Сборник съдебна практика

ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ГЕНЕРАЛНИЯ АДВОКАТ
G. HOGAN
представено на 8 юли 2021 година [1]

Дело C-217/20

XXXX
срещу
Staatssecretaris van Financiën

(Преюдициално запитване, отправено от Rechtbank Overijssel zittingsplaats Zwolle (Районен съд Оверейсел, заседаващ в Цволе, Нидерландия)

„Преюдициално запитване — Социална политика — Защита на здравето и безопасността на работниците — Директива 2003/88/ЕО — Член 7, параграф 1 — Право на годишен отпуск — Размер на възнаграждението — Намалено възнаграждение поради неработоспособност“

I. Въведение

1. През годините Съдът многократно е призоваван да тълкува 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 [2]. Една характеристиките на член 7 от посочената директива, която Съдът не е разглеждал досега обаче, е размерът на възнаграждението, дължимо на работник, ако той реши да ползва годишния си отпуск, докато е в (дългосрочен) отпуск по болест. Последиците от подобно решение могат да се различават значително в отделните държави членки. Както отбелязва Комисията в писменото си становище, ако съществува установена от държавата разпоредба за обезщетенията при заболяване, процентът на месечната брутна заплата, изплащана като обезщетение при заболяване, варира между 25 % и 100 % в отделните държави членки и

[1] Език на оригиналния текст: английски.

[2] ОВ L 299, 2003 г., стр. 9; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 7, стр. 3.

зависи в голяма степен от различни фактори, като например продължителността на трудовия договор, статута на работника, наличието на колективни трудови договори и вида на увреждането/заболяването [3].

2. Това по същество е проблематиката, до която се отнасят въпросите, поставени на Съда от Rechtbank Overijssel, zittingsplaats Zwolle (Районен съд Оверейсел, заседаващ в Цволе, Нидерландия, наричан по-нататък „запитващата юрисдикция“).

II. Правна уредба

А. Правото на Съюза

3. Член 7 от Директива 2003/88 е озаглавен „Годишен отпуск“ и гласи следното:

„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“.

Б. Нидерландското право

4. Съгласно член 22, параграф 1 от Algemeen Rijksambtenarenreglement (Общ правилник за държавните служители, наричан по-нататък „ARAR“) държавните служители имат право на платен годишен отпуск, през който продължава да се изплаща пълният размер на възнаграждението им.

5. В член 37, параграфи 1 и 5 от ARAR се предвижда следното:

„1. В случай на неработоспособност поради болест държавният служител има право да продължи да получава своето възнаграждение за период от 52 седмици. В случай на дълготрайна неработоспособност той има право да продължи да получава 70 % от своето възнаграждение.

[…]

5. Чрез дерогация от параграф 1 държавният служител има право да продължи да получава своето възнаграждение за часовете, през които е полагал труд или е щял полага труд, ако му

[3] Комисията се позовава на стойностите, посочени в *Spasova*, S., *Bouget*, D., *Belletti* C., *Vanhercke*, B. Sickness benefits in the EU: making sense of diversity, ETUI Policy Brief No 4/2020 of the European Trade Union Institute. В страните без установени от държавата разпоредби обезщетенията при заболяване зависят от преценката на работодателя или произтичат от колективни трудови договори. Както Комисията подчертава в допълнение, в някои държави членки такива обезщетения не се изплащат (или спират да се изплащат след определен период от време) от самия работодател, а от съответната система за социална сигурност (като те се наричат „обезщетения за болест“). Тъй като става въпрос за размера на дължимото на работник възнаграждение по време на платен годишен отпуск, а не по време на отпуска по болест, тук няма да навлизам в подробности. Ако се стигне до извода, че член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 допуска намалено възнаграждение по време на платения годишен отпуск, биха възникнали допълнителни въпроси относно евентуалното основание за такова намалено възнаграждение в случаите, в които работникът има право на обезщетение за болест, докато ползва годишния си отпуск.

беше предложена съответната работа, дори след края на 52-седмичния период, посочен в параграф 1“.

III. Фактите по главното производство

6. Жалбоподателят е държавен служител, който работи в Belastingdienst (нидерландската данъчна администрация) от 1 март 2002 г. От 1 ноември 2014 г. работи като разследващ сътрудник. На 24 ноември 2015 г. обаче той е обявен за дълготрайно частично неработоспособен поради болест и оттогава продължава да е частично неработоспособен. През юли и август 2017 г. — релевантния период в настоящия случай — той участва в програма за реинтеграция.

7. Съгласно член 37, параграф 1 от ARAR жалбоподателят получава обичайното си възнаграждение в пълен размер през първата година от своето заболяване. От 24 ноември 2016 г. той продължава да получава 70 % от този размер. Съгласно член 37, параграф 5 от ARAR на жалбоподателя се изплаща възнаграждение в пълен размер за часовете, през които се счита, че е работоспособен, и е полагал труд [4].

8. Жалбоподателят ползва годишен отпуск за периода от 25 юли 2017 г. до 17 август 2017 г. Съгласно фишовете за заплата за юли и август 2017 г. жалбоподателят получава — както и през периода, в който не е ползвал годишния си отпуск — възнаграждение в размер на 70 % за часовете, през които е бил неработоспособен по време на периода на отпуск, и в размер на 100 % за часовете, за които е счетен за работоспособен (доколкото е бил в състояние да работи в контекста на своята реинтеграция).

9. Жалбоподателят обжалва по административен ред размера на възнаграждението си по време на този период на годишен отпуск. Според него по време на ползвания отпуск той има право на пълния размер на възнаграждението, т.е. и за часовете, за които се счита за неработоспособен. С решение от 13 октомври 2017 г. на нидерландската данъчна администрация тази жалба е обявена за неоснователна. Жалбоподателят обжалва въпросното решение пред запитващата юрисдикция.

10. В това отношение той се позовава на разпоредбите на член 22 от ARAR, на Директива 2003/88 и на практиката на Съда, по-специално на установеното от Съда в решение Schultz-Hoff и др. [5]. Жалбоподателят се позовава и на член 31, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз (наричана по-нататък „Хартата“).

[4] Както обяснява нидерландското правителство в становището си, специалистът по трудова медицина извършва индивидуална оценка на здравословното състояние на съответния държавен служител и впоследствие препоръчва броя часове седмично, през които служителят е работоспособен.

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

IV. Преюдициалните въпроси и производството пред Съда

11. С оглед на този фактически и правен контекст запитващата юрисдикция решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Трябва ли член 7, параграф 1 от Директива [2003/88] да се тълкува в смисъл, че работникът не губи възнаграждението си или част от него поради упражненото от същия право на годишен отпуск? Или тази разпоредба трябва да се тълкува в смисъл, че работникът запазва възнаграждението си през периода, през който упражнява правото си на годишен отпуск, независимо от причината, поради която не работи по време на своя отпуск?

2) Трябва ли член 7, параграф 1 от [Директива 2003/88] да се тълкува в смисъл, че не допуска национални разпоредби и практики, съгласно които при ползването на отпуска си работникът, неработоспособен поради заболяване, запазва възнаграждението си до размера на възнаграждението, което е получавал непосредствено преди да започне неговият отпуск, включително ако поради дългата продължителност на неработоспособността му това възнаграждение е по-ниско от възнаграждението при пълна работоспособност?

3) Трябва ли правото на всеки работник на платен годишен отпуск съгласно член 7 от [Директива 2003/88] и постоянната практика на Съда да се тълкува в смисъл, че не допуска при неработоспособност това възнаграждение да се намалява по време на отпуска?“.

12. Писмени становища представят нидерландското правителство и Европейската комисия.

V. Анализ

13. С трите си въпроса запитващата юрисдикция иска да се установи дали член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба, която предвижда, че работник, който е напълно или частично неработоспособен и който ползва годишния си отпуск, получава намалено възнаграждение по време на този период на годишен отпуск в същия размер като дължимия по време на дългосрочния отпуск по болест[6]. Ето защо и трите въпроса следва да се разгледат едновременно.

[6] В преюдициалното запитване не се уточнява дали ползваният период на годишен отпуск се отнася до минималния период, гарантиран съгласно член 7, параграф 1 от Директива 2003/88. Макар че държавите членки може да предвидят по-дълъг период на годишен отпуск съгласно националното законодателство, член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 не урежда този допълнителен период, поради което моят анализ се ограничава до годишния отпуск, ползван за този минимален период (наричан по-нататък „платен годишен отпуск“).

14. Текстът на член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 практически не допринася за отговора на този въпрос. В него се посочва само че „всеки работник има право на *платен* годишен отпуск от най-малко четири седмици“ [7]. Съществува обаче обстойна практика на Съда относно член 7 от Директива 2003/88, в която се описва принципното действие на тази разпоредба.

15. На първо място, Съдът приема, че член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 — разпоредба, от която Директивата не допуска дерогация [8] — предвижда, че всеки работник има право на платен годишен отпуск от най-малко четири седмици и че това право на платен годишен отпуск трябва да се счита за особено важен принцип на социалното право на Съюза [9]. В качеството си на принцип на социалното право на Съюза то не само е от особена важност, но е и изрично закрепено в член 31, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз, на която член 6, параграф 1 ДЕС придава същата правна сила както на Договорите [10].

16. На второ място, съгласно практиката на Съда Директива 2003/88 разглежда правото на годишен отпуск и правото на получаване на заплащане на това основание като две съставни части на едно-единствено право. Целта на изискването за заплащането на този отпуск е по време на посочения отпуск работникът да се постави в положение, което по отношение на възнаграждението е подобно на периода на полагане на труд [11].

17. Следователно в практиката на Съда съществуват две направления, едното от които се отнася до правото на годишен отпуск, и по-специално до неговата *продължителност*, а другото — до въпроса за *възнаграждението*. Въпреки че в преюдициалното запитване се поставя само въпросът за възнаграждението, предлагам да се разгледа накратко направлението относно *продължителността*, за да се сравнят принципите, прилагани в рамките на тези две направления.

18. Що се отнася до първото направление — продължителността на годишния отпуск, който се предоставя съгласно член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 — Съдът приема, че 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 [12]. Причината за това е, че целта на правото на платен годишен отпуск, предоставено на всеки работник с член 7 от Директива 2003/88, която е да се позволи на работника да си почине от изпълнението на възложените му с трудовия договор задачи, от една страна, и да

[7] Курсивът е мой. Следва също да се отбележи, че Директива 2003/88 се прилага и по отношение на държавните служители, тъй като съгласно член 1, параграф 3 от нея тя „се прилага за всички сектори на дейност, както обществени, така и частни […]“. Следователно всичко казано за „работниците“ важи в еднаква степен и за държавните служители.

[8] Вж. член 17 от Директива 2003/88, който допуска дерогации. Тази разпоредба обаче не допуска дерогация от член 7 от посочената директива, както Съдът вече е постановил в решения от 26 юни 2001 г., BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356, т. 41), и от 24 януари 2012 г., Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, т. 35).

[9] Вж. например решения от 11 ноември 2015 г., Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, т. 26), от 30 юни 2016 г. Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, т. 19), 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. 53).

[10] Решения от 11 ноември 2015 г., Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, т. 27), от 30 юни 2016 г. Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, т. 20), от 13 декември 2018 г., Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, т. 23), 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. 54). Няма да разглеждам член 31, параграф 2 от Хартата. Както генералният адвокат Bobek вече е отбелязал в своето заключение по дело Hein (C-385/17, EU:C:2018:666, т. 57): „Тази разпоредба просто прогласява, по общ и абстрактен начин, че всеки работник има право на […] платен годишен отпуск. В Хартата дори не се посочва минималната продължителност на гарантирания годишен отпуск, да не говорим какви правила уреждат метода на изчисляване на възнаграждението за него“.

[11] Решения от 20 януари 2009 г., Schultz-Hoff и др. (C-350/06 и C-520/06, EU:C:2009:18, т. 60 и цитираната съдебна практика), и от 29 ноември 2017 г., King (C-214/16, EU:C:2017:914, т. 35).

[12] Решение от 13 декември 2018 г., Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, т. 27).

разполага с период на отдих и свободно време, от друга страна [13]. Ето защо Съдът приема, че ако даден работник работи само на непълно работно време, всяко намаляване на продължителността на годишния отпуск, който следва да бъде предоставен, спрямо придобития за период на заетост на пълно работно време в съответствие с принципа на pro rata temporis може поне по принцип да бъде оправдано по обективни причини [14].

19. Тези съображения обаче не са приложими в случай на отпуск по болест. От установената практика на Съда е ясно, че според него Директива 2003/88 не прави никакво разграничение между работниците, които отсъстват от работа поради краткосрочен или продължителен 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 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. Напротив, от гледна точка на правото на платен годишен отпуск работниците, които през референтния период отсъстват от работа поради отпуск по болест, се приравняват на тези, които действително са полагали труд през този период [15].

20. Отделно от факта, че Директива 2003/88 не прави такова разграничение, причините за това приравняване са две. Първо, целите на правото на годишен отпуск и на правото на отпуск по болест са различни. Докато целта на платения годишен отпуск е да позволи на работника да си почине и да разполага с период на отдих и свободно време, отпускът по болест се предоставя на работника, за да може той да се възстанови от заболяване, което води до неработоспособност [16]. Второ, настъпването на неработоспособност поради болест е непредвидимо и не зависи от волята на работника. Този аспект е включен в член 5, параграф 4 от ревизираната Конвенция № 132 на Международната организация на труда от 24 юни 1970 г. относно платения годишен отпуск, съгласно който отсъствията поради болест са сред отсъствията от работа „по причини, независещи от волята на заинтересованото наето лице“, които следва да се „считат за част от периода на служба“ [17]. Съгласно съображение 6 от Директива 2003/88 принципите на тази конвенция следва да се вземат предвид.

[13] Вж. по-специално 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 13 декември 2018 г., Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, т. 26).

[14] Вж. в този смисъл решение от 22 април 2010 г., Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, EU:C:2010:215, т. 33) на основание клауза 4, точка 2 от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време, сключено на 6 юни 1997 г., което се съдържа в приложение към Директива 97/81/ЕО на Съвета от 15 декември 1997 година относно Рамково споразумение за работа при непълно работно време, сключено между Съюза на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (CEEP) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП) (ОВ L 14, 1998 г., стр. 9; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 35), изменена с Директива 98/23/ЕО на Съвета от 7 април 1998 г. (ОВ L 131, 1998 г., стр. 10; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 46). Същата логика се прилага в случаите, когато работните часове и дни се променят всяка седмица (решение от 11 ноември 2015 г., Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, т. 29), както и в случаите на „работа на непълно работно време“ („Kurzarbeit“) (вж. решение от 13 декември 2018 г., Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, т. 27—29), дори до степен да не е налице право на годишен отпуск в случай на „намалено до нула работно време“ („Kurzarbeit Null“), когато задължението на работника да полага труд е напълно преустановено (вж. решение от 8 ноември 2012 г., Heimann и Toltschin (C-229/11 и C-230/11, EU:C:2012:693, т. 36). В точка 32 от последното решение Съдът квалифицира работниците на намалено работно време като „работници, които временно са на непълно работно време“.

[15] Вж. по-специално решения от 20 януари 2009 г., Schultz-Hoff и др. (C-350/06 и C-520/06, EU:C:2009:18, т. 39—41), от 24 януари 2012 г., Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, т. 20 и 30), и от 4 октомври 2018 г., Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, т. 29).

[16] Решение от 21 юни 2012 г., ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372, т. 19 и цитираната съдебна практика).

[17] Решение от 4 октомври 2018 г., Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, т. 32 и цитираната съдебна практика).

21. Това означава, че докато правото на платен годишен отпуск по член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 по принцип трябва да се изчислява с оглед на периодите на действително полагане на труд съгласно трудовия договор, случаят не е такъв, ако дадено лице е в отпуск по болест.

22. Сега ще разгледам второто направление в практиката на Съда, а именно въпроса за възнаграждението. Както генералният адвокат Bobek вече е отбелязал в заключението си по дело Hein, към правото на *възнаграждение* за годишен отпуск Съдът никога не е прилагал принципа pro rata temporis (а аз бих добавил и който и да е принцип pro rata) — който се използва за изчисляване на *продължителността* на годишния отпуск, освен ако лицето е в отпуск по болест[18]. Тази позиция остава непроменена след решение Hein[19] на Съда.

23. Съгласно постоянната практика на Съда изразът „платен годишен отпуск“, съдържащ се в член 7, параграф 1 от Директива 2003/88, означава, че за периода на „годишния отпуск“ по смисъла на тази директива възнаграждението трябва да бъде запазено. Това предполага, че за този период на почивка работникът трябва да получава обичайното си трудово възнаграждение[20].

24. Нидерландското правителство изтъква, че Директива 2003/88 не съдържа изисквания относно структурата на възнаграждението. Следователно държавите членки са свободни да определят такава структура. Според това правителство член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 означава просто, че трябва да бъде запазено възнаграждението на работника (както е било преди годишния отпуск на този работник в съответствие с националните разпоредби)[21]. Тъй като съгласно нидерландското законодателство и практика няма отделен начин за изчисляване на възнаграждението по време на отпуск по болест, държавният служител в настоящия случай запазва размера на възнаграждението, което е получавал, преди да използва годишния си отпуск. Според това правителство запазването на „обичайното възнаграждение“ означава, че не трябва да има причинно-следствена връзка между ползването на годишния отпуск и намаляването на възнаграждението и че работникът трябва — преди, по време на и след годишния си отпуск — да получава възнаграждението, което би получавал, ако не бе ползвал годишен отпуск.

25. Според мен тези доводи не вземат в достатъчна степен предвид практиката на Съда. В решение Hein Съдът приема, че „[м]акар структурата на обичайното възнаграждение на работника сама по себе си да се урежда съгласно разпоредбите и практиките в правото на държавите членки, не би трябвало [такава структура] да оказва влияние върху правото на работника да разполага през периода на своята почивка и отдих с икономически условия, които са сходни на тези, *при които полага труд*“[22]. Той също така приема, че целта на изискването за заплащане на годишен отпуск е по време на посочения отпуск работникът

[18] C-385/17, EU:C:2018:666, точка 47.

[19] Решение от 13 декември 2018 г. (C-385/17, EU:C:2018:1018).

[20] Решение от 13 декември 2018 г., Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, т. 32 и цитираната съдебна практика).

[21] Макар да изглежда, че текстът на Директива 2003/88 на нидерландски език се съсредоточава повече върху „запазването“ на възнаграждението („jaarlijkse vakantie met behoud van loon“), като цяло това не е така в текстовете на други езици. Текстът на френски („congé annuel payé“), немски („bezahlten Mindestjahresurlaub“), испански („vacaciones anuales retribuidas“), италиански („ferie annuali retribuite“), португалски („férias anuais remuneradas“) и шведски език („årlig betald semester“) не са по-конкретни в това отношение от текста на английски език, в който се използва изразът „paid annual leave“ (платен годишен отпуск). Последиците от тази разлика обаче са ограничени, тъй като Съдът приема, че изразът „платен годишен отпуск“ означава, че „възнаграждението трябва да бъде запазено“. Освен това той обаче уточнява, че това означава, че „за този период на почивка работникът трябва да получава обичайното си трудово възнаграждение“. Вж. точка 23 от настоящото заключение.

[22] Решение от 13 декември 2018 г. (C-385/17, EU:C:2018:1018, т. 34 и цитираната съдебна практика). Курсивът е мой.

да се постави в положение, което по отношение на работната заплата е *подобно на периодите на полагане на труд*[23]. Целта на това второ направление в практиката на Съда е да се гарантира, че работниците се поставят в положение, в което да ползват годишния си отпуск, без да се опасяват от финансови загуби[24]. В този случай не се вземат предвид съображенията, които се изтъкват във връзка с продължителността на платения годишен отпуск, а именно че работникът трябва да си почине от полагането на труд.

26. За да се гарантира, че работникът или служителят получава възнаграждение, сходно с изплащаното в периодите на труд, отправната точка за оценката на възнаграждението е времето, в което работникът реално е полагал труд. Фактът, че ползването на платен годишен отпуск не е основанието за намаляването на възнаграждението му, не може да обоснове по-ниско възнаграждение от получаваното от него, докато активно полага труд. Противно на твърденията на нидерландското правителство, неговото становище, че член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 задължава държавите членки единствено да избегнат намаляване на възнаграждението поради ползването на годишен отпуск, не е съвместимо с практиката на Съда.

27. Това е в съответствие с целта на член 7 от Директива 2003/88. Съгласно постоянната практика на Съда с цел да се гарантира спазването на основното право на работниците на платен годишен отпуск, закрепено в законодателството на Съюза, член 7 от Директива 2003/88 не може да се тълкува стеснително в ущърб на правата, които работниците черпят от Директивата[25]. Съдът подчертава, че целта на член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 е да позволи на работниците да ползват ефективно отпуска, на който имат право[26]. В съответствие с това евентуално обезщетение, чийто размер просто позволява да се избегне значителната опасност работникът да не ползва отпуска си, не отговаря на изискванията на правото на Съюза[27].

28. На първо място, би могло да се поддържа, че фактът, че възнаграждението е същото като обезщетението за болест, не може да обезкуражи работника да ползва годишния си отпуск, тъй като не би получавал по-високо възнаграждение, ако в конкретния момент не ползва годишен отпуск. Всъщност, ако работникът желае да избегне такова намаление на възнаграждението си, той би трябвало просто да изчака и да ползва годишния си отпуск едва след като отново е напълно способен да полага изисквания труд. Работникът не рискува да изгуби правото си на платен годишен отпуск, ако отложи този отпуск, тъй като практиката на Съда закриля правото на работника на платен годишен отпуск от погасяване с изтичането на референтния период и/или на период на прехвърляне, определен от националното право[28].

[23] Пак там, точка 33.

[24] По отношение на изчисляването на сумата вж. решение от 15 септември 2011 г., Williams и др. (C-155/10, EU:C:2011:588, т. 24, 25 и 28), що се отнася до компонентите, които трябва да се вземат предвид при изчисляването на сумата, ако заплатата се състои от няколко компонента.

[25] Решения от 12 юни 2014 г., Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, т. 22), и от 6 ноември 2018 г., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, т. 31).

[26] Решение от 6 ноември 2018 г., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, т. 31).

[27] Решение от 15 септември 2011 г., Williams и др. (C-155/10, EU:C:2011:588, т. 21), което препраща към заключението на генералния адвокат Trstenjak по същото дело (C-155/10, EU:C:2011:403, т. 90).

[28] Вж. по-специално решения от 20 януари 2009 г., Schultz-Hoff и др. (C-350/06 и C-520/06, EU:C:2009:18, т. 49), 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. 63). По отношение на възможността за ограничаване на този период на прехвърляне вж. решение от 22 ноември 2011 г., KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, т. 34, 38 и 39).

29. В това отношение, макар да се приема, че законът не трябва да възпрепятства работника да ползва годишен отпуск, все пак би могло да се поддържа, че няма никаква причина да се предвиди насърчение за ползването на този отпуск през периоди на пълна или частична неработоспособност. В настоящия случай този довод може да се изтъкне, тъй като работникът би могъл да получи по-високо възнаграждение от обезщетението за болест, което иначе би получил, ако не би ползвал годишен отпуск в конкретния момент.

30. Въпреки цялото ми уважение обаче не мога да се съглася с този довод. Съдът приема, че член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 по принцип допуска национални разпоредби или практика, съгласно които работник в отпуск по болест няма право да ползва платен годишен отпуск по време на отпуска си по болест, при условие обаче че посоченият работник има възможност да упражни правото, което директивата му предоставя през друг различен период [29]. Такова правило очевидно не се предвижда в нидерландското законодателство и практика, поне не за заинтересования в настоящия случай държавен служител [30]. В случаите, в които националното законодателство позволява ползването на годишен отпуск по време на период на отпуск по болест обаче няма основание за каквато и да е промяна във възнаграждението по време на такъв отпуск.

31. Макар държавите членки да са компетентни да определят във вътрешното си законодателство условията за упражняване и прилагане на правото на платен годишен отпуск, като определят конкретните обстоятелства, при които работниците могат да упражнят това право, те не могат да обвързват самото съществуване на това право с каквито и да е предварителни условия. Такъв обаче би бил случаят, ако понятието „платен“ в израза „платен годишен отпуск“ се тълкува по такъв начин, че да се допусне изплащането на по-ниско възнаграждение в зависимост от обстоятелството дали работникът упражнява това право, докато е (частично или напълно) неработоспособен или в друг момент. С други думи, „стойността“ на правото на платен годишен отпуск не може да зависи от момента, в който се ползва отпускът.

32. Всъщност в решение Hein Съдът разглежда положение, при което работникът не получава възнаграждението, съответстващо на обичайното възнаграждение, което получава през периодите на действително полагане на труд. Тъй като това става в контекста на колективен трудов договор, би могло да се твърди, че по-ниското възнаграждение по време на годишния отпуск се компенсира от други предимства, произтичащи от колективния трудов договор [31]. Съдът отхвърля този довод. Той приема, че това би поставило под въпрос правото на платен годишен отпуск, „неразделна част от което е правото на работника да се ползва през периода на своята почивка и отдих от икономически условия, сходни на тези, при които полага труд“ [32].

33. Няма никаква основателна причина преценката да бъде различна в случай на отпуск по болест, когато не съществуват фактори, които могат да компенсират отрицателните последици от намаляването на възнаграждението по време на минималния платен годишен отпуск, гарантиран по силата на член 7, параграф 1 от Директива 2003/88.

[29] Решение от 20 януари 2009 г., Schultz-Hoff и др. (C-350/06 и C-520/06, EU:C:2009:18, т. 28 и 29).

[30] Директива 2003/88 също допуска това. Вж. пак там, точка 31.

[31] Ответникът и германското правителство по същество поддържат този довод, вж. заключението на генералния адвокат Bobek по дело Hein (C-385/17, EU:C:2018:666, т. 55), както и решение от 13 декември 2018 г., Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, т. 38—40).

[32] Решение от 13 декември 2018 г., Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, т. 43).

34. По дела, отнасящи се до първото направление в посочената по-горе практика на Съда относно продължителността на платения годишен отпуск, Съдът приема, че „работниците, които през референтния период отсъстват от работа поради отпуск по болест, се приравняват на тези, които действително са полагали труд през този период“ [33]. Тъй като Директива 2003/88 разглежда правото на годишен отпуск и на възнаграждение на това основание като два аспекта на едно-единствено право, няма основание да се прави разграничение между правото и възнаграждението, когато става въпрос за приравняване на работниците, които отсъстват от работа поради отпуск по болест, на работниците, които действително са полагали труд през този период. Следователно е без значение дали работникът е бил напълно или частично неработоспособен към момента, в който ползва платения си годишен отпуск, и също така не е възможно да се приложи подход pro rata към възнаграждението, което трябва да се изплаща по време на платения годишен отпуск, в зависимост от обстоятелството дали работникът е напълно или частично неработоспособен.

VI. Заключение

35. По изложените по-горе съображения предлагам съответно на Съда да отговори на преюдициалните въпроси, поставени от Rechtbank Overijssel, Zittingsplaats Zwolle (Районен съд Оверейсел, заседаващ в Цволе, Нидерландия), по следния начин:

„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 и практики като разглежданата в главното производство, съгласно която размерът на възнаграждението на работника по време на платения му годишен отпуск, който той ползва, докато е (напълно или частично) неработоспособен, се намалява до размера на възнаграждението, което би получавал по време на тази (пълна или частична) неработоспособност“.

[33] Решения от 4 октомври 2018 г., Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, т. 29), 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. 60).