Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (първи състав)

25 юни 2020 година*

„Преюдициално запитване — Социална политика — Защита на безопасността и здравето на работниците — Директива 2003/88/ЕО — Член 7 — Незаконно уволнен работник, възстановен на работа със съдебно решение — Изключване на правото на платен годишен отпуск, неизползван през периода от уволнението до възстановяването на работа — Липса на право на парично обезщетение за неизползвания платен годишен отпуск за същия период при последващо прекратяване на трудовото правоотношение“

По съединени дела C-762/18 и C-37/19,

с предмет две преюдициални запитвания, отправени на основание член 267 ДФЕС от Районен съд Хасково (България) (C-762/18) и от Corte suprema di cassazione (Върховен касационен съд, Италия) (C-37/19) с актове от 26 ноември и 27 ноември 2018 г., постъпили в Съда съответно на 4 декември 2018 г. и на 21 януари 2019 г., в рамките на производства по дела

QH

срещу

Върховен касационен съд на Република България,

в присъствието на:

Прокуратура на Република България (C-762/18),

и

CV

срещу

Iccrea Banca SpA (C-37/19),

СЪДЪТ (първи състав),

състоящ се от: J.-C. Bonichot, председател на състава, R. Silva de Lapuerta (докладчик), заместник-председател на Съда, L. Bay Larsen, C. Toader и N. Jääskinen, съдии,

генерален адвокат: G. Hogan,

секретар: M. Aleksejev, началник-отдел,

* Езици на производството: български и италиански.

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 11 декември 2019 г.,

като има предвид становищата, представени:

– за QH, от С. Латева и А. Славчев, адвокати,

– за Върховния касационен съд на Република България, от М. Христова-Николова, З. Стойков и Л. Панов, в качеството на представители,

– за CV, от F. Proietti, avvocato,

– за Iccrea Banca SpA, от A. Maresca и F. Boccia, avvocati,

– за българското правителство, от Е. Петранова и Л. Захариева, в качеството на представители,

– за италианското правителство, от G. Palmieri, в качеството на представител, подпомагана от L. Fiandaca, avvocato dello Stato,

– за полското правителство, от B. Majczyna, D. Lutostańska и A. Siwek-Ślusarek, в качеството на представители,

– за Европейската комисия, от M. van Beek, C. Zadra и Й. Маринова, в качеството на представители,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 29 януари 2020 г.,

постанови настоящото

Решение

1 Преюдициалните запитвания се отнасят 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 Запитванията са отправени в рамките на два спора, първият от които се води между QH и Върховния касационен съд на Република България (наричан по-нататък „ВКС“) по повод на прилагането от този съд на негова практика, за която се твърди, че е несъвместима с правото на Съюза и е довела до лишаването на QH от обезщетение за неизползван платен годишен отпуск за периода от датата на незаконното ѝ уволнение до датата на възстановяването ѝ на работа (дело C-762/18), а вторият — между CV и Iccrea Banca SpA относно подобни обстоятелства (дело C-37/19).

Правна уредба

Правото на Съюза

3 Съображение 5 от Директива 2003/88 гласи:

„Всички работници трябва да ползват почивка с достатъчна продължителност. Понятието „почивка“ трябва да се изразява в единици за време, т.е. в дни, часове и/или части от тях. Работниците в Общността трябва да ползват ежедневни, седмични и годишни почивки с минимална продължителност и почивки по време на работа с достатъчна продължителност. В този смисъл е необходимо да се постави и ограничение на максималната продължителност на седмичното работно време“.

4 Член 7 от тази директива, озаглавен „Годишен отпуск“, 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“.

Българското право

Кодекс на труда

5 Съгласно член 155, алинея 1 от Кодекса на труда „[в]секи работник или служител има право на платен годишен отпуск“.

6 Съгласно член 224, алинея 1 от Кодекса на труда:

„При прекратяване на трудовото правоотношение работникът или служителят има право на парично обезщетение за неизползвания платен годишен отпуск […]“.

7 Член 225 от посочения кодекс предвижда:

„(1) При незаконно уволнение работникът или служителят има право на обезщетение от работодателя в размер на брутното му трудово възнаграждение за времето, през което е останал без работа поради това уволнение, но за не повече от 6 месеца.

(2) Когато през времето по предходната алинея работникът или служителят е работил на по-нископлатена работа, той има право на разликата в заплатите. Това право има и работникът или служителят, който незаконно е бил преместен на друга по-нископлатена работа.

[…]“.

8 Член 354, алинея 1 от същия кодекс е със следната редакция:

„За трудов стаж се признава и времето, през което не е съществувало трудово правоотношение, в следните случаи:

1. работникът или служителят е бил без работа поради уволнение, което е признато за незаконно от компетентните органи — от датата на уволнението до възстановяването му на работа;

[…]“.

Граждански процесуален кодекс

9 Съгласно член 290 от Гражданския процесуален кодекс:

„(1) Жалбата се разглежда от тричленен състав на [ВКС] в открито заседание.

(2) [ВКС] проверява правилността на въззивното решение само по посочените в жалбата основания“.

10 Член 291 от Гражданския процесуален кодекс предвижда:

„Когато въззивното решение е постановено при противоречива практика, [ВКС]:

1. посочва с мотивирано решение практиката в кое от противоречивите решения смята за правилна; в този случай той постановява решение по делото въз основа на тази практика;

2. когато приеме, че в решенията практиката е неправилна, посочва с мотивирано решение защо е неправилна; в този случай той постановява решение, като тълкува закона въз основа на обстоятелствата по делото;

3. когато приеме, че практиката в противоречивите решения е неприложима към висящия спор, посочва с мотивирано решение защо е неприложима; в този случай той постановява решение, като тълкува закона въз основа на обстоятелствата по делото“.

Италианското право

11 Член 36, алинея 3 от Costituzione della Repubblica Italiana (Конституция на Италианската република) гласи:

„Работниците и служителите имат право на седмична почивка и на платен годишен отпуск, от които не могат да се откажат“.

12 Член 10 от Decreto legislativo n. 66 — Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell’organizzazione dell’orario di lavoro (Законодателен декрет № 66 за прилагане на Директиви 93/104/ЕО и 2000/34/ЕО относно някои аспекти на организацията на работното

време) от 8 април 2003 г. (GURI, бр. 87 от 14 април 2003 г., Supplemento Ordinario, бр. 61) в редакцията му, приложима към фактите по главното производство по дело C-37/19, гласи следното:

„[…][Р]аботникът има право на платен годишен отпуск от най-малко четири седмици. Без да се засягат разпоредбите на колективните трудови договори или специалната правна уредба относно категориите, посочени в член 2, параграф 2, този период следва да се ползва в продължение на най-малко две последователни седмици по молба на работника или служителя пред календарната година, в която това право е придобито, а за останалите две седмици — до 18 месеца след края на календарната година, в която е било придобито правото на отпуск.

Посоченият по-горе минимален период от четири седмици не може да се замества с обезщетение за неизползван годишен отпуск, освен в случаите на прекратяване на трудовото правоотношение […]“.

13 Член 52 от Contratto collettivo nazionale di lavoro per le banche di Credito Cooperativo, Casse Rurali ed Artigiane (Национален колективен трудов договор за кооперативните кредитни банки и кооперативните каси на дребните земеделски производители и занаятчиите) от 7 декември 2000 г. в редакцията му, приложима към фактите по главното производство по дело C-37/19, е озаглавен „Годишен отпуск“ и предвижда:

„[…]

Не се допуска отказ от правото на отпуск. Отпускът се ползва през календарната година, за която се отнася.

При прекратяване на трудовото правоотношение работникът, който не е ползвал изцяло или отчасти полагаемия му се отпуск за текущата календарна година […] в размер на една дванадесета от годишния отпуск за всеки пълен прослужен месец, считано от 1 януари, има право на обезщетение в размер на трудовото му възнаграждение за неизползваните дни отпуск.

В случай на отсъствие от работа продължителността на съответния отпуск се намалява с една дванадесета за всеки пълен месец отсъствие.

[…]“.

14 Член 53 от същия колективен трудов договор е озаглавен „Специален отпуск за отменени празници“ и гласи:

„В съответствие със законодателството относно празничните дни се предоставят дни отпуск и/или специален отпуск, които следва да се ползват през календарната година, включително като продължение на годишния отпуск.

[…]

Предвиденият по-горе специален отпуск, който не е бил използван през календарната година, независимо от причината за това, […] се заплаща въз основа на последното получено трудово възнаграждение за съответната година“.

15 От преюдициалното запитване по дело C-37/19 по същество следва, че в действащата си редакция към датата на настъпване на фактите по главното производство член 18 от Legge n. 300/1970 (Закон № 300/1970) от 20 май 1970 г. (GURI, бр. 131 от 27 май 1970 г.), озаглавен „Закрила на работника при незаконно уволнение“, предвижда, че в подобна хипотеза с решението, с което обявява счетеното за дискриминационно уволнение за нищожно, съдът

разпорежда на работодателя да възстанови работника на работа, независимо от изтъкнатото формално основание и броя на работниците, наети от работодателя. Също така съдът осъжда работодателя да заплати обезщетение на работника за вредите, причинени с уволнението, което е обявено за нищожно или е унищожено.

Споровете в главните производства, преюдициалните въпроси и производството пред Съда

Дело C-762/18

16 Със заповед от 29 април 2004 г. QH е уволнена от училището, в което работи. С влязло в сила решение на Районен съд Пловдив (България) уволнението е обявено за незаконно и на 10 ноември 2008 г. QH е възстановена на работа.

17 Със заповед от 13 ноември 2008 г. QH отново е уволнена. Тя не обжалва това уволнение.

18 На 1 юли 2009 г. QH предявява иск пред Районен съд Пловдив срещу училището, в което е работила, като иска по-специално да ѝ се плати сумата от 7125 BGN (лева) (около 3641 EUR), представляваща обезщетение за 285 дни неизползван платен годишен отпуск, по 57 дни годишно, за периода от 30 април 2004 г. до 13 ноември 2008 г., както и сумата от 1100 BGN (около 562 EUR), представляваща обезщетение за забавено плащане върху първата сума за периода от 13 ноември 2008 г. до 1 юли 2009 г.

19 Този иск е отхвърлен с решение от 15 април 2010 г., което в тази му част е потвърдено на въззивна инстанция с решение на Окръжен съд Пловдив (България) от 10 февруари 2011 г.

20 QH подава касационна жалба до ВКС срещу последното решение. С определение от 25 октомври 2011 г. ВКС отказва да допусне касационно обжалване и първоинстанционното решение от 15 април 2010 г. на Районен съд Пловдив, в потвърдената му от въззивната инстанция част, остава в сила.

21 ВКС по-специално приема, че предходните инстанции са се произнесли в съответствие със задължителната практика на ВКС, когато са отхвърлили предявения от QH иск, с който по същество се е поддържало, че всеки незаконно уволнен работник има право да иска обезщетение за неизползван платен годишен отпуск за периода от датата на уволнението до датата на възстановяването му на работа с влязло в сила решение на съда.

22 В посочената съдебна практика се приема, че в периода от време от датата на прекратяване на трудовото правоотношение до отмяната на уволнението с влязло в сила съдебно решение и възстановяването на незаконно уволнен работник на предишната работа последният не е престирал реално труд по трудовото правоотношение, поради което за този период от време за него не възниква право да ползва платен годишен отпуск, а в случай на последвало ново уволнение за този период от време работодателят не дължи на работника обезщетение за неизползван платен годишен отпуск на основание член 224, алинея 1 от Кодекса на труда.

23 QH предявява иск срещу ВКС пред запитващата юрисдикция, Районен съд Хасково (България), за обезщетение за вредите, които твърди, че е претърпяла поради допуснато от ВКС нарушение на правото на Съюза в определението му от 25 октомври 2011 г. В подкрепа на иска си QH по-специално поддържа, че ВКС е трябвало да приложи член 7 от Директива 2003/88 и да ѝ признае правото на платен годишен отпуск за времето, през което тя не е могла да го ползва поради незаконното ѝ уволнение. QH добавя, че ако е изпитвал съмнения относно приложимостта на тази разпоредба, ВКС като върховен съд е бил длъжен да сезира Съда на Европейския съюз с преюдициално запитване на основание член 267 ДФЕС за тълкуването на

тази разпоредба от правото на Съюза. Ето защо според QH неизпълнението на задължението на ВКС за отправяне на преюдициално запитване трябва да се разглежда като противоправно действие от негова страна, с което на QH са причинени вреди в размер на претендираните суми.

24 При тези условия Районен съд Хасково 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 не допуска национално законодателство и/или практика, според които работник, който е бил незаконно уволнен и след това е бил възстановен на работа от съда, няма право на платен годишен отпуск за времето от датата на уволнението до датата на възстановяването му на работа?

2) При положителен отговор на първия въпрос, трябва ли член 7, параграф 2 от Директива [2003/88] да се тълкува в смисъл, че не допуска национално законодателство и/или практика, според които при последващо прекратяване на трудовото правоотношение този работник няма право на финансово обезщетение за неизползвания платен годишен отпуск за времето от датата на предходното му уволнение до датата на възстановяването му на работа?“.

Дело C-37/19

25 CV, служителка на Iccrea Banca, е уволнена с писмо от 11 юли 2002 г. като част от процедура за колективни уволнения. С определение от 4 септември 2003 г. обаче Tribunale di Roma (Първоинстанционен съд Рим, Италия) възстановява CV на работа, считано от 6 октомври 2003 г.

26 С писма от 13 октомври и 15 ноември 2003 г. Iccrea Banca отново прекратява трудовия договор на CV, с незабавно действие. Двата акта за уволнение обаче са обявени за незаконни с влезли в сила съдебни решения и CV е възстановена на работа, считано от 26 септември 2008 г.

27 На 17 септември 2010 г. трудовият договор на CV отново е прекратен.

28 Междувременно CV подава до Tribunale di Roma (Първоинстанционен съд Рим) две молби за издаване на заповеди за изпълнение, които този съд уважава, като с първата заповед разпорежда на Iccrea Banca да заплати сумата от 3521 EUR, заедно със съответните разноски, представляваща дължимата сума за 30,5 дни годишен отпуск и 5 дни полагаем, но неизползван специален отпуск за отменени празници за 2003 г., а с втората ѝ разпорежда да заплати сумата от 2596,16 EUR, заедно със съответните разноски, представляваща дължимата сума за 27 дни годишен отпуск и 5 дни полагаем, но неизползван специален отпуск за отменени празници за 2004 г.

29 Iccrea Banca подава възражение до Tribunale di Roma (Първоинстанционен съд Рим) и той отменя първата заповед за изпълнение, като осъжда Iccrea Banca да заплати общо 3784,82 EUR на същото основание, но само за периода преди датата на второто уволнение. Освен това Tribunale di Roma (Първоинстанционен съд Рим) отменя втората заповед по отношение на предявените права за 2004 г.

30 CV обжалва по въззивен ред тези съдебни решения. Като препраща към предходни решения на Corte suprema di cassazione (Върховен касационен съд, Италия), Corte d'appello di Roma (Апелативен съд Рим, Италия) отхвърля жалбите с мотива, че през периода, до който се отнася

искането ѝ, CV не е полагала действително труд, а правото на заместващо обезщетение за годишен и специален отпуск се признава само ако през референтния период е осъществявана трудова дейност.

31 CV подава касационна жалба до запитващата юрисдикция, Corte suprema di cassazione (Върховен касационен съд), срещу тези решения на Corte d'appello di Roma (Апелативен съд Рим).

32 Запитващата юрисдикция уточнява, че предметът на отнесеното до нея дело обхваща единствено искането да се установи правото на CV на заместващо обезщетение за неизползван годишен и специален отпуск в периода от 15 ноември 2003 г. до 31 декември 2004 г. По-специално, според запитващата юрисдикция за този период стои въпросът дали на основание член 31 от Хартата и член 7 от Директива 2003/88 незаконно уволненият работник, който впоследствие е възстановен на работа, има право на заместващо обезщетение за неизползвания платен годишен отпуск за периода от уволнението до възстановяването му на работа.

33 В това отношение запитващата юрисдикция най-напред приема, че с оглед на практиката на Съда по член 7 от Директива 2003/88 не е изключено осъществяването на трудова дейност през референтния период да не е условие sine qua non за правото на платен годишен отпуск и че при всички положения някои външни фактори, настъпили не по вина на работника, биха могли да са от значение за признаването на заместващо обезщетение за неизползвания платен годишен отпуск.

34 По-нататък запитващата юрисдикция подчертава някои релевантни аспекти на италианската съдебна практика в областта на уволнението, възстановяването на работа и правото на обезщетение за неизползван отпуск при възстановяване на работа.

35 По-специално, от една страна, запитващата юрисдикция пояснява, че съгласно постоянната италианска съдебна практика, когато съдът установи, че уволнението е незаконно, работникът по принцип има право да бъде възстановен на работа. По силата на самото съдебно решение, с което се разпорежда възстановяването на работника на работа, трудовото правоотношение се счита за възстановено с всички негови правни и икономически последици, без да е необходимо работодателят отново да назначава работника. От друга страна, доколкото със съдебното решение за обявяване на уволнението за незаконно и съответно за възстановяване на работника на работа съгласно член 18 от Закон № 300/1970 де юре се възстановява трудовото правоотношение, приема се, че същото изобщо не е било прекратявано.

36 Накрая, запитващата юрисдикция посочва своята съдебна практика, съгласно която в случай на обявяване на уволнението за незаконно присъждането на работника заплащане за периода от датата на съобщаване на решението за уволнение до датата на упражняване на правото му на избор да приеме обезщетение вместо възстановяване на работа, не включва обезщетението за неизползван годишен отпуск, нито това за специалния отпуск за месечно намаляване на работното време. Според предоставените от запитващата юрисдикция данни този подход е обоснован с оглед на хибридния характер на тези обезщетения, които съставляват едновременно обезщетение за вреди, но и трудово възнаграждение, поради което се дължат само в случай че работникът реално е бил на работа и е полагал труд през цялата година, без да ползва отпуск. Уволненият работник не се намирал в същото положение, тъй като в периода между прекратяването на трудовия му договор и упражняването на правото на избор на обезщетение се намирал в почивка, макар и „принудителна".

37 При тези обстоятелства Corte suprema di cassazione (Върховен касационен съд) решава да спре производството и да постави на Съда следния преюдициален въпрос:

„Трябва ли член 7, параграф 2 от Директива [2003/88] и член 31, параграф 2 от [Хартата] да се тълкуват заедно или поотделно в смисъл, че не допускат национални разпоредби или практики, съгласно които при прекратяване на трудовото правоотношение не е налице право на финансово обезщетение за полагаем, но неизползван отпуск (и за т.нар. „отменени празници“ — правен институт, аналогичен по естеството и функцията си на годишния отпуск), в случай че работникът не е могъл да го ползва преди прекратяването на трудовото правоотношение вследствие от противоправно действие на работодателя (уволнение, констатирано с влязло в сила решение на национален съд, с което трудовото правоотношение се възстановява с обратна сила), конкретно за периода между действието на работодателя и последващото възстановяване на работа?“.

38 С акт на председателя на първи състав от 2 март 2020 г. дела C-762/18 и C-37/19 са съединени за целите на съдебното решение.

По преюдициалните въпроси

По компетентността на Съда по дело C-762/18

39 На първо място, българското правителство изтъква, че Съдът не е компетентен да разгледа поставените по дело C-762/18 въпроси, тъй като искът за обезщетение на QH е пряко свързан с първото ѝ уволнение, а то е извършено на 29 април 2004 г., тоест преди присъединяването на Република България към Европейския съюз на 1 януари 2007 г.

40 В това отношение следва да се отбележи, че както следва от точки 21—23 от настоящото решение, QH иска да ѝ се плати обезщетение за вредите, произтичащи според нея от допуснато от ВКС нарушение на член 7 от Директива 2003/88, доколкото ВКС приложил несъвместима с тази разпоредба от правото на Съюза национална съдебна практика относно правните последици от отмяната на първото уволнение и възстановяването на заинтересованата на предишната ѝ работа. Затова запитващата юрисдикция по дело C-762/18 иска да установи дали такава национална съдебна практика е съвместима с посочената разпоредба, така че поставените от тази юрисдикция въпроси са свързани с правните последици от отмяната на първото уволнение на QH и от възстановяването ѝ на работа.

41 Както следва от член 2 от Акта относно условията за присъединяване на Република България и Румъния и промените в Учредителните договори на Европейския съюз (ОВ L 157, 2005 г., стр. 203), разпоредбите на Учредителните договори и актовете, които са приети от институциите, в това число Директива 2003/88, са задължителни за Република България от датата на присъединяването ѝ, поради което следва да се прилагат към бъдещите последици на положенията, възникнали преди присъединяването (вж. по аналогия решение от 14 февруари 2019 г., Milivojević, C-630/17, EU:C:2019:123, т. 42 и цитираната съдебна практика).

42 Макар обаче първото уволнение на QH да е извършено преди присъединяването на Република България към Съюза, отмяната му и възстановяването на QH на работа — чиито правни последици са предмет на делото в главното производство — са постановени след тази дата. Следователно член 7 от Директива 2003/88 се прилага ratione temporis към последиците от отмяната на уволнението и възстановяването на заинтересованата на работа, доколкото тези последици са настъпили след 1 януари 2007 г.

43 На второ място, по дело C-762/18 както ВКС, така и българското правителство изтъкват, че в периода между датата на първото уволнение на QH и датата на възстановяването ѝ на работа тя не е имала качеството „работник“ по смисъла на Директива 2003/88 и следователно не попада в обхвата на тази директива, нито изобщо в обхвата на правото на Съюза, поради което Съдът не бил компетентен да се произнесе по въпросите, поставени по това дело.

44 В това отношение следва да се отбележи, че съгласно практиката на Съда Директива 2003/88 се прилага само по отношение на работниците и че за „работник“ се счита всяко лице, което през определен период от време предоставя работна сила в полза на друго лице и под негово ръководство, срещу което получава възнаграждение (вж. в този смисъл решение от 20 ноември 2018 г., Sindicatul Familia Constanța и др., C-147/17, EU:C:2018:926, т. 40 и 41).

45 В случая въпросите, поставени по дело C-762/18, се отнасят до правото на платен годишен отпуск в контекста на незаконно уволнение на работник и възстановяването му на работа в съответствие с националното право по силата на съдебно решение.

46 От акта за преюдициално запитване обаче е видно, че съгласно българското право като последица от обявяването на уволнението за незаконно периодът от датата на уволнението до датата на възстановяването на съответното лице на работа трябва да се счита с обратна сила за част от трудовия стаж на това лице по отношение на неговия работодател.

47 Следователно Директива 2003/88 се прилага ratione materiae към спора в главното производство по това дело.

48 От изложеното следва, че от Съда се иска да тълкува разпоредби на правото на Съюза, които са приложими към спора в главното производство, поради което той е компетентен да отговори на поставените въпроси по дело C-762/18.

По допустимостта на преюдициалното запитване по дело C-37/19

49 Iccrea Banca и италианското правителство изразяват съмнения в допустимостта на преюдициалното запитване по дело C-37/19, тъй като актът за преюдициално запитване по това дело бил неточен и неясен, що се отнася до фактите и до това коя национална правна уредба или практика евентуално противоречи на правото на Съюза.

50 В това отношение следва да се констатира, че запитващата юрисдикция надлежно посочва нуждаещите се от тълкуване разпоредби от правото на Съюза, както и националната съдебна практика, която би могла да е несъвместима с тези разпоредби. Освен това съдържащите се в преюдициалното запитване данни позволяват да се разбере поставеният от запитващата юрисдикция въпрос, както и контекстът, в който е поставен.

51 От това следва, че преюдициалното запитване по дело C-37/19 е допустимо.

По първия въпрос по дело C-762/18

52 С първия си въпрос по дело C-762/18 запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална съдебна практика, по силата на която работник, който е уволнен незаконно, а по-късно е възстановен на работа в съответствие с националното право вследствие на отмяната на уволнението му със съдебно решение, няма право на платен годишен отпуск за периода от датата на уволнението до датата на възстановяването му на работа, поради това че през този период не е полагал действително труд за работодателя.

53 На първо място, в това отношение е важно да се напомни, че както следва от самия текст на член 7, параграф 1 от Директива 2003/88, всеки работник има право на платен годишен отпуск от най-малко четири седмици. Това право на платен годишен отпуск трябва да се счита за особено важен принцип на социалното право на Съюза, чието прилагане от компетентните национални органи може да се осъществява само в рамките, изрично посочени от самата Директива 2003/88 (решение от 29 ноември 2017 г., King, C-214/16, EU:C:2017:914, т. 32 и цитираната съдебна практика).

54 Също така следва да се отбележи, че правото на платен годишен отпуск не само е от особена важност като принцип на социалното право на Съюза, но е и изрично закрепено в член 31, параграф 2 от Хартата, на която член 6, параграф 1 ДЕС придава същата правна сила като тази на Договорите (решение от 21 юни 2012 г., ANGED, C-78/11, EU:C:2012:372, т. 17 и цитираната съдебна практика).

55 Освен това, както Съдът вече е постановил, правото на платен годишен отпуск не може да се тълкува ограничително (решение от 30 юни 2016 г., Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, т. 21 и цитираната съдебна практика).

56 Накрая, от текста на Директива 2003/88 и от практиката на Съда следва, че макар да са компетентни да определят условията за упражняване и осъществяване на правото на платен годишен отпуск, държавите членки са длъжни да не обвързват с каквото и да е условие самото съществуване на това право, което следва пряко от Директивата (решение от 29 ноември 2017 г., King, C-214/16, EU:C:2017:914, т. 34 и цитираната съдебна практика).

57 На второ място, следва да се припомни, че съгласно постоянната практика на Съда правото на годишен отпуск, предвидено в член 7 от Директива 2003/88, има двойна цел, а именно да позволи на работника да си почине от изпълнението на задачите, възложени му с неговия трудов договор, от една страна, и да разполага с период на отдих и свободно време, от друга (решение от 20 юли 2016 г., Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, т. 34 и цитираната съдебна практика).

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

59 Независимо от това, при определени особени положения, когато работникът не е в състояние да изпълнява задълженията си, правото на платен годишен отпуск не може да бъде обвързано от държавата членка със задължението за действително полагане на труд (вж. в този смисъл решение от 24 януари 2012 г., Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, т. 20 и цитираната съдебна практика).

60 Това се отнася по-специално за работниците, които отсъстват от работа поради отпуск по болест през референтния период. Всъщност, както следва от практиката на Съда, от гледна точка на правото на платен годишен отпуск тези работници се приравняват на работниците, които действително са полагали труд през посочения период (решение от 4 октомври 2018 г., Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, т. 29 и цитираната съдебна практика).

61 В този смисъл съгласно член 7 от Директива 2003/88 правото на всеки работник на платен годишен отпуск от най-малко четири седмици не бива да се накърнява по отношение на работника, който е бил в отпуск по болест през референтния период (вж. в този смисъл решение от 24 януари 2012 г., Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, т. 30).

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

63 Ето защо съгласно припомнената съдебна практика не е възможно 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 (решение от 19 септември 2013 г., Преразглеждане Комисия/Strack, C-579/12 RX–II, EU:C:2013:570, т. 34 и цитираната съдебна практика).

64 Следователно Директива 2003/88 не допуска държавите членки нито да изключат възникването на правото на платен годишен отпуск, нито да предвидят, че правото на платен годишен отпуск на работник, който не е бил в състояние да упражни това право, се погасява с изтичането на референтния период и/или на периода на прехвърляне, определен в националното право (решение от 29 ноември 2017 г., King, C-214/16, EU:C:2017:914, т. 51 и цитираната съдебна практика).

65 Поради това следва да се провери дали принципите от съдебната практика относно правото на платен годишен отпуск на работник, който поради болест не е бил в състояние да упражни правото си на посочения отпуск през референтния период и/или периода на прехвърляне, определен в националното право, са съответно приложими към хипотеза като разглежданата в главните производства по настоящите дела, при която работник, който е уволнен незаконно, а по-късно е възстановен на работа в съответствие с националното право вследствие на отмяната на уволнението му със съдебно решение, не е полагал действително труд за работодателя си в периода от датата на незаконното уволнение до датата на възстановяването му на работа.

66 По този въпрос следва да се отбележи, че когато по отношение на работниците, които отсъстват от работа поради отпуск по болест, допуска дерогация на принципа, че правото на годишен отпуск трябва да се определя в зависимост от периодите на действително полагане на труд, Съдът се мотивира с това, че настъпването на нетрудоспособност поради болест по принцип е непредвидимо и не зависи от волята на работника (в този смисъл вж. по-специално решение от 4 октомври 2018 г., Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, т. 32 и цитираната съдебна практика).

67 Следва обаче да се констатира, че също както настъпването на нетрудоспособност поради болест, лишаването на работника от възможност да работи заради уволнение, обявено впоследствие за незаконно, по принцип е непредвидимо и не зависи от волята на този работник.

68 Всъщност, както отбелязва генералният адвокат в точка 48 от заключението си, обстоятелството, че в периода от датата на незаконното му уволнение до датата на възстановяването му на работа в съответствие с националното право вследствие на отмяната на това уволнение със съдебно решение съответният работник не е полагал действително труд за работодателя си, се дължи на действията на последния, довели до незаконното уволнение, без които работникът щеше да може да работи през посочения период и да упражни правото си на годишен отпуск.

69 Ето защо в хипотеза като разглежданата в главните производства по настоящите дела периодът от датата на незаконното уволнение до датата на възстановяването на работника на работа в съответствие с националното право вследствие на отмяната на уволнението със съдебно решение трябва да се приравни на период на действително полагане на труд за целите на определянето на правото на платен годишен отпуск.

70 Следователно практиката на Съда относно правото на платен годишен отпуск на работник, който поради болест не е бил в състояние да упражни правото си на посочения отпуск през референтния период и/или периода на прехвърляне, определен в националното право, е съответно приложима към хипотеза като разглежданата в главните производства по всяко от настоящите дела, при която работник, който е уволнен незаконно, а по-късно е възстановен на работа в съответствие с националното право вследствие на отмяната на уволнението му със съдебно решение, не е полагал действително труд за работодателя си през периода от датата на незаконното уволнение до датата на възстановяването му на работа.

71 На трето място, следва да се припомни, че в специфичните обстоятелства, в които се намира работник, който е нетрудоспособен в продължение на няколко последователни референтни периода, Съдът е постановил, че с оглед не само на закрилата на работника, която е цел на Директива 2003/88, но и на работодателя, който е изправен пред риска от натрупване на твърде големи периоди на отсъствие на работника и пред трудностите, които тези периоди биха могли да създадат за организацията на работата, член 7 от посочената директива трябва да се тълкува в смисъл, че допуска национални разпоредби или практики, които посредством период на 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).

72 Както обаче отбелязва генералният адвокат в точка 49 от заключението си, обстоятелства като разглежданите в главните производства по настоящите дела 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.

73 Всъщност, от една страна, съгласно припомнената в точка 55 от настоящото решение съдебна практика правото на платен годишен отпуск не може да се тълкува ограничително.

74 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 29 ноември 2017 г., King, C-214/16, EU:C:2017:914, т. 58 и цитираната съдебна практика).

75 При обстоятелства като разглежданите в главните производства по настоящите дела обаче защитата на интересите на работодателя не изглежда стриктно необходима и поради това поначало не би могла да обоснове дерогация на правото на работника на платен годишен отпуск.

76 От друга страна, както бе посочено в точка 68 от настоящото решение, също при такива обстоятелства именно действията на самия работодател — доколкото той е уволнил незаконно съответния работник — са причината, поради която в периода от датата на уволнението до датата на възстановяването му на работа работникът не е бил в състояние нито да работи, нито съответно да упражни правото си на годишен отпуск.

77 Следва обаче да се припомни, че е задължение на работодателя да осигури възможност на работника да упражни правото си на годишен отпуск (вж. в този смисъл решение от 6 ноември 2018 г., Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, т. 51 и цитираната съдебна практика). В това отношение, за разлика от положението на натрупване на платен годишен отпуск от работник, който не е в състояние да го ползва поради болест, работодателят, който не дава възможност на работника да упражни своето право на платен годишен отпуск, трябва да понесе свързаните с това последици (решение от 29 ноември 2017 г., King, C-214/16, EU:C:2017:914, т. 63).

78 Следователно работник, който е уволнен незаконно, а по-късно е възстановен на работа в съответствие с националното право вследствие на отмяната на уволнението му със съдебно решение, има право да иска платен годишен отпуск в целия полагаем размер за периода от датата на незаконното уволнение до датата на възстановяването му на работа вследствие на тази отмяна.

79 Накрая следва да се уточни, както посочва генералният адвокат в точка 59 от заключението си, че ако е работил на друга работа през периода от датата на незаконното уволнение до датата на възстановяването му на първата работа, съответният работник не може да претендира по отношение на първия си работодател право на годишен отпуск за периода, през който е работил на друго място.

80 Всъщност при такива обстоятелства съответният работник трябва да предяви правото си на платен годишен отпуск за последно посочения период пред новия си работодател.

81 По изложените съображения на първия въпрос по дело C-762/18 следва да се отговори, че член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална съдебна практика, по силата на която работник, който е уволнен незаконно, а по-късно е възстановен на работа в съответствие с националното право вследствие на отмяната на уволнението му със съдебно решение, няма право на платен годишен отпуск за периода от датата на уволнението до датата на възстановяването му на работа, поради това че през този период не е полагал действително труд за работодателя.

По втория въпрос по дело C-762/18 и по единствения въпрос по дело C-37/19

82 С втория въпрос по дело C-762/18 и с въпроса по дело C-37/19, които следва да се разгледат заедно, запитващите юрисдикции по същество искат да се установи дали член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална съдебна практика, по силата на която при последващо прекратяване на трудовото правоотношение — след като работникът е бил уволнен незаконно, а по-късно възстановен на работа в съответствие с националното право вследствие на отмяната на уволнението му със съдебно решение, този работник няма право на парично обезщетение за неизползвания платен годишен отпуск за периода от датата на незаконното уволнение до датата на възстановяването му на работа.

83 Следва да се припомни, че правото на годишен отпуск е само една от двете части на правото на платен годишен отпуск, което като съществен принцип на социалното право на Съюза е отразено в член 7 от Директива 93/104/ЕО на Съвета от 23 ноември 1993 година относно някои аспекти на организацията на работното време (ОВ L 307, 1993 г., стр. 18) и в член 7 от Директива 2003/88, а междувременно е и изрично закрепено като основно право в член 31, параграф 2 от Хартата. Посоченото основно право включва и правото 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 6 ноември 2018 г., Bauer и Willmeroth, C-569/16 и C-570/16, EU:C:2018:871, т. 58).

84 Както е подчертавал Съдът, 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 6 ноември 2018 г., Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, т. 31).

85 В това отношение от практиката на Съда следва, че посочената разпоредба трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национални разпоредби или практики, които предвиждат, че при прекратяването на трудовото правоотношение никакво финансово обезщетение за неизползван платен годишен отпуск не се изплаща на работника, който не е могъл да ползва всички дни годишен отпуск, на които е имал право преди прекратяването на трудовото правоотношение, по-специално защото е бил в отпуск по болест през целия или част от референтния период и/или период на прехвърляне (решение от 6 ноември 2018 г., Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, т. 32 и цитираната съдебна практика).

86 Както следва от точка 78 от настоящото решение обаче, работникът, който е уволнен незаконно, а по-късно е възстановен на работа в съответствие с националното право вследствие на отмяната на уволнението му със съдебно решение, може да иска платен годишен отпуск в целия полагаем размер за периода от датата на незаконното уволнение до датата на възстановяването му на работа вследствие на тази отмяна.

87 Следователно, когато съответният работник, също както заинтересованите работници по всяко от настоящите дела, отново е уволнен, след като е бил възстановен на работа вследствие на отмяната на незаконното му уволнение, той може да иска на основание член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 обезщетение за неизползван годишен отпуск при новото уволнение, включително за периода от датата на незаконното уволнение до датата на възстановяването му на работа.

88 Както обаче следва от точка 79 от настоящото решение, когато през този период съответният работник е бил на друга работа, той не може да претендира от първия си работодател обезщетение за периода, през който е бил на другата работа.

89 По изложените съображения на втория въпрос по дело C-762/18 и на единствения въпрос по дело C-37/19 следва да се отговори, че член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална съдебна практика, по силата на която при последващо прекратяване на трудовото правоотношение — след като работникът е бил уволнен незаконно, а по-късно възстановен на работа в съответствие с националното право вследствие на отмяната на уволнението му със съдебно решение, този работник няма право на парично обезщетение за неизползвания платен годишен отпуск за периода от датата на незаконното уволнение до датата на възстановяването му на работа.

По съдебните разноски

90 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:

1) **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 национална съдебна практика, по силата на която работник, който е уволнен незаконно, а по-късно е възстановен на работа в съответствие с националното право вследствие на отмяната на уволнението му със съдебно решение, няма право на платен годишен отпуск за периода от датата на уволнението до датата на възстановяването му на работа, поради това че през този период не е полагал действително труд за работодателя.**

2) **Член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална съдебна практика, по силата на която при последващо прекратяване на трудовото правоотношение — след като работникът е бил уволнен незаконно, а по-късно възстановен на работа в съответствие с националното право вследствие на отмяната на уволнението му със съдебно решение, този работник няма право на парично обезщетение за неизползвания платен годишен отпуск за периода от датата на незаконното уволнение до датата на възстановяването му на работа.**

Bonichot Silva de Lapuerta Bay Larsen

Toader Jääskinen

Обявено в открито съдебно заседание в Люксембург на 25 юни 2020 година.

Секретар
A. Calot Escobar

Председател на първи състав
J.-C. Bonichot