РЕШЕНИЕ НА СЪДА (първи състав)

10 септември 2009 година *

По дело C-277/08

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 234 ЕО от Juzgado de lo Social nº23 de Madrid (Испания) с акт от 17 юни 2008 г., постъпил в Съда на 26 юни 2008 г., в рамките на производство по дело

Francisco Vicente Pereda

срещу

Madrid Movilidad SA,

СЪДЪТ (първи състав),

състоящ се от: г-н P. Jann, председател на състав, г-н M. Ilešič, г-н A. Borg Barthet, г-н E. Levits (докладчик) и г-н J.-J. Kasel, съдии,

* Език на производството: испански.

генерален адвокат: г-жа V. Trstenjak,
секретар: г-жа M. Ferreira, главен администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството,

като има предвид становищата, представени:

— за г-н Vicente Pereda, от адв. E. Dominguez Tejeda, abogada,

— за испанското правителство, от г-жа B. Plaza Cruz, в качеството на представител,

— за Комисията на Европейските общности, от г-жа I. Martínez del Peral и г-н M. van Beek, в качеството на представители,

предвид решението, взето след изслушване на генералния адвокат, делото да бъде разгледано без представяне на заключение,

постанови настоящото

Решение

1 Преюдициалното запитване се отнася 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, 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 Vicente Pereda и неговия работодател Madrid Movilidad SA във връзка с молбата на г-н Vicente Pereda да ползва своя годишен отпуск извън определения в графика за отпуските в предприятието период, през който той е бил в отпуск по болест.

Правна уредба

Общностна правна уредба

3 Член 1 от Директива 2003/88 предвижда следното:

„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 […]

[…]“

4 Член 7 от тази директива е формулиран, както следва:

„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 на 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 Съгласно член 28 от Директива 2003/88 същата влиза в сила на 2 август 2004 г. Тя отменя Директива 93/104/ЕО на Съвета от 23 ноември 1993 година относно някои аспекти на организацията на работното време (ОВ L 307, стр. 18), като я кодифицира.

Национална правна уредба

7 В испанското право правата и задълженията на работниците в рамките на трудовото им правоотношение са уредени със Закона за статута на работниците и служителите (Ley del Estatuto de los Trabajadores), чийто преработен текст е одобрен с Кралски нормативен указ 1/1995 (Real Decreto Legislativo 1/1995) от 24 март 1995 г. (BOE № 75 от 29 март 1995 г., стр. 9654), изменен с Устройствен закон 3/2007 за действителното равенство между жените и мъжете (Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) от 22 март 2007 г. (BOE № 71 от 23 март 2007 г., стр. 12611, наричан по-нататък „статутът“).

8 Член 38 от този статут гласи:

„1. Периодът за 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/определят по взаимно съгласие между работодателя и работника съгласно предвиденото евентуално в колективните трудови договори за годишното планиране на отпуските.

В случай на несъгласие между страните компетентната юрисдикция определя датата, от която ще се ползва отпускът, и нейното решение не подлежи на обжалване. Производството е бързо 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 предходната алинея график за отпуските в предприятието, съвпада с период на временна неработоспособност поради бременност, раждане или кърмене, или с период на спиране на действието на трудовия договор, предвиден в член 48, параграф 4 от този закон, заинтересованото лице има право да ползва отпуска си в период от време, различен от периода на временната неработоспособност или на ползването на отпуск, който му е предоставен в приложение на тази разпоредба, след изтичането на периода на спиране, дори ако съответната календарна година вече е приключила.“

9 Член 17 от колективния трудов договор на Madrid Movilidad SA (BOCM, 18 октомври 2006 г., наричан по-нататък „колективният трудов договор“) гласи:

„17.1. Продължителност

Периодът на платения годишен отпуск, който не може да се замества с финансово обезщетение, е двадесет и два работни дни (от понеделник до петък) или, евентуално, съответната пропорционална част, ако не е прослужена пълна година. Дните от този отпуск не могат да се добавят към отпуска по лични причини.

Същата пропорционална част се прилага за персонала, който независимо от основанието за това преустанови полагането на труд през годината, като според случая дните се добавят или приспадат от периода на ползван отпуск при съответното изравняване.

17.2. Период на отпуск

Той е между 1 януари и 31 декември, като единадесет работни дни от отпуска трябва задължително да се ползват между 1 юли и 15 септември, при условие че през този период най-малко 50 % от личния състав полага труд.

Отпуските между 1 януари и 30 юни и между 15 септември и 31 декември се ползват по искане, направено от съответното лице един месец предварително, и могат да се ползват най-много от 10 % от неговата професионална група.

17.3. Работническият съвет поема задължение да представи на предприятието в първото тримесечие на годината поименно предложение относно реда за ползване на отделните отпуски, което да е съобразено с изискванията на трудовата дейност.

17.4. Работниците от една и съща професионална категория могат да разместват помежду си предложения период на отпуск дори ако принадлежат към друго звено или друго място на работа, при условие че ръководството на предприятието разреши тази промяна. По правило се разрешават всички промени, които не засягат установените проценти и които следователно не засягат протичането на трудовата дейност.

17.5. След като бъде одобрен от предприятието, редът за ползване се свежда до знанието на работниците два месеца преди ползването на отпуските и промени могат да бъдат направени до четиридесет и пет дни преди това. При необходимост обаче съвместната комисия преценява дали тези промени следва да бъдат разрешени, макар посочените срокове да не са спазени.“

Спорът по главното производство и преюдициалният въпрос

10 Г-н Vicente Pereda, жалбоподател в главното производство, работи като професионален шофьор в Madrid Movilidad SA, дружество, чиято дейност се състои в отстраняване на неправомерно паркирани по обществените пътища превозни средства срещу събиране на такса за паркиране и други такси.

11 Според графика за годишните отпуски на персонала на това предприятие за 2007 г., установен в съответствие с колективния трудов договор за 2006—2009 г. и с предложението за отпуски, представено от работническия съвет, на г-н Vicente Pereda е определен период на отпуск от 16 юли до 14 август 2007 г.

12 Вследствие на настъпила на 3 юли 2007 г. трудова злополука г-н Vicente Pereda е неработоспособен до 13 август 2007 г., поради което периодът на годишен отпуск, който ползва за 2007 г., без същевременно да е в отпуск по болест, се свежда до два дни — 14 и 15 август 2007 г.

13 На 19 септември 2007 г. той иска от своя работодател да му бъде предоставен нов период на платен годишен отпуск за 2007 г., а именно от 15 ноември 2007 г. до 15 декември 2007 г., поради отпуска му по болест през първоначално определения му период на годишен отпуск.

14 Madrid Movilidad SA отхвърля това искане без да се мотивира.

15 Жалбоподателят в главното производство подава жалба пред Juzgado de lo Social nº23 de Madrid. Последният иска да установи дали решението на ответника в главното производство се дължи на неправилно тълкуване на член 7, параграф 1 от Директива 2003/88, което не било съобразено със самото понятие за платен годишен отпуск съгласно общностното право.

16 При тези условия Juzgado de lo Social nº23 de Madrid решава да спре производството и да постави на Съда следния преюдициален въпрос:

„Трябва ли член 7, параграф 1 от Директива 2003/88/ЕО да се тълкува в смисъл, че когато периодът на отпуск, определен в графика за отпуските в предприятието, съвпада с период на временна неработоспособност, резултат от трудова злополука, която е настъпила преди началото на този период, съответният работник след връщането си на работа има право да ползва своя отпуск в различен период от предварително определения, независимо дали съответната календарна година е приключила?“

По преюдициалния въпрос

17 С въпроса си запитващата юрисдикция иска по същество да се установи дали член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национални разпоредби или колективни трудови договори, които предвиждат, че работник в отпуск по болест през периода за годишен отпуск, определен в графика за отпуските в предприятието, в което е нает на работа, няма право след връщането си на работа да ползва своя годишен отпуск в различен период от първоначално определения, евентуално извън съответния референтен период.

18 На първо място е важно да се напомни, че видно от самия текст на член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 — разпоредба, чието дерогиране не е допустимо съгласно тази директива — 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 общностното социално право, чието прилагане от компетентните национални органи може да бъде осъществено само в рамките, изрично посочени от самата Директива 2003/88 (вж. в този смисъл, що се отнася до Директива 93/104, 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, както и 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).

19 В това отношение Съдът вече е постановил, че член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 допуска по принцип национална правна уредба, която предвижда условия и ред за упражняване на правото на платен годишен отпуск, изрично предоставено от тази директива, които включват дори загуба на посоченото право при изтичането на референтен период, при условие обаче че работникът, който губи правото си на платен годишен отпуск, е имал действително възможност да упражни това право. Поради това правото на платен годишен отпуск не се погасява с изтичането на референтния период, определен от националното право, когато работникът е бил в отпуск по болест през целия или част от референтния период и не е имал действително възможност да упражни посоченото право (вж. Решение от 20 януари 2009 г. по дело Schultz-Hoff и др., C-350/06 и 520/06, Сборник, стр. I-179, точки 43 и 55).

20 Всъщност за да се осигури ефикасна защитата на неговата безопасност и здраве, работникът по правило трябва да може действително да ползва почивка, тъй като само в случай на прекратяване на трудовото правоотношение член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 допуска правото на платен годишен отпуск да бъде заместено с финансова компенсация (вж. в този смисъл, що се отнася до Директива 93/104, Решение по дело BECTU, посочено по-горе, точка 44 и Решение по дело Merino Gómez, посочено по-горе, точка 30).

21 Освен това безспорно целта на правото на платен годишен отпуск е да позволи на работника да си почине и да разполага с период на отдих и свободно време. По това тази цел се различава от целта на правото на отпуск по болест. Последното се предоставя на работника, за да може той да се възстанови от заболяване (вж. Решение по дело Schultz-Hoff и др., посочено по-горе, точка 25).

22 От изложеното по-горе, и по-специално от посочената цел на правото на платен годишен отпуск, следва, 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. Този нов период на годишен отпуск, съответстващ на продължителността на застъпването на първоначално определения период на годишен отпуск с отпуска по болест, се определя по правилата и процедурите на националното право, приложими за определянето на отпуските на работниците, като се отчитат съществуващите различни интереси, и по-конкретно императивните съображения, свързани с интересите на предприятието.

23 В хипотезата, при която такива интереси не допускат уважаването на молбата на работника относно новия период на годишен отпуск, работодателят е длъжен да предостави на работника друг период на годишен отпуск, предложен от последния, който е съвместим с посочените интереси, без да се изключва a priori възможността посоченият период да е извън референтния период за съответния годишен отпуск.

24 Всъщност както е видно от практиката на Съда, 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 дори когато се ползва в по-късен период от време (вж. Решение от 6 април 2006 г. по дело Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, Recueil, стр. I-3423, точка 30, както и Решение по дело Schultz-Hoff и др., посочено по-горе, точка 30).

25 Следователно макар Директива 2003/88 да допуска национални разпоредби или практика, които позволяват на работник в отпуск по болест да ползва платен годишен отпуск през този период от време (Решение по дело Schultz-Hoff и др., посочено по-горе, точка 31), от точка 22 от настоящото решение следва, че когато този работник не желае да ползва годишен отпуск през периода на отпуск по болест, годишният отпуск трябва да му бъде предоставен през друг период.

26 С оглед на всичко изложено по-горе на поставения въпрос следва да се отговори, че член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национални разпоредби или колективни трудови договори, които предвиждат, че работник в отпуск по болест през периода на годишен отпуск, определен в графика за отпуските в предприятието, в което е нает на работа, няма право след връщането си на работа да ползва своя годишен отпуск в различен период от първоначално определения, евентуално извън съответния референтен период.

По съдебните разноски

27 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 (първи 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 не допуска национални разпоредби или колективни трудови договори, които предвиждат, че работник в отпуск по болест през периода на годишен отпуск, определен в графика за отпуските в предприятието, в което е нает на работа, няма право след връщането си на работа да ползва своя годишен отпуск в различен период от първоначално определения, евентуално извън съответния референтен период.

Подписи