил, че макар работник, който е нетрудоспособен в продължение на няколко последователни референтни периода, да има право да натрупа неограничено целия платен годишен отпуск, придобит през периода на своето отсъствие от работа, това неограничено натрупване вече не би съответствало на самата цел на правото на платен годишен отпуск (решение от 29 ноември 2017 г., King, C-214/16, EU:C:2017:914, т. 53 и 54 и цитираната съдебна практика).

35 Съдът вече е признал наличието на „специфични обстоятелства“, които дават основание — за да се избегнат отрицателните последици от неограниченото натрупване на платен годишен отпуск, придобит по време на отсъствие от работа поради продължително заболяване — да се допусне отклонение от правилото, че платеният годишен отпуск не може да се погасява. Подобно отклонение се основава на самата цел на правото на платен годишен отпуск, както и на необходимостта работодателят да бъде предпазен 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 (решение от 22 ноември 2011 г., KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, т. 34 и 39).

36 Затова в специфичните обстоятелства, в които се намира работник, нетрудоспособен в продължение на няколко последователни референтни периода, Съдът е постановил, че с оглед не само на закрилата на работника, която е цел на Директива 2003/88, но и на работодателя, който е изправен пред риска от натрупване на твърде големи периоди на отсъствие на работника и пред трудностите, които такива периоди биха могли да създадат за организацията на работата, член 7 от посочената директива трябва да се тълкува в смисъл, че допуска национални разпоредби или практики, които посредством период на отлагане от петнадесет месеца, с изтичането на който правото на платен годишен отпуск се погасява, ограничават натрупването на такъв отпуск на неработоспособен работник за

няколко последователни референтни периода (решения от 22 ноември 2011 г., KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, т. 29 и 30 и от 29 ноември 2017 г., King, C-214/16, EU:C:2017:914, т. 55).

37 Ето защо следва да се прецени — а запитващата юрисдикция да потвърди при проверката си — дали обстоятелства като тези по споровете в главните производства са „специфични“ по смисъла на цитираната в предходната точка съдебна практика и съответно биха обосновали дерогация на правото, закрепено в член 7 от Директива 2003/88 и в член 31, параграф 2 от Хартата, което съгласно тълкуването на Съда не може да се погасява с изтичането на референтния период или на период на отлагане, определен от националното право, когато на работника не е била осигурена възможност да ползва отпуска си.

38 В случая следва да се определи дали работодателите в споровете по главните производства могат да искат прилагането на времево ограничение на правото на платен годишен отпуск, придобито от работника през референтния период, в който той действително е полагал труд, преди да изпадне в състояние на пълна инвалидност или на неработоспособност, както следва от припомнената в точки 34—36 от настоящото решение съдебна практика.

39 Съдът вече е постановил, че автоматичната загуба на правото на платен годишен отпуск, която не изисква предварително да се провери дали на работника действително е била осигурена възможността да упражни това право, не зачита рамките, припомнени в точка 33 от настоящото решение, с които държавите членки задължително следва да се съобразяват, когато уточняват условията и реда за упражняване на това право (вж. в този смисъл решение от 6 ноември 2018 г., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, т. 40).

40 Следва да се припомни, че е задължение на работодателя да гарантира, че работникът е имал възможност да упражни правото си на годишен отпуск (вж. в този смисъл решение от 6 ноември 2018 г., Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, т. 51 и цитираната съдебна практика и от 6 ноември 2018 г., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, т. 44 и цитираната съдебна практика). В това отношение, за разлика от положението на натрупване на платен годишен отпуск от работник, който не е в състояние да го ползва поради болест, работодателят, който не дава възможност на работника да упражни своето право на платен годишен отпуск, трябва да понесе свързаните с това последици (решение от 25 юни 2020 г., Върховен касационен съд на Република България и Iccrea Banca, C-762/18 и C-37/19, EU:C:2020:504, т. 77 и цитираната съдебна практика).

41 Държавите членки съответно не могат да дерогират принципа, закрепен в член 7 от Директива 2003/88 и в член 31, параграф 2 от Хартата, че придобитото право на платен годишен отпуск не може да бъде погасено с изтичането на референтния период и/или на период на отлагане, определен в националното право, когато на работника не е била осигурена възможността да ползва отпуска си (вж. в този смисъл решение от 6 ноември 2018 г., King, C-214/16, EU:C:2018:874, т. 54 и цитираната съдебна практика).

42 Както може да се заключи от точка 65 от заключението на генералния адвокат, задача на националния съд е да провери дали работодателят е изпълнил своевременно задълженията си за отправяне на покана и за предоставяне на информация относно ползването на платения годишен отпуск.

43 Освен това е важно да се отбележи, че в споровете по главните производства съответните работници претендират само платения годишен отпуск, придобит за референтния период, през който са били отчасти на работа и отчасти в състояние на пълна инвалидност или на неработоспособност поради болест.

44 Както отбелязва генералният адвокат в точка 52 от заключението си, при обстоятелства като тези по споровете в главните производства рискът да настъпят отрицателни последици от неограничено натрупване на платен годишен отпуск, не е налице. При това положение защита на интересите на работодателя като посочената в точки 35 и 36 от настоящото решение не изглежда строго необходима и следователно не може априори да обоснове дерогация на правото на работника на платен годишен отпуск.

45 Затова, макар допуснатото от Съда в решение от 22 ноември 2011 г., KHS (C-214/10, EU:C:2011:761) времево ограничение със сигурност да е пречка работниците да претендират за запазване на целия платен годишен отпуск, който по време на продължителното си отсъствие от работа са придобили за няколко последователни референтни периода, такова ограничение не може да се прилага към платения годишен отпуск, придобит за референтния период, през който съответният работник действително е полагал труд, преди да изпадне в състояние на пълна инвалидност или на неработоспособност, без да се разгледа въпросът дали работодателят своевременно е дал възможност на работника да упражни правото си на отпуск, тъй като това би означавало да се изпразни от съдържание правото, закрепено в член 31, параграф 2 от Хартата и конкретизирано в член 7 от Директива 2003/88.

46 С оглед на изложените по-горе съображения на въпросите, поставени по всяко от дела C-518/20 и C-727/20, следва да се отговори, че член 7 от Директива 2003/88 и член 31, параграф 2 от Хартата трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална правна уредба, при прилагането на която правото на платен годишен отпуск, придобито от работника за определен референтен период, през който той действително е полагал труд, преди да изпадне в състояние на пълна инвалидност или на неработоспособност поради продължаваща оттогава болест, може да се погаси — било то след допустим съгласно националното право период на отлагане, или в по-късен момент — макар работодателят да не е своевременно осигурил на работника възможност да упражни това право.

По съдебните разноски

47 С оглед на обстоятелството, че за страните по главните производства 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 (първи състав) реши:

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 и член 31, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз

трябва да се тълкуват в смисъл, че:

не допускат национална правна уредба, при прилагането на която правото на платен годишен отпуск, придобито от работника за определен референтен период, през който той действително е полагал труд, преди да изпадне в състояние на пълна инвалидност или на неработоспособност поради продължаваща оттогава болест, може да се погаси — било то след допустим съгласно националното право период на отлагане, или в по-късен момент — макар работодателят да не е своевременно осигурил на работника възможност да упражни това право.

Подписи