Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (шести състав)

12 октомври 2023 година*

„Преюдициално запитване — Социална политика — Защита на безопасността и здравето на работниците — Организация на работното време — Директива 2003/88/ЕО — Член 7, параграф 1 — Право на платен годишен отпуск — 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 — Период от датата на уволнението до датата на възстановяването на работа“

По дело C-57/22

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Nejvyšší soud (Върховен съд, Чехия) с акт от 6 декември 2021 г., постъпил в Съда на 28 януари 2022 г., в рамките на производство по дело

YQ

срещу

Ředitelství silnic a dálnic ČR,

СЪДЪТ (шести състав),

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

генерален адвокат: J. Richard de la Tour,

секретар: A. Calot Escobar,

предвид изложеното в писмената фаза на производството,

като има предвид становищата, представени:

– за YQ, от Z. Odehnal, advokát,

– за Ředitelství silnic a dálnic ČR, от L. Smejkal, advokát,

– за Европейската комисия, от P. Němečková и D. Recchia, в качеството на представители,

* Език на производството: чешки.

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

постанови настоящото

Решение

1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на член 7, параграф 1 от Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време (ОВ L 299, 2003 г., стр. 9; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 7, стр. 3).

2 Запитването е отправено в рамките на спор между YQ и Ředitelství silnic a dálnic ČR (Управление „Пътища и магистрали“, Чехия, наричано по-нататък „ŘSD“) по повод на отказа на Управлението да предостави на YQ финансово обезщетение за неизползван годишен отпуск.

Правна уредба

Правото на Съюза

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

„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 заменя с финансово обезщетение, освен при прекратяване на трудовото правоотношение“.

Чешкото право

4 Член 69 от Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (Закон № 262/2006 — Кодекс на труда), в приложимата му за спора в главното производство редакция (наричан по-нататък „Кодексът на труда“), предвижда:

„(1) Ако работодателят незаконно уволни работника или ако прекрати незаконно трудовия му договор без предизвестие или по време на срока за изпитване, а работникът уведоми писмено работодателя без неоправдано забавяне, че иска да продължи да работи, трудовото правоотношение се запазва, а работодателят е длъжен да заплаща на работника заместващо възнаграждение. Работникът има право на посоченото в първо изречение заместващо възнаграждение в размер на средната си работна заплата, считано от деня, в който уведоми работодателя, че иска да продължи работа, до момента, в който работодателят му даде възможност да се върне на работа или в който законно бъде прекратено трудовото правоотношение.

(2) Ако общият период, за който работникът има право на заместващото възнаграждение, надхвърля шест месеца, по искане на работодателя съдът може пропорционално да намали задължението му за по-нататъшно заплащане на заместващото възнаграждение; при произнасянето си съдът взема предвид в частност дали в същото време работникът е работил на друго място, каква работа е изпълнявал там и каква е била работната му заплата, или по какви причини не е полагал труд“.

Спорът в главното производство и преюдициалният въпрос

5 На 23 октомври 2013 г. YQ, която по онова време работи в ŘSD въз основа на трудов договор, сключен на 23 юни 2009 г., получава предизвестие за уволнение.

6 След като уволнението ѝ е обявено за незаконно с решение на Krajský soud v Brně (Окръжен съд Бърно, Чехия) от 20 декември 2016 г., влязло в сила на 10 януари 2017 г., YQ се връща на работа в ŘSD в съответствие с трудовия си договор.

7 Запитващата юрисдикция отбелязва, че през периода от 1 януари 2014 г. до 10 януари 2017 г. работодателят на YQ не ѝ е възлагал работа, въпреки че тя писмено го е уведомила за желанието си да работи.

8 След възстановяването си на работа YQ подава молба до ŘSD да ползва от юли до септември 2017 г. годишния отпуск, който е натрупала за времето от 1 януари 2014 г. до 10 януари 2017 г. ŘSD отказва да одобри молбата ѝ, по съображение че през този период YQ не е полагала труд. Въпреки отказа YQ не се явява на работното си място през дните на юли 2017 г., за които се е отнасяла молбата ѝ за отпуск. Затова на 9 август 2017 г. работодателят ѝ я уволнява за отсъствие от работа без уважителни причини.

9 YQ предявява иск пред Městský soud v Brně (Градски съд Бърно, Чехия) за осъждането на ŘSD да ѝ заплати сумата от 55 552 чешки крони (CZK), представляваща заместващо възнаграждение за дните отпуск за периода от 1 януари 2014 г. до 10 януари 2017 г., заедно с лихви за забава. Искът е отхвърлен с решение от 4 октомври 2019 г. Сезиран от YQ с въззивна жалба против това съдебно решение, Krajský soud v Brně (Окръжен съд Бърно) го потвърждава със свое решение от 6 октомври 2020 г.

10 Делото пред запитващата юрисдикция е образувано по касационна жалба против въззивното решение.

11 Тази юрисдикция отбелязва, че съгласно приложимото национално право периодът, през който е налице съдебен спор относно законността на уволнението на работника, се урежда от особените разпоредби на членове 69—72 от Кодекса на труда, съгласно които през този период работникът няма право нито на заместващо възнаграждение в случаите на недопускане да изпълнява работата си, нито на заместващо възнаграждение за неизползван отпуск.

12 Посочената юрисдикция добавя, че ако прекратяването на трудовото правоотношение бъде признато за незаконно, съгласно националната съдебна практика работникът има право на заместващо възнаграждение в размер на средната си работна заплата за цялото времетраене на съдебното производство по спора относно законността на прекратяването на трудовото правоотношение, при условие че служителят е уведомил писмено

работодателя за желанието си да продължи да работи, но работодателят не му е възлагал работа. След изтичането на шест месеца националният съд може да намали заместващото възнаграждение в съответствие с приложимите правила за това само ако след анализ на всички обстоятелства по делото може да се приеме, че работникът е започнал или е можел да започне работа при друг работодател при принципно равностойни или дори по-изгодни условия в сравнение с условията, при които щеше да полага труд в съответствие с трудовия си договор, ако работодателят беше изпълнил задължението си да му възлага уговорената работа.

13 Посочената юрисдикция също така пояснява, че съгласно постоянната практика на националните съдилища работникът има право и на обезщетение за вредите, които е претърпял вследствие от незаконното уволнение, така че да бъде поставен, поне чрез парично обезщетяване, в същото положение, в което би се намирал, ако трудовото правоотношение се беше запазило. Когато обаче работникът не е полагал действително труд през периода от момента, в който е заявил желание да продължи да работи, до момента, в който е отменено уволнението му, за този период не му се признава право на платен годишен отпуск.

14 Според запитващата юрисдикция тази национална съдебна практика на пръв поглед изглежда в противоречие с решение от 25 юни 2020 г., Върховен касационен съд на Република България и Iccrea Banca (C-762/18 и C-37/19, EU:C:2020:504), в което Съдът постановява, че член 7 от Директива 2003/88 не допуска национална съдебна практика, по силата на която незаконно уволненият работник няма право на платен годишен отпуск за периода от датата на уволнението до датата на възстановяването си на работа.

15 Запитващата юрисдикция обаче отбелязва, че има разлики между обсъжданото в онова решение национално законодателство и приложимото в главното производство чешко законодателство, поради което подходът от онова решение може би не е приложим за спора в главното производство. Всъщност, докато българското законодателство, обсъждано в решение от 25 юни 2020 г., Върховен касационен съд на Република България и Iccrea Banca (C-762/18 и C-37/19, EU:C:2020:504), предвижда право на заплащане на брутното трудово възнаграждение, но само за срок от шест месеца и само в размер на разликата между заплатата, която работникът е получавал през съответния период от друго трудово правоотношение, и заплатата, която би получавал в рамките на незаконно прекратеното трудово правоотношение, то чешкото законодателство по принцип признава това право в пълен обем и за целия този период, с ограниченията, посочени в точка 12 от настоящото решение. Затова според запитващата юрисдикция прилагането на подхода от онова съдебно решение към разглеждания в главното производство случай би създало дисбаланс в ущърб на интересите на работодателя.

16 При тези условия Nejvyšší soud (Върховен съд, Чехия) решава да спре производството и да постави на Съда следния преюдициален въпрос:

„Трябва ли член 7, параграф 1 от Директива [2003/88] 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 си на работа, поради това че през този период не е полагал действително труд за работодателя, включително ако в съответствие с националното право незаконно уволненият работник, който без

неоправдано забавяне уведоми писмено работодателя си, че иска да продължи да работи, има право на заместващо възнаграждение в размер на средната си работна заплата, считано от деня, в който уведоми работодателя си, че иска да продължи работа, до момента, в който работодателят му даде възможност да се върне на работа или в който законно бъде прекратено трудовото правоотношение?“.

По преюдициалния въпрос

По приложимостта на Директива 2003/88

17 В самото начало Комисията изразява съмнения в приложимостта ratione materiae на Директива 2003/88 по отношение на спора в главното производство, тъй като от изложението на националната правна уредба личало, че дори когато уволнението е обявено за незаконно със съдебно решение, периодът между датата на уволнението и датата на възстановяването на заинтересования на работа все пак не се смята с обратна сила за част от трудовия стаж на това лице при съответния работодател.

18 В това отношение има трайна съдебна практика, че Директива 2003/88 има за цел да определи минималните изисквания, предназначени да подобрят условията на живот и труд на работниците чрез сближаване на националните разпоредби, по-специално относно продължителността на работното време (решение от 20 ноември 2018 г., Sindicatul Familia Constanța и др., C-147/17, EU:C:2018:926, т. 39 и цитираната съдебна практика).

19 При това положение Директива 2003/88 се прилага само по отношение на работниците и затова следва да се определи дали физическо лице като ищцата в главното производство може да се счита за „работник“ по смисъла на тази директива.

20 Съгласно установената съдебна практика за целите на прилагането на Директива 2003/88 понятието „работник“ не може да има различно тълкуване съгласно всяко национално право, а има самостоятелно, присъщо на правото на Съюза значение. То трябва да бъде определено съобразно обективни критерии, които характеризират трудовото правоотношение с оглед на правата и задълженията на съответните лица. Основната характеристика на трудовото правоотношение обаче е обстоятелството, че през определен период от време лицето предоставя работна сила в полза на друго лице и под негово ръководство, срещу което получава възнаграждение (решение от 20 ноември 2018 г., Sindicatul Familia Constanța и др., C-147/17, EU:C:2018:926, т. 41 и цитираната съдебна практика).

21 От това следва, че трудовото правоотношение предполага наличието на връзка на власт и подчинение между работника и неговия работодател. Наличието на такава връзка трябва да се преценява за всеки конкретен случай в зависимост от всички данни и обстоятелства, които характеризират правоотношението между страните (решение от 20 ноември 2018 г., Sindicatul Familia Constanța и др., C-147/17, EU:C:2018:926, т. 42 и цитираната съдебна практика).

22 В настоящия случай, от една страна, от описанието на националната правна уредба в акта за преюдициално запитване и конкретно от член 69, параграф 1 от Кодекса на труда следва, че ако работодателят незаконно уволни работника или ако прекрати незаконно трудовия му

договор без предизвестие или по време на срока за изпитване, а работникът уведоми писмено работодателя без неоправдано забавяне, че иска да продължи да работи, трудовото правоотношение се запазва.

23 От друга страна, фактическата обстановка по делото в главното производство, както е изложена в акта за преюдициално запитване, сочи, че YQ е сключила договор с ŘSD на 23 юни 2009 г. и че след постановената на 10 януари 2017 г. отмяна на връченото ѝ на 23 октомври 2013 г. предизвестие за уволнение се е върнала на работа въз основа на първоначално сключения трудов договор.

24 По тези съображения следва да се приеме, че физическо лице като YQ трябва да се смята за „работник“ по смисъла на Директива 2003/88 и съответно попада в обхвата на приложение на тази директива.

По същество

25 С въпроса си запитващата юрисдикция иска по същество да се установи дали член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска 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 си на работа, поради това че през този период не е полагал действително труд за работодателя, при положение че работодателят не му е възлагал работа и че работникът вече има право на заместващо възнаграждение за този период в съответствие с националното право.

26 Следва да се припомни, че съгласно постоянната практика на Съда при тълкуването на разпоредба от правото на Съюза трябва да се вземат предвид не само нейният текст, но и контекстът ѝ и целите на правната уредба, от която тя е част (решение от 8 юни 2023 г., Fastweb и др. (Периодичност на фактуриране), C-468/20, EU:C:2023:447, т. 52 и цитираната съдебна практика).

27 На първо място, що се отнася до текста на член 7, параграф 1 от Директива 2003/88, тази разпоредба гласи, че 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 22 септември 2022 г., Fraport и St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 и C-727/20, EU:C:2022:707, т. 24 и цитираната съдебна практика).

28 На второ място, що се отнася до контекста на тази разпоредба, следва най-напред 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 основните права на Европейския съюз, на която член 6, параграф 1 ДЕС придава същата правна сила като тази на Договорите (решение от 22 септември 2022 г., Fraport и St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 и C-727/20, EU:C:2022:707, т. 25 и цитираната съдебна практика).

29 В този смисъл член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 отразява и уточнява основното право на платен годишен отпуск, закрепено в член 31, параграф 2 от Хартата на основните права. Всъщност, докато последната разпоредба гарантира правото на всеки работник на платен годишен отпуск, първата разпоредба прилага този принцип, като определя продължителността на посочения отпуск (решение от 22 септември 2022 г., Fraport и St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 и C-727/20, EU:C:2022:707, т. 26 и цитираната съдебна практика).

30 По-нататък, както вече е постановявал Съдът, правото на платен годишен отпуск не може да се тълкува ограничително (решение от 25 ноември 2021 г., job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, т. 26 и цитираната съдебна практика), а дерогиране на това право може да се допусне само в рамките, изрично посочени от самата Директива 2003/88 (вж. в този смисъл решение от 6 април 2006 г., Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, EU:C:2006:244, т. 28 и цитираната съдебна практика).

31 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 7 април 2022 г., Ministero della Giustizia и др. (Статут на италианските мирови съдии), C-236/20, EU:C:2022:263, т. 50 и цитираната съдебна практика).

32 На трето място, що се отнася до целите на приложимата в главното производство правна уредба, 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 22 септември 2022 г., Fraport и St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 и C-727/20, EU:C:2022:707, т. 27 и цитираната съдебна практика).

33 Както обаче е припомнял Съдът, тази цел — която отличава правото на платен годишен отпуск от други 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 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. 58 и цитираната съдебна практика).

34 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 (решение от 25 юни 2020 г., Върховен касационен съд на Република България и Iccrea Banca, C-762/18 и C-37/19, EU:C:2020:504, т. 59 и цитираната съдебна практика).

35 Това е така, когато 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 получил възможност да полага действително труд за работодателя си през периода от датата на незаконното уволнение до датата на възстановяването си на работа (вж. в този смисъл решение от 25 юни 2020 г., Върховен касационен съд на Република България и Iccrea Banca, C-762/18 и C-37/19, EU:C:2020:504, т. 70).

36 Всъщност обстоятелството, че през периода от датата на незаконното си уволнение до датата на възстановяването си на работа 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 и да упражни правото си на годишен отпуск (вж. в този смисъл решение от 25 юни 2020 г., Върховен касационен съд на Република България и Iccrea Banca, C-762/18 и C-37/19, EU:C:2020:504, т. 68).

37 Оттук следва, че периодът от датата на незаконното уволнение на работника до датата на възстановяването му 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 (решение от 25 юни 2020 г., Върховен касационен съд на Република България и Iccrea Banca, C-762/18 и C-37/19, EU:C:2020:504, т. 69).

38 В това отношение следва да се припомни, че е задължение на работодателя да осигури възможност на работника да упражни правото си на годишен отпуск. Всъщност, 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 22 септември 2022 г., Fraport и St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 и C-727/20, EU:C:2022:707, т. 40 и цитираната съдебна практика).

39 Ето защо държавите членки не могат да дерогират принципа, закрепен в член 7 от Директива 2003/88, 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 на работника не е била осигурена възможността да ползва отпуска си (вж. в този смисъл решение от 22 септември 2022 г., Fraport и St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 и C-727/20, EU:C:2022:707, т. 41 и цитираната съдебна практика).

40 Запитващата юрисдикция обаче отбелязва, че за разлика от приложимата правна уредба по делото, по което е постановено решение от 25 юни 2020 г., Върховен касационен съд на Република България и Iccrea Banca (C-762/18 и C-37/19, EU:C:2020:504), чешката правна уредба по принцип предвижда заплащане на брутното възнаграждение в пълен обем и за целия период, с ограниченията, посочени в точка 12 от настоящото решение. Според тази юрисдикция, ако се възприеме подходът от онова решение, ще се стигне до дисбаланс в ущърб на интересите на работодателя.

41 В това отношение от практиката на Съда следва, че 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 заплащане на този

отпуск е по време на отпуска работникът да бъде поставен в положение, което по отношение на възнаграждението да е подобно на периодите на полагане на труд (решение от 29 ноември 2017 г., King, C-214/16, EU:C:2017:914, т. 35 и цитираната съдебна практика).

42 В този смисъл правото на годишен отпуск включва и право на заплащане, а също и — като право, неотделимо от правото на платен годишен отпуск — правото на финансово обезщетение за неизползвания годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение (решение от 6 ноември 2018 г., Bauer и Willmeroth, C-569/16 и C-570/16, EU:C:2018:871, т. 58), като във връзка с последното Съдът е пояснил, че член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 не предвижда други условия за възникването на правото на финансово обезщетение, освен да е прекратено трудовото правоотношение, от една страна, и от друга, работникът да не е ползвал всичките дни годишен отпуск, на които е имал право към датата на прекратяването на това правоотношение (решение от 6 ноември 2018 г., Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, т. 31).

43 Оттук следва, че за правото на платен годишен отпуск е без значение обстоятелството, че заместващото възнаграждение, което националното право предвижда да се заплаща на незаконно уволнения работник за периода от датата на уволнението до датата на възстановяването му на работа, по принцип съответства по размер на средната заплата, която е получавал този работник, при положение че това заместващо възнаграждение е предназначено да компенсира работника за неполученото заради незаконното уволнение възнаграждение.

44 Наред с това, както беше посочено в точки 30 и 31 от настоящото решение, правото на платен годишен отпуск — което произтича пряко от Директива 2003/88 — не може да се тълкува ограничително: всъщност работникът трябва да се счита за по-слабата страна в трудовото правоотношение, поради което работодателят не следва да разполага с каквито и да било възможности да ограничава правата му (решение от 2 март 2023 г., MÁV-START, C-477/21, EU:C:2023:140, т. 36 и цитираната съдебна практика).

45 По всички изложени съображения на поставения въпрос следва да се отговори, че член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска 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 си на работа, поради това че през този период не е полагал действително труд за работодателя, при положение че работодателят не му е възлагал работа и че работникът вече има право на заместващо възнаграждение за този период в съответствие с националното право.

По съдебните разноски

46 С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред запитващата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноски. Разходите, направени за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (шести състав) реши:

Член 7, 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 си на работа, поради това че през този период не е полагал действително труд за работодателя, при положение че работодателят не му е възлагал работа и че работникът вече има право на заместващо възнаграждение за този период в съответствие с националното право.

Подписи