Сборник съдебна практика

ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ГЕНЕРАЛНИЯ АДВОКАТ
P. MENGOZZI
представено на 20 март 2018 година[1]

Дело C-12/17

Ministerul Justiției,
Curtea de Apel Suceava и
Tribunalul Botoșani
срещу
Maria Dicu и
Consiliul Superior al Magistraturii

(Преюдициално запитване, отправено от Curtea de Apel Cluj (Апелативен съд Клуж, Румъния)

„Преюдициално запитване — Социална политика — Организация на работното време — Право на платен годишен отпуск — Продължителност — Понятие за „период на действително полагане на труд“ — Право на родителски отпуск — Неотчитане на продължителността на родителския отпуск за целите на определянето на правото на платен годишен отпуск“

Въведение

1. Целта на преюдициалното запитване е да се установи дали правото на Съюза, и по-специално 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[2], който гласи, че „[д]ържавите 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“, изисква от държавите членки да признаят времето, което работникът е посветил на родителския си отпуск, за период на действително полагане на труд, даващ право на платен годишен отпуск.

2. Фактите по спора в главното производство са изложени по-долу.

3. Ответникът в главното производство, г-жа Maria Dicu, е магистрат. Тя ползва отпуск по майчинство от 1 октомври 2014 г. до 3 февруари 2015 г. От 4 февруари 2015 г. до 16 септември 2015 г. тя ползва отпуск, наречен „отпуск за отглеждане на дете на издръжка до двегодишна възраст“. Този отпуск е уреден в член 2, параграф 1 от Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor (Извънредно постановление на правителството № 111/2010 относно родителския отпуск и месечните помощи

1 Език на оригиналния текст: френски.

2 ОВ L 299, 2003 г., стр. 9; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 7 стр. 3 [наричана по-нататък „Директива 2003/88“].

за дете на издръжка), който по същество предвижда, че лицата, които през двете години, предхождащи датата на раждане на детето, са получавали за период от поне дванадесет месеца доход от трудово или приравнено на него възнаграждение, имат право на непрекъснат отпуск за отглеждане на дете на издръжка до двегодишна възраст и на месечна помощ.

4. След завръщането си от отпуска за отглеждане на дете на издръжка ответникът в главното производство подава молба до съда, в който работи — Tribunalul Botoşani (Окръжен съд Ботошани, Румъния), за ползване платен годишен отпуск за 2015 г.[3], считано от 17 септември 2015 г., който ѝ е разрешен. Първоначално тя получава 30 дни платен годишен отпуск до 17 октомври 2015 г., след което подава втора молба да ползва оставащите пет дни през м. декември 2015 г., на която получава отказ от съда, в който работи, с мотива че отпускът, който е ползвала, не може да бъде признат за период на действително полагане на труд, пораждащ право на платен годишен отпуск. Освен това Tribunalul Botoşani (Окръжният съд, Ботошани) я уведомява по този повод, че в крайна сметка счита, че предварително ѝ е бил предоставен седем дни платен годишен отпуск за 2016 г.

5. Г-жа Dicu оспорва това решение пред Tribunalul Cluj (Окръжен съд, Клуж, Румъния), който на 17 май 2016 г. уважава жалбата ѝ, като приема, че отпускът за отглеждане на дете, който тя е ползвала, трябва да се счита за период на действително полагане на труд по същия начин, както периодите на временна нетрудоспособност или както отпуска по майчинство, и че той преследва крайна цел, различна от тази на годишния отпуск.

6. Tribunalul Botoşani (Окръжен съд, Ботошани) и Ministerul Justiției (Министерство на правосъдието, Румъния) подават въззивна жалба срещу това решение пред запитващата юрисдикция. Те изтъкват, че националният законодател съвсем съзнателно не е включил отпуска за отглеждане на дете до двегодишна възраст в член 145, параграфи 4—6 от румънския Кодекс на труда, от което следва, че само периодите на временна нетрудоспособност, отпускът по майчинство, отпускът поради излагане на специфичен риск по време на бременност или кърмене и отпускът за гледане на болно дете се считат за периоди на действително полагане на труд за целите на определянето на продължителността на годишния отпуск. Те поддържат, че отпускът за отглеждане на дете до двегодишна възраст се различавал от посочените периоди по това, че зависел единствено от желанието на съответния работник.

7. Ответникът в главното производство изтъква пред запитващата юрисдикция, че съгласно съществуваща национална съдебна практика задачите, изпълнявани от жените по отглеждането на децата, представляват работа, която, когато не се поема от самите майки, се извършва от бавачки срещу възнаграждение, което било в подкрепа на признаването на времето, посветеното на отпуск за отглеждане на малко дете, за време на действително полагане на труд. Отпускът за отглеждане на дете до двегодишна възраст представлявал освен това несигурно събитие за индивидуалния трудов договор, което можело да възникне по обективни причини, свързани с най-добрия интерес на детето, докато годишният отпуск закрилял личния и субективен интерес на работника. При това положение отпускът за отглеждане на дете до двегодишна възраст не можел да се счита за отпуск по желание.

8. Запитващата юрисдикция отбелязва, че Consiliul Superior al Magistraturii (Висш съдебен съвет, Румъния), който също има качеството на ответник в главното производство, се е произнесъл в смисъл, че според него съгласно практиката на Съда[4] отпуск, гарантиран от правото на Съюза, не може да засегне друг отпуск, гарантиран също от това право, какъвто е родителският отпуск, предмет на Директива 2010/18/ЕС на Съвета от 8 март 2010 година за прилагане на

3 Правото на платен годишен отпуск на магистрат, каквато е г-жа Dicu, е 35 дни годишно, съгласно член 2, параграф 1 от Решение на Висшия съдебен съвет № 325/2005 г. за одобряване на Наредбата за отпуските на съдиите и прокурорите.

4 Запитващата юрисдикция споменава на това място решение от 20 януари 2009 г., Schultz-Hoff и др. (C-350/06 и C-520/06, EU:C:2009:18, т. 26).

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 (наричано по-нататък „ревизираното рамково споразумение“)[5]. От своя страна правото на платен годишен отпуск е гарантирано от член 7 от Директива 2003/88. Особената важност на правото на платен годишен отпуск в правната система на Съюза била довод в полза на признаването на периода на родителския отпуск за целите на определянето на правото на годишен отпуск, още повече че двата вида отпуск преследвали различни крайни цели (почивката на работника — в единия случай, отглеждането на дете — в другия) и че лицата, които получават закрила чрез предоставянето на посочените отпуски, били различни (работникът — при годишния отпуск, детето — при родителския отпуск).

9. От своя страна запитващата юрисдикция отбелязва, че член 7 от Директива 2003/88 препраща към националните закони и практики, що се отнася до определянето на условията за предоставяне на платен годишен отпуск. Макар румънският законодател да изменя закона вследствие на решенията по дело Schultz-Hoff и др.[6] и по дело Dominguez[7], за да разшири кръга на така наречените „периоди на действително полагане на труд“, запитващата юрисдикция все пак има съмнения относно възможността за включването в посочените периоди на родителския отпуск, към който според страните по главното производство безспорно се причислява отпускът за отглеждане на дете, ползван от г-жа Dicu. Всъщност според запитващата юрисдикция платеният годишен отпуск е едно от задълженията в тежест на работодателя в замяна на положения труд от работника; когато обаче бил в родителски отпуск, работникът не извършвал престацията, която поражда правото на платен годишен отпуск. Освен това Директива 2010/18 предвиждала, че държавите членки могат да предоставят ползването на родителски отпуск с максимална продължителност до осем години, и изглеждало прекалено работодателят да бъде длъжен да предостави платен годишен отпуск за толкова дълъг период, през който работникът се е посветил на отглеждането на детето. Защитата, дадена на работника по време на родителския му отпуск като част от мерките за насърчаване и закрила на семейството, била задача по-скоро на държавата, а не на работодателя. Съображенията на Съда в решенията по дело Schultz-Hoff и др.[8] и по дело Dominguez[9] не можели да се отнесат към случаите, когато работникът ползва родителски отпуск. Запитващата юрисдикция отбелязва също, че съгласно разпоредбите на Директива 2010/18 определянето на договорния режим по време на родителския отпуск било оставено на преценката на държавите членки. Член 51, буква а) от румънския Кодекс на труда[10] всъщност предвижда временно спиране на изпълнението на трудовия договор по време на родителския отпуск за отглеждане на малко дете. Запитващата юрисдикция счита също, че целта на платения годишен отпуск е различна от тази на родителския отпуск. Накрая, тя отхвърля твърдението за дискриминация при определянето на правото на платен годишен отпуск, за която се твърди, че се съдържала в различното третиране на работник, който ползва родителски отпуск, и работник, който не е ползва такъв отпуск, доколкото двете положения не били сравними.

5 ОВ L 68, 2010 г., стр. 13 [наричана по-нататък „Директива 2010/18“].

6 Решение от 20 януари 2009 г., Schultz-Hoff и др. (C-350/06 и C-520/06, EU:C:2009:18).

7 Решение от 24 януари 2012 г., Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33).

8 Решение от 20 януари 2009 г., Schultz-Hoff и др. (C-350/06 и C-520/06, EU:C:2009:18).

9 Решение от 24 януари 2012 г., Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33).

10 Тази разпоредба гласи следното: „Изпълнението на индивидуалния трудов договор може да бъде временно спряно по инициатива на работника или служителя в следните случаи: а) отпуск за отглеждане на дете до двегодишна възраст […]“. Член 49, параграф 2 от румънския Кодекс на труда определя последиците от спирането на изпълнението на договора, както следва: „[в]ременното спиране на изпълнението на индивидуалния трудов договор води до временното спиране на полагането на труд от наетото лице и на плащанията, имащи характер на възнаграждение, от страна на работодателя“.

10. При тези обстоятелства Curtea de Apel Cluj (Апелативен съд, Клуж, Румъния) решава да спре производството и с акт за преюдициално запитване, постъпил в секретариата на Съда на 10 януари 2017 г., поставя следния преюдициален въпрос:

„[С]ледва ли член 7 от Директива [2003/88/ЕО] да се тълкува в смисъл, че допуска разпоредба от националното законодателство, съгласно която при определянето на размера на годишния отпуск времето, през което работникът е бил в отпуск за отглеждане на дете до двегодишна възраст, не се признава за период на действително полагане на труд“.

11. По настоящото дело писмени становища представят Consiliul Superior al Magistraturii (Висш съдебен съвет), румънското, германското, естонското, испанското, италианското и полското правителство, както и Европейската комисия.

12. В съдебното заседание, проведено на 15 януари 2018 г., румънското, германското и испанското правителство, както и Комисията представят устни становища.

Анализ

13. За да се установи дали правото на Съюза налага на държавите членки да вземат предвид периода, в който работникът ползва родителски отпуск, за целите на изчисляването на правото му на платен годишен отпуск, трябва да се припомнят, на първо място, изискванията на Директива 2003/88 и практиката на Съда, свързана с посочения годишен отпуск, след което, на второ място, да бъдат разгледани евентуалните правила на ревизираното рамково споразумение за родителския отпуск в това отношение.

Обхватът на правото на платен годишен отпуск

14. Член 7 от Директива 2003/88 установява правото на платен годишен отпуск, като гарантира на всеки работник такъв отпуск с продължителност най-малко четири седмици. Само по изключение минималният период за платен годишен отпуск може да се замества с финансово обезщетение, а именно само в случай на прекратяване на трудовото правоотношение [11].

15. Особеното място, което заема правото на платен годишен отпуск в правната система на Съюза, се потвърждава както от Хартата на основните права на Европейския съюз [12] (наричана по-нататък „Хартата“), която по силата на своя член 31 му дава статута на основно право [13], така и от практиката на Съда.

16. Съдът нееднократно се е произнасял, че „правото на платен годишен отпуск на всеки работник трябва да бъде считано за особено важен принцип на социалното право на Съюза, който не може да бъде дерогиран и чието прилагане от компетентните национални органи може да бъде осъществено само в рамките, изрично посочени от Директива [2003/88]“ [14].

11 Вж. член 7, параграф 2 от Директива 2003/88.

12 ОВ C 303, 2007 г., стр. 1.

13 Съгласно разпоредбата на член 31, параграф 2 от Хартата „[в]секи работник има право на ограничаване на максималната продължителност на труда, на периоди на дневна и седмична почивка, както и на платен годишен отпуск“.

14 Решение от 24 януари 2012 г., Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, т. 16 и цитираната съдебна практика).

17. Целта на правото на годишен отпуск обяснява особената важност, която му признава Съдът, тъй като тя се състои в това да „позволи на работника да си почине и да разполага с период на отдих и свободно време“ [15]. Тук става въпрос за основна цел, свързана със здравето и безопасността на работника, както това се припомня в съображение 4 от Директива 2003/88 [16]. Тази връзка между действителното ползване на почивка от работника и ефикасната защита на неговата безопасност и здраве е изтъкната и от Съда [17]. С други думи, периодът на действително полагане на труд трябва да дава право на също толкова действителна почивка.

18. Специфичната цел, преследвана от правото на платен годишен отпуск, обяснява по мое мнение защо Съдът приема, че „относно работниците в надлежно предписан отпуск по болест правото на платен годишен отпуск, предоставено от самата Директива 2003/88 на всички работници [...], не може да бъде обвързано от държава членка със задължението за *действително полагане на труд* през установения от държавата референтен период“ [18]. С оглед на обстоятелствата по делото обаче става въпрос за работник, който поради заболяване не е могъл да ползва платен годишен отпуск, правото на който е придобил в рамките на период, през който той *действително* е положил труд. В този смисъл, в точки 44 и 45 от решението по дело Schultz-Hoff и др. [19], Съдът най-напред установява, че „работник, който [...] е в отпуск по болест през целия референтен период и след периода на прехвърляне, определен от националното право, *е лишен* от какъвто и да е период, даващ му възможност да се ползва от своя платен годишен отпуск“ [20], след което уточнява, че „[д]а се приеме, че *при описаните специфични обстоятелства на неработоспособност* релевантните национални разпоредби [...] могат да предвидят *погасяване* на правото на работника на платен годишен отпуск, гарантирано от член 7, параграф 1 от Директива 2003/88, без работникът да е имал действително *възможност да упражни* правото, което тази директива му предоставя, би означавало посочените разпоредби да нарушат социалното право, пряко предоставено на всеки работник от член 7 от посочената директива“ [21].

19. Правото на платен годишен отпуск има своя собствена цел — да позволи на работника, след като е бил действително активен, да си почине. Именно с оглед на конкретната цел на всеки от отпуските Съдът припомня в решението по дело Merino Gómez [22], че „отпуск, гарантиран от общностното право, не може да засегне правото да се ползва друг отпуск, гарантиран от това право“ [23]. Става въпрос за случай, при който датите на отпуск по майчинство и датите на колективен платен годишен отпуск съвпадат. Щом отпускът по майчинство има за цел закрила на биологичното състояние на жената по време на бременността ѝ, а след бременността и закрила на особените отношения между жената и детето ѝ в периода, който следва бременността и раждането [24], в случай на такова съвпадение между периодите изискванията на член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 не могат да се считат за изпълнени [25]. Следователно не може да се приеме, че въпросната работничка е ползвала платения си годишен отпуск, поради това че е била в отпуск по майчинство, тъй като не може се счита, че последният ѝ е дал възможност да си почине от действително положения труд.

15 Решение от 20 януари 2009 г., Schultz-Hoff и др. (C-350/06 и C-520/06, EU:C:2009:18, т. 25).

16 Съгласно което „[п]овишаването на безопасността, хигиената и опазването на здравето на работното място е цел, която не следва да бъде подчинена на чисто икономически съображения“.

17 Вж. решение от 20 януари 2009 г., Schultz-Hoff и др. (C-350/06 и C-520/06, EU:C:2009:18, т. 23 и цитираната съдебна практика, както и т. 30 и цитираната съдебна практика). Вж. също решение от 10 септември 2009 г., Vicente Pereda (C-277/08, EU:C:2009:542, т. 20).

18 Решение от 20 януари 2009 г., Schultz-Hoff и др. (C-350/06 и C-520/06, EU:C:2009:18, т. 41). Курсивът е мой.

19 Решение от 20 януари 2009 г. (C-350/06 и C-520/06, EU:C:2009:18).

20 Курсивът е мой.

21 Курсивът е мой.

22 Решение от 18 март 2004 г., Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160).

23 Вж. решение от 20 януари 2009 г., Schultz-Hoff и др. (C-350/06 и C-520/06, EU:C:2009:18, т. 26 и цитираната съдебна практика).

24 Вж. решение от 18 март 2004 г., Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160, т. 32 и цитираната съдебна практика). Вж. също решения от 14 април 2005 г., Комисия/Люксембург (C-519/03, EU:C:2005:234, т. 32) и от 20 септември 2007 г., Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, т. 46).

25 Вж. решение от 18 март 2004 г., Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160, т. 33).

20. Макар от тези две решения [26] да следва, че период на даден вид отпуск не може да се замести от друг период на друг вид отпуск — с други думи, не се счита, че работникът, който е в отпуск по майчинство или в отпуск по болест, само поради тази причина се е възползвал действително от правото си на платен годишен отпуск, след като тези три вида отпуск имат различни цели — необходимо е да се уточни, че по тези две дела Съдът не се е произнесъл дали периодът, в който работникът или работничката е в отпуск по болест или в отпуск по майчинство, трябва да се вземе предвид за целите на изчисляването на продължителността на самия платен годишен отпуск.

21. В решение по дело Dominguez [27] Съдът, изглежда, прекъсва приеманата за присъща връзка между действителното полагане на труд, от една страна, и правото на платен годишен отпуск, от друга страна. Въпросната работничка в този случай искала да ползва дни платен годишен отпуск за периода — повече от една година — през който тя е преустановила работа, считайки, че този период трябва да се приравни на период на действително полагане на труд. Именно при тези специфични условия Съдът е припомнил, че „Директива 2003/88 не прави никакво разграничение между работниците, които отсъстват от работа поради отпуск по болест през референтния период, и работниците, които действително са полагали труд през посочения период [...], следователно относно работниците в надлежно предписан отпуск по болест правото на платен годишен отпуск, предоставено от тази директива на всички работници, не може да бъде обвързано от държава членка със задължението за действително полагане на труд през установения от държавата референтен период“ [28]. Така, „правото на всеки работник на най-малко четири седмици платен годишен отпуск не бива да се накърнява, независимо дали е бил в отпуск по болест през посочения референтен период вследствие на злополука, настъпила на работното място или на друго място, или вследствие на заболяване от каквото и да е естество или произход“ [29].

22. Все пак точно поради съществените различия между положението на работник в отпуск по болест и работник, ползващ родителски отпуск, и като се държи сметка именно за факта, че във втората хипотеза не става въпрос за доказана нетрудоспособност, извън волята на този работник, това решение според мен не може да обхване и случая на работник в родителски отпуск.

Мълчанието на ревизираното рамково споразумение

23. Също както правото на платен годишен отпуск, правото на родителски отпуск е записано в член 33, параграф 2 от Хартата. Съдът го разграничава от отпуска по майчинство с това, че то се предоставя на родителите, за да им се даде възможност да се грижат за своето дете [30]. Следователно при родителския отпуск вече не става въпрос за закрила на биологичното

26 А именно решения от 20 януари 2009 г., Schultz-Hoff и др. (C-350/06 и C-520/06, EU:C:2009:18) и от 18 март 2004 г., Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160).

27 Решение от 24 януари 2012 г., Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33).

28 Решение от 24 януари 2012 г., Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, т. 20).

29 Решение от 24 януари 2012 г., Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, т. 30).

30 Вж. решения от 14 април 2005 г., Комисия/Люксембург (C-519/03, EU:C:2005:234, т. 32), от 20 септември 2007 г., Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, т. 35), от 16 юли 2015 г., Maïstrellis (C-222/14, EU:C:2015:473, т. 31) и от 16 юни 2016 г., Rodríguez Sánchez (C-351/14, EU:C:2016:447). Вж. също клауза 2, параграф 1 от ревизираното рамково споразумение.

състояние на жената, посочено в настоящото заключение, а за подпомагане на работещите родители при съвместяването на техните родителски и професионални задължения [31], като им позволява *да прекъснат* професионалната си дейност и като едновременно с това им гарантира, че ще се върнат на същата или на равностойна длъжност [32].

24. Следователно родителският отпуск е напълно специален отпуск, регулиран от собствена правна уредба, а именно Директива 2010/18. Предвид това е необходимо да се разгледа въпросът за наличието на евентуално взаимодействие между платения годишен отпуск и родителския отпуск. В това отношение се налага изводът, че Директива 2010/18, и по-точно ревизираното рамково споразумение, изобщо не споменават за евентуално право на платен годишен отпуск, което трябвало да бъде признато и достъпно през периода, през който работникът ползва родителски отпуск. Важно е да се припомни също, че първата алинея от преамбюла на ревизираното рамково споразумение посочва, че то представлява ангажимент на социалните партньори, представлявани от общопрофилните междуотраслови организации, за въвеждане, посредством минимални изисквания [33] за родителския отпуск, на мерки, предназначени да позволят съвместяване на професионалните и семейните задължения и за насърчаване на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените [34].

25. Ревизираното рамково споразумение предоставя индивидуално право на родителски отпуск на всеки работник, мъж или жена, поради раждане или осиновяване на дете, за да му се даде възможност да се грижи за него, докато то достигне до определена възраст [35]. Минималната продължителност на родителския отпуск, определена от ревизираното рамково споразумение, е четири месеца [36]. Условията за ползване и подробните правила за прилагането на родителския отпуск продължават да бъдат уреждани до голяма степен от националните законодателства [37]. Служителят, който е в родителски отпуск, се ползва от правото на защита на трудовите си права и недискриминация: правото да се върне на същата или на равностойна работа в края на родителския отпуск [38]; запазването на правата му, придобити или в процес на придобиване на датата, на която започва родителският отпуск [39]; както и закрила срещу по-неблагоприятно третиране или уволнение поради подаване на молба за ползване или поради фактическото ползване на родителски отпуск [40]. От друга страна, държавите членки и в зависимост от случая — социалните партньори, запазват компетентността си да определят статута на трудовия договор или на трудовото правоотношение за периода на родителския отпуск [41], както и да решават въпросите, свързани със социалната сигурност [42], и „всички въпроси, свързани с доходите по отношение на [ревизираното рамково споразумение]“ [43].

31 Вж. решение от 16 юли 2015 г., Maïstrellis (C-222/14, EU:C:2015:473, т. 38). Разграничението между отпуска по майчинство и родителския отпуск впрочем изрично произтича от точка 15 от общите съображения на ревизираното рамково споразумение (вж. също решение от 16 юни 2016 г., Rodríguez Sánchez (C-351/14, EU:C:2016:447, т. 43).

32 Вж. решение от 13 февруари 2014 г., TSN и YTN (C-512/11 и C-513/11, EU:C:2014:73, т. 39). Относно приложимостта на ревизираното рамково споразумение спрямо работниците със статут на държавни служители, вж. решение от 7 септември 2017 г., H. (C-174/16, EU:C:2017:637, т. 34 и цитираната съдебна практика).

33 Вж. също клауза 1 от ревизираното рамково споразумение.

34 Вж. също решения от 13 февруари 2014 г., TSN и YTN (C-512/11 и C-513/11, EU:C:2014:73, т. 38) и от 7 септември 2017 г., H. (C-174/16, EU:C:2017:637, т. 29).

35 Вж. клауза 2, параграф 1 от ревизираното рамково споразумение.

36 Вж. клауза 2, параграф 2 от ревизираното рамково споразумение.

37 Вж. клауза 3, параграф 1 от ревизираното рамково споразумение.

38 Вж. клауза 5, параграф 1 от ревизираното рамково споразумение.

39 Вж. клауза 5, параграф 2 от ревизираното рамково споразумение. От книжата по делото е видно, че придобитите права по отношение на платения годишен отпуск от г-жа Dicu към момента, в който е започнало ползването на родителския отпуск, не са били поставени под съмнение в резултат на това ползване.

40 Вж. клауза 5, параграф 4 от ревизираното рамково споразумение.

41 Вж. клауза 5, параграф 3 от ревизираното рамково споразумение.

42 Вж. клауза 5, параграф 5, първа алинея от ревизираното рамково споразумение.

43 Вж. клауза 5, параграф 5, втора алинея от ревизираното рамково споразумение.

26. На този етап от анализа е важно е да се припомни, че оспореното в главното производство решение, съгласно което при определянето на правото на платен годишен отпуск на г жа Dicu за 2015 г. не се отчита периодът, през който тя е била в родителски отпуск, се основава на член 51, параграф 1 буква а) от румънския Кодекс на труда, който предвижда временно спиране на изпълнението на трудовия договор по време на родителския отпуск за отглеждане на дете. С оглед на това спиране последният не се счита за период на действително полагане на труд за целите на определянето на продължителността на платения годишен отпуск, така както следва от член 145, параграфи 4—6 от посочения кодекс[44]. Впрочем това временно спиране е в съответствие с изискванията на ревизираното рамковото споразумение.

27. Освен това в резултат на самия факт на временното спиране не се наблюдава повече напрежение между разглежданата в главното производство хипотеза и член 7 от Директива 2003/88. Доколкото се приема, че трудовото правоотношение, в съответствие с националното право и в пълно съответствие с правото на Съюза, е временно спряно по причини, които не са свързани със заболяване на съответната работничка[45], случаят на г-жа Dicu по отношение на правото на платен годишен отпуск ми се струва сходен с този на работник с временно намалено работно време. Впрочем по повод на последния Съдът е постановил, че „[въпреки че] е изключено правото на даден работник на минимален платен годишен отпуск, гарантирано от правото на Съюза, да бъде намалено, ако поради заболяване работникът не е можел да изпълнява задълженията си през референтния период“[46], съдебната практика, съгласно която член 7 от Директива 2003/88 не допуска национални разпоредби, които предвиждат, че при прекратяването на трудовото правоотношение никакво финансово обезщетение за неползван платен годишен отпуск не се изплаща на работника, който е бил в отпуск по болест през целия или част от референтния период и/или период на прехвърляне, поради което не е могъл да упражни правото си на платен годишен отпуск[47], „не може да се прилага mutatis mutandis за хипотезата на работник на намалено работно време, каквато е тази по главното производство“[48]. По-нататък Съдът ясно посочва, че „положението на работник, който е нетрудоспособен поради болест, и това на работник на намалено работно време са напълно различни“[49].

28. Контекстът, в който Съдът извършва тази преценка, от своя страна е напълно сравним с този по настоящото преюдициално запитване, доколкото намаляването на работното време на съответните работници се дължи на социален план „за *преустановяване* — в зависимост от [посоченото намаляване] — *на реципрочните задължения* на работодателя и на работника или служителя, свързани с полагането на труд и заплащането“[50]. В случай като този Съдът е приел, че правото на платен годишен отпуск може да бъде определено в съответствие с правилото за pro rata temporis[51]. Всъщност с оглед на свободата на държавите членки да определят договорния режим между работника в родителски отпуск и работодателя му, както и предвид липсата на намеса на правото на Съюза по деликатния въпрос за заплащането на родителския

44 Относно последиците от временното спиране на изпълнението на трудовия договор по време на родителския отпуск съгласно румънското право, вж. бележка под линия 10 от настоящото заключение.

45 В съответствие с практиката на Съда, въпреки че Конвенция № 132 на Международната организация на труда от 24 юни 1970 година относно платения годишен отпуск изрично да предвижда, че отсъствието поради болест се зачита за трудов стаж (вж. решение от 20 януари 2009 г., Schultz-Hoff и др. (C-350/06 и C-520/06, EU:C:2009:18, т. 38), тя не предвижда какво става в случай на родителски отпуск.

46 Решение от 8 ноември 2012 г., Heimann и Toltschin (C-229/11 и C-230/11, EU:C:2012:693, т. 26).

47 Вж. решение от 20 януари 2009 г., Schultz-Hoff и др. (C-350/06 и C-520/06, EU:C:2009:18, т. 62).

48 Решение от 8 ноември 2012 г., Heimann и Toltschin (C-229/11 и C-230/11, EU:C:2012:693, т. 26).

49 Решение от 8 ноември 2012 г., Heimann и Toltschin (C-229/11 и C-230/11, EU:C:2012:693, т. 27).

50 Решение от 8 ноември 2012 г., Heimann и Toltschin (C-229/11 и C-230/11, EU:C:2012:693, т. 28). Курсивът е мой. Вж. също точка 32 от посоченото решение.

51 Съдът най-напред е приравнил съответните работници на „работници на непълно работно време“ (вж. решение от 8 ноември 2012 г., Heimann и Toltschin (C-229/11 и C-230/11, EU:C:2012:693, т. 32), след това е приложил спрямо тях относимата си практиката в тази област (относно въпросната съдебна практика вж. решение от 22 април 2010 г., Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, EU:C:2010:215, т. 33—34), а за прилагането ѝ по отношение на посочените работници вж. решение от 8 ноември 2012 г., Heimann и Toltschin (C-229/11 и C-230/11, EU:C:2012:693, т. 33—35).

отпуск се налага изводът, че неотчитането на последния при изчисляването на правото на платен годишен отпуск не е нищо друго освен последица от временното спиране на изпълнението на насрещните задължения, обвързвали до този момент г-жа Dicu и нейния работодател [52]. Фактът, че временното спиране води до pro rata temporis намаляване на правото на платен годишен отпуск на последната, не подлежи на критика от гледна точка на действащото правото на Съюза. Ето защо при тези обстоятелства не е налице никакво противоречие с трайно установената от Съда практика, съгласно която отпуск, гарантиран от правото на Съюза, не може да засегне друг отпуск, гарантиран от това право [53], именно защото правото на Съюза не гарантира право на платен годишен отпуск в рамките на период, в който изпълнението на взаимните задължения на работника и на работодателя временно е спряно, и затова не се счита, че е налице период на действително полагане на труд. Тълкуването, което предлагам на Съда да приеме, съхранява същността както на платения годишен отпуск, така и на родителския отпуск.

29. В крайна сметка би било единствено от компетентност на държавите членки решението евентуално да надхвърлят изискващия се от ревизираното рамково споразумение минимален стандарт, като приравнят, ако това е техният избор, периода на родителски отпуск на период на действително полагане на труд за целите на определянето на правото на платен годишен отпуск.

30. На последно място, смятам да се преборя с каквото и да било изкушение ревизираното рамково споразумение да се тълкува в смисъл, че от гледна точка на разпоредбите, предоставящи правото на платен годишен отпуск, то съдържа задължение за държавите членки при определянето на правото на платен годишен отпуск на съответните работници да вземат предвид само минималната продължителност на родителския отпуск, гарантирана от клауза 2, параграф 2 от ревизираното рамково споразумение — а именно четири месеца. Освен че правната основа на такова тълкуване ми изглежда съвсем съмнителна, включително защото не намира отражение в практиката на Съда относно ревизираното рамково споразумение, в друг контекст [54] вече изрично предупредих Съда за рисковете, които произтичат от превръщането на тази минимална продължителност от четири месеца в същина на закрилата, която дава правото на Съюза на работниците, ползващи родителски отпуск. Mutatis mutandis предупреждението остава валидно и по отношение на отговора, който ще бъде даден на запитващата юрисдикция в настоящото производство.

31. Поради това следва да се направи изводът, че член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 трябва да се тълкува в смисъл, че допуска национална правна уредба като разглежданата в главното производство, която изключва от изчисляването за целите на определянето на продължителността на платения годишен отпуск на работничка периода, през който тя е била в отпуск за отглеждане на малко дете, тъй като не признава този период за период на действително полагане на труд.

52 За изчерпателност припомням, че спирането на изпълнението на договора, а оттам и на насрещните престации не засяга запазването на трудовото правоотношение, което означава, че работник, който ползва родителски отпуск, не съхранява това си качество (вж. решение от 20 септември 2007 г., Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, т. 32).

53 Вж. съдебната практика, цитирана по-горе в т. 19 от настоящото заключение.

54 Вж. т. 20 от заключението ми по дело H. (C-174/16, EU:C:2017:306).

Заключение

32. С оглед на всички изложени по-горе съображения предлагам на Съда да отговори на поставения от Curtea de Apel Cluj (Апелативен съд, Клуж, Румъния) преюдициален въпрос, както следва:

„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 допуска национална правна уредба като разглежданата в главното производство, която изключва от изчисляването за целите на определянето на продължителността на платения годишен отпуск на работничка периода, през който последната е била в отпуск за отглеждане на малко дете, тъй като не признава този период за период на действително полагане на труд“.