Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (шести състав)

27 април 2023 година*

„Преюдициално запитване — Социална политика — Директива 2003/88/ЕО — Член 7, параграф 1 — Член 31, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз — Право на платен годишен отпуск — Погасяване на това право — Режим на поетапно ранно пенсиониране — Дни годишен отпуск, придобити по време на етапа на полагане на труд при този режим, но все още неползвани — Неработоспособност“

По дело C-192/22

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови спорове, Германия) с акт от 12 октомври 2021 г., постъпил в Съда на 11 март 2022 г., в рамките на производство по дело

FI

срещу

Bayerische Motoren Werke AG,

СЪДЪТ (шести състав),

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

генерален адвокат: P. Pikamäe,

секретар: A. Calot Escobar,

предвид изложеното в писмената фаза на производството,

като има предвид становищата, представени:

– за FI, от A. Köhl, Rechtsanwältin,

– за Bayerische Motoren Werke AG, от A. Nowak, Rechtsanwalt,

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

* Език на производството: немски.

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 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 Запитването е отправено в рамките на спор между FI и Bayerische Motoren Werke AG относно компенсаторното обезщетение за отпуск, на което FI твърди, че има право.

Правна уредба

Правото на Съюза

3 Съгласно съображения 4 и 5 от Директива 2003/88:

„(4) Подобряването на безопасността, хигиената и здравето на работниците при работа е цел, която не следва да бъде подчинена само на икономически съображения.

(5) Всички работници трябва да ползват почивка с достатъчна продължителност. […]“.

4 Член 7 от тази директива, 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 замества с финансово обезщетение, освен при прекратяване на трудовото правоотношение“.

Германското право

5 Член 7 от Bundesurlaubsgesetz (Федерален закон за отпуските) от 8 януари 1963 г. (BGBl. 1963 г., стр. 2), в редакцията си, приложима към спора по главното производство, със заглавие „Време на ползване, отлагане на ползването и компенсиране на отпуска с парично обезщетение“, предвижда:

„(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.

[…]

(3) Отпускът се разрешава 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. 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 отпуск или част от отпуска вече не може да се ползва, неизползваният отпуск се компенсира с парично обезщетение“.

Спорът в главното производство и преюдициалните въпроси

6 FI е нает на работа от Bayerische Motoren Werke от 1986 г., където работи до 30 септември 2019 г. На 1 октомври 2019 г. FI се пенсионира.

7 В края на 2012 г. FI и Bayerische Motoren Werke са се споразумели, в рамките на режим на поетапно пенсиониране, да изменят трудовото правоотношение, като преминат към трудово правоотношение на непълно работно време в периода преди пенсиониране. При тези условия е било предвидено FI да полага труд от 1 февруари 2013 г. до 31 май 2016 г. и да бъде освободен от работа от 1 юни 2016 г. до 30 септември 2019 г.

8 FI е ползвал отпуск от 4 до 25 май 2016 г., за да изчерпи целия си отпуск за 2016 г. Поради това че е бил болен през този период, обаче той не успява да вземе 2⅔ работни дни отпуск преди края на май 2016 г.

9 През 2019 г. FI предявява пред Arbeitsgericht (Съд по трудови спорове, Германия) иск срещу Bayerische Motoren Werke за обезщетение за неизползваните дни отпуск, като изтъква в това отношение, че не е могъл да ползва тези дни отпуск поради болест.

10 Arbeitsgericht (Съд по трудови спорове) отхвърля този иск с мотива, че — както твърди Bayerische Motoren Werke, правото на отпуск за 2016 г. е погасено в полунощ на 31 март 2017 г. Според тази юрисдикция фактът, че Bayerische Motoren Werke не е уведомило FI за необходимостта да изчерпи отпуска си, е ирелевантен, тъй като за него е щяло да бъде невъзможно да направи това, предвид освобождаването му от работа, считано от 1 юни 2016 г. до края на трудовото правоотношение — 30 септември 2019 г.

11 FI обжалва, безуспешно, решението на Arbeitsgericht (Съд по трудови спорове) пред Landesarbeitsgericht (Областен съд по трудови спорове, Германия). След това той сезира с ревизионна жалба запитващата юрисдикция — Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови спорове, Германия).

12 Тази юрисдикция изпитва съмнения относно прилагането на национална разпоредба, в случая член 7, параграф 3 от Федералния закон за отпуските, в редакцията му, приложима към спора по главното производство, която според същата юрисдикция предвижда погасяване на правото му на отпуск, който не е използван, след изтичането на определен срок, когато за работника стане невъзможно да изчерпи дните си отпуск поради освобождаване от работа. Запитващата юрисдикция иска по-специално да се установи до каква степен работодателят действително е осигурил на съответния работник възможност да упражни правото си на отпуск.

13 При тези условия Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови спорове) решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Допуска ли член 7 от Директива [2003/88] или член 31, параграф 2 от [Хартата] тълкуване на национална разпоредба като член 7, параграф 3 от [Федералния закон за отпуските] в смисъл, че правото на работник на платен годишен отпуск, […] придобито по време на етапа на полагане на труд в рамките на трудово правоотношение на непълно работно време в периода преди пенсиониране и все още неупражнено, се погасява по време на етапа на освобождаване от работа с изтичането на референтната за отпуска година или на по-късна дата?

2) Ако Съдът отговори утвърдително на въпроса, допуска ли член 7 от Директива [2003/88] или член 31, параграф 2 от [Хартата] тълкуване на национална разпоредба като член 7, параграф 3 от [Федералния закон за отпуските] в смисъл, че все още неупражненото право на платен годишен отпуск на работник, който през референтната за отпуска година преминава от етапа на полагане на труд към етапа на освобождаване от работа в рамките на трудово правоотношение на непълно работно време при режим на поетапно пенсиониране, се погасява с изтичането на референтната за отпуска година или на по-късна дата, ако работодателят — без преди това да е изпълнил задълженията си за съдействие във връзка с упражняването на правото на отпуск — е разрешил на работника пълния размер на годишния отпуск в съответствие с подаденото от последния искане за периода непосредствено преди да започне етапът на освобождаване от работа, но правото на отпуск — поне частично — не е можело да бъде упражнено, защото след разрешаването на отпуска работникът е станал неработоспособен поради болест?“.

По преюдициалните въпроси

По първия въпрос

14 С първия си въпрос запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали член 7 от Директива 2003/88 или член 31, параграф 2 от Хартата допускат национална разпоредба, според която дните платен годишен отпуск, придобити по време на етапа на полагане на труд в рамките на режим на поетапно ранно пенсиониране, но все още неползвани, могат да се погасят, при положение че не могат да бъдат взети през периода на освобождаване от работа.

15 На първо място, трябва 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 (решение от 22 септември 2022 г., Fraport и St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 и C-727/20, EU:C:2022:707, т. 24 и цитираната съдебна практика).

16 Съдът е постановил, че правото на платен годишен отпуск не само е от особена важност като основен принцип на социалното право на Съюза, но е и изрично закрепено в член 31, параграф 2 от Хартата (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. 54 и цитираната съдебна практика).

17 Така член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 отразява и конкретизира закрепеното в член 31, параграф 2 от Хартата основно право на платен годишен отпуск (вж. в този смисъл решение от 8 септември 2020 г., Комисия и Съвет/Carreras Sequeros и др., C-119/19 P и C-126/19 P, EU:C:2020:676, т. 115). Всъщност, докато последната разпоредба гарантира правото на всеки работник на платен годишен отпуск, първата разпоредба определя реда и условията за прилагането на този принцип, в частност продължителността на посочения отпуск.

18 На второ място, следва да се припомни, че правото на годишен отпуск е само един от двата аспекта на правото на платен годишен отпуск като основен принцип на социалното право на Съюза. Всъщност, когато трудовото правоотношение е прекратено и следователно ефективното ползване на платения годишен отпуск вече не е възможно, за да предотврати изключването на всякакво ползване на това право от работника, дори в парична форма, член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 предвижда, че работникът има право на финансово обезщетение (решение от 25 ноември 2021 г., job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, т. 29 и 30 и цитираната съдебна практика).

19 Това основно право включва и право на заплащане, а също и — като право, неотделимо от правото на „платен“ годишен отпуск — правото на финансово обезщетение за неизползвания годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение (решение от 25 ноември 2021 г., job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, т. 29 и цитираната съдебна практика).

20 В това отношение трябва да се припомни, че както следва от член 51, параграф 1 от Хартата, нейното спазване е задължително, когато държавите членки прилагат правото на Съюза (решение от 13 януари 2022 г., Koch Personaldienstleistungen, C-514/20, EU:C:2022:19, т. 26).

21 Следователно, понеже разглежданата по главното производство правна уредба представлява такова прилагане на член 7 от Директива 2003/88, този член 7 от нея трябва да се тълкува в светлината на член 31, параграф 2 от Хартата, за да се определи дали тази разпоредба допуска такава правна уредба.

22 Трябва да се припомни в това отношение, че член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 не предвижда други условия за възникването на правото на финансово обезщетение, освен да е прекратено трудовото правоотношение, от една страна, и от друга, работникът да не е ползвал всичките дни годишен отпуск, на които е имал право към датата на прекратяването на това правоотношение (решение от 25 ноември 2021 г., job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, т. 31 и цитираната съдебна практика).

23 На трето място, следва да се припомни, че според постоянната съдебна практика, на основното право на платен годишен отпуск, прогласено в член 31, параграф 2 от Хартата, могат да бъдат налагани ограничения само при спазване на стриктните условия, предвидени в член 52, параграф 1 от нея, и по-специално при зачитане на основното съдържание на това право (решение от 22 септември 2022 г., Fraport и St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 и C-727/20, EU:C:2022:707, т. 33 и цитираната съдебна практика).

24 Следователно всяка дерогация от уредбата на Съюза в областта на организацията на работното време, предвидена в Директива 2003/88, трябва да се тълкува така, че приложното ѝ поле да бъде сведено до стриктно необходимото за опазване на интересите, за чиято защита е предназначена тази дерогация (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. 74 и цитираната съдебна практика).

25 В този контекст от решение от 22 ноември 2011 г., KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, т. 38 и 39), по-конкретно произтича, че всеки период на прехвърляне, предвиден в правото на държава членка, трябва не само да отчита специфичните обстоятелства, които са налице по отношение на неработоспособния работник, но трябва и да предпазва работодателя от риска да се натрупат твърде големи периоди на отсъствие на работника, и от трудностите, които такива периоди биха могли да създадат за организацията на работата.

26 Всъщност от съдебната практика следва, че отсъствие поради здравословни причини по принцип е непредвидимо и независещо от волята на работника (решение от 22 септември 2022 г., Fraport и St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 и C-727/20, EU:C:2022:707, т. 30 и цитираната съдебна практика).

27 Само в случай на продължително отсъствие по здравословни причини обаче работодателят трябва да се опасява, че работникът натрупва дълги периоди на отсъствие, които биха могли да го изложат на трудности във връзка с организацията на работата.

28 В това отношение следва да се припомни, че при специфичните обстоятелства, в които се намира работник, който е неработоспособен 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 тези периоди биха могли да създадат за организацията на работата, член 7, параграф 1 от тази директива трябва да се тълкува в смисъл, че допуска национални разпоредби, които посредством период на прехвърляне 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 (решение от 29 ноември 2017 г., King, C-214/16, EU:C:2017:914, т. 55 и цитираната съдебна практика).

29 Същевременно обстоятелства като разглежданите по делото в главното производство не могат да обосноват дерогация на установения в член 7 от Директива 2003/88 принцип, че придобитото право на платен годишен отпуск не може да се погасява с изтичането на референтния период и/или на период на прехвърляне, определен в националното право, когато работникът не е бил в състояние да ползва отпуска си.

30 В това отношение следва да се отбележи, първо, че в случая не става въпрос за дългосрочно отсъствие по здравословни причини или за такова отсъствие в продължение на няколко последователни референтни периода, а за много ограничен период, от 2⅔ работни дни, за които FI не е могъл да ползва отпуск.

31 Второ, невъзможността да се изчерпи придобитият отпуск, произтича не от продължително отсъствие на работника поради болест, какъвто е бил случаят по делото, по което е постановено решение от 22 ноември 2011 г., KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), а от факта, че работодателят е освободил работника от полагане на труд.

32 Трето, ако отсъствието на работник по здравословни причини несъмнено е непредвидимо за работодателя, фактът, че такова отсъствие може съответно да попречи на този работник да изчерпи правото си на годишен отпуск, когато става въпрос за полагане на труд по трудово правоотношение на непълно работно време в рамките на режим на поетапно пенсиониране, обикновено не е непредвидимо. Действително работодателят е в състояние да изключи или да намали този риск, като се споразумее с работника, че последният ще ползва отпуска си своевременно.

33 Четвърто, както беше припомнено в точка 18 от настоящото решение и както е видно от трайната практика на Съда, правото на годишен отпуск представлява само единият от двата аспекта на правото на платен годишен отпуск като основен принцип на социалното право на Съюза, а другият аспект е финансовата компенсация, която се дължи на работника, когато същият не е в състояние да ползва отпуска си поради прекратяването на трудовото правоотношение. Да се откаже обаче на работник, който в положение като разглежданото по главното производство е бил възпрепятстван да упражни правото си на платен годишен отпуск, преди трудовото му правоотношение да бъде прекратено — поради непредвидено обстоятелство като болест, всякакво право на такава финансова компенсация, би се равнявало на това да се изпразни от самото си съдържание правото, предвидено в член 7 от Директива 2003/88, при прочита му в светлината на член 31, параграф 2 от Хартата.

34 Предвид всички гореизложени съображения на първия въпрос следва да се отговори, че член 7 от Директива 2003/88 в светлината на член 31, параграф 2 от Хартата трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба, която предвижда, че правото на платен годишен отпуск, придобито от работник за полагане на труд в рамките на режим на поетапно пенсиониране, се погасява в края на референтната за отпуска година или на по-късна дата, когато работникът е бил възпрепятстван да ползва този отпуск преди етапа на освобождаване от полагане на труд поради болест, дори в случая, когато не става въпрос за продължително отсъствие.

По втория въпрос

35 Вторият въпрос е поставен в хипотезата на утвърдителен отговор на първия въпрос. Предвид отговора на първия въпрос, на втория въпрос не следва да се отговаря.

По съдебните разноски

36 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 (шести 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, в светлината на член 31, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз, трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба, която предвижда, че правото на платен годишен отпуск, придобито от работник за полагане на труд в рамките на режим на поетапно пенсиониране, се погасява в края на референтната за отпуска година или на по-късна дата, когато работникът е бил възпрепятстван да ползва този отпуск преди етапа на освобождаване от полагане на труд поради болест, дори в случая, когато не става въпрос за продължително отсъствие.

Подписи