Сборник съдебна практика

ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ГЕНЕРАЛНИЯ АДВОКАТ
J. RICHARD DE LA TOUR
представено на 5 май 2022 година [1]

Дело C-120/21

LB
срещу
TO

(Преюдициално запитване, отправено от Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови спорове, Германия)

„Преюдициално запитване — Социална политика — Право на платен годишен отпуск — Финансово обезщетение за неползвания платен годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение — Тригодишен давностен срок — Начален момент — Задължения за отправяне на покана и за предоставяне на информация на работника относно ползването на отпуска му“

I. Въведение

1. С преюдициалното запитване, предмет на настоящото дело, Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови спорове, Германия) иска от Съда тълкуване 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 [2] и член 31, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз [3].

2. Преюдициалното запитване е отправено в рамките на спор между TO и LB във връзка с получаването на финансово обезщетение за дни платен годишен отпуск. LB се позовава на погасяването по давност на претендираното от TO право на платен годишен отпуск.

3. Отправеният от запитващата юрисдикция въпрос налага да се определи дали прилагането на национални разпоредби в областта на давността към правото на платен годишен отпуск съответства на правото на Съюза, когато работодателят не е спазил задълженията за отправяне на покана и за информиране на работника относно ползването на отпуска му, изведени от Съда в решения от 6 ноември 2018 г., Kreuziger [4] и Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften [5].

1 Език на оригиналния текст: френски.

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

3 Наричана по-нататък „Хартата“.

4 C-619/16, наричано по-нататък „решение Kreuziger“, EU:C:2018:872.

5 C-684/16, наричано по-нататък „решение Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften“, EU:C:2018:874.

4. Всъщност в тези решения Съдът е постановил, че работодателят трябва да отправи покана до работника да упражни правото си на платен годишен отпуск и да го информира за възможното погасяване на това право. Когато този работодател не спази така възложените му задължения, посоченото право не може да се погаси след изтичане на референтния период или на предвиден в националното право период на прехвърляне.

5. В рамките на поставеното на разглеждане дело Съдът трябва да реши дали постановеното от него в областта на погасяването на правото на платен годишен отпуск е валидно и за прилагането на общата погасителна давност към това право. По-точно може ли такъв срок да започне да тече и да изтече, независимо от това дали работодателят действително е дал възможност на работника да упражни посоченото право?

6. В изложението по-долу ще посоча съображенията, поради които считам, че член 7 от Директива 2003/88 и член 31, параграф 2 от Хартата трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална правна уредба, съгласно която по отношение на правото на платен годишен отпуск, придобито за референтен период, както и съответно на правото на финансово обезщетение за неползвания платен годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение, се прилага тригодишен давностен срок, който започва да тече в края на този референтен период, когато работодателят не е изпълнил задълженията си за отправяне на покана и за предоставяне на информация във връзка с ползването на този отпуск от работника.

II. Правна уредба

А. Правото на Съюза

7. Член 7 от Директива 2003/88, озаглавен „Годишен отпуск“, предвижда 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 заменя с финансово обезщетение, освен при прекратяване на трудовото правоотношение“.

Б. Германското право

8. Член 7 от Bundesurlaubsgesetz (Федерален закон за отпуските)[6] от 8 януари 1963 г., в редакцията му от 7 май 2002 г., приложима към трудовото правоотношение между страните[7], е озаглавен „Дата, прехвърляне на отпуска и обезщетение за неползван отпуск“. Този член гласи:

„[…]

[6] BGBl, 1963 г., стр. 2.

[7] BGBl, 2002 г. I, стр. 1592, наричано по-нататък „BUrlG“.

(3) Отпускът трябва да бъде разрешен и използван през текущата календарна година. Прехвърляне на отпуск за следващата календарна година се допуска само когато това се налага поради спешни служебни причини или такива, свързани с личността на работника. При прехвърляне, отпускът трябва да се предостави и използва през първите три месеца на следващата календарна година. По молба на работника обаче частичният отпуск, получен съгласно член 5, параграф 1, буква а), се прехвърля за следващата календарна година.

(4) Когато поради прекратяване на трудовото правоотношение е невъзможно да се разреши ползването на целия или на част от отпуска, за неизползвания отпуск се изплаща компенсационно обезщетение“.

9. Bürgerliches Gesetzbuch (Граждански кодекс, наричан по-нататък „BGB“), който се прилага към трудовото правоотношение между страните по делото в главното производство, предвижда в член 194, озаглавен „Предмет на погасителната давност“, следното:

„(1) Правото да се иска от друго лице да извърши нещо или да се въздържа от действие (право на вземане) се погасява по давност.

[…]“.

10. Съгласно член 195 от BGB, озаглавен „Общ давностен срок“:

„Общият давностен срок е три години“.

11. Член 199 от BGB, озаглавен „Начален момент на общия давностен срок и максимални давностни срокове“, гласи следното:

„(1) Освен ако не е предвидено друго, общият давностен срок започва да тече с приключването на годината, през която

1. е възникнало правото и когато

2. кредиторът е узнал обстоятелствата, от които то произтича, и самоличността на длъжника или е трябвало да узнае за тях, ако не е допуснал груба небрежност.

[…]

(4) Другите права, извън посочените в параграфи 2—3а, се погасяват в десетгодишен срок, считано от тяхното възникване, независимо дали са известни или поради допусната груба небрежност — неизвестни.

[…]“.

12. Съгласно член 204 от BGB, озаглавен „Прекъсване на давността с предявяването на иск“:

„(1) Давността се прекъсва с

1. предявяването на иск за изпълнение или за признаване на право […]“.

III. Фактите по делото в главното производство и преюдициалният въпрос

13. В периода 1 ноември 1996—31 юли 2017 г. TO работи за LB като данъчен специалист и счетоводител. Тя има право на 24 дни отпуск за всяка календарна година. С писмо от 1 март 2012 г. LB уверява TO, че на 31 март 2012 г. тя няма да изгуби „правото на оставащите ѝ 76 дни отпуск за календарната 2011 година и за предходните години“, тъй като не е имала възможност да ползва този отпуск поради голямото работно натоварване в адвокатската му кантора. От 2012 г. до 2017 г. LB предоставя на TO общо 95 дни отпуск. Тя не ползва целия размер на законоустановения си минимален отпуск. LB нито поканва TO да ползва още дни отпуск, нито я информира, че може да изгуби непоискания отпуск с изтичането на календарната година или на периода на прехвърляне.

14. С иск, предявен на 6 февруари 2018 г. пред Arbeitsgericht (Първоинстанционен съд по трудови спорове, Германия), TO иска финансово обезщетение за 101 дни платен годишен отпуск за 2017 г. и за предходните години, който не е използвала преди прекратяването на трудовото си правоотношение. LB счита, че TO е загубила тези дни отпуск. Във връзка с това той изтъква, че не е можел да знае за задълженията си за предоставяне на информация и за отправяне на покана, нито да ги изпълни, тъй като практиката на Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови спорове) се е променила едва след прекратяването на трудовото правоотношение с решения от 19 февруари 2019 г. Освен това той нямал задължение да плати обезщетение за неползвания отпуск, тъй като правото на отпуск, за което TO може да иска обезщетение, било погасено по давност.

15. Arbeitsgericht (Първоинстанционен съд по трудови спорове) осъжда LB да плати финансово обезщетение за оставащите дни отпуск за 2017 г. Той отхвърля иска в останалата му част.

16. Въз основа на подадената от TO въззивна жалба Landesarbeitsgericht (Съд по трудови спорове на провинцията, Германия) осъжда LB да ѝ плати финансово обезщетение за 76 дни неползван отпуск за периода 2013—2016 г., тоест 17 376,64 EUR бруто размер. Той приема, че като се вземат предвид изискванията на правото на Съюза, правото на отпуск на TO не може нито да бъде изгубено съгласно член 7, параграф 3 от BUrlG, нито да се погаси по давност съгласно общите разпоредби в областта на погасителната давност, изведени от член 194 и сл. от BGB, тъй като LB не е осигурил възможност на TO да ползва отпуска си.

17. LB подава ревизионна жалба пред запитващата юрисдикция.

18. Тази юрисдикция посочва, въз основа на установената с решения Kreuziger и Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften съдебна практика, че правото на платен годишен отпуск на TO за периода 2013—2016 г. не е погасено по силата на член 7, параграф 3 от BUrlG, тъй като LB не е отправил покана до нея да ползва този отпуск и не я е информирал точно и своевременно за това, че неползваният отпуск ще бъде изгубен в края на календарната година или на периода на прехвърляне.

19. Както Съда, запитващата юрисдикция изхожда от принципа, че погасяване на правото на платен годишен отпуск в случаите, при които работник не е могъл да ползва отпуска си, е допустимо само по изключение, ако са налице особени обстоятелства, които са основание за загубата на този отпуск. Тази юрисдикция обаче приема, че LB е могъл да даде възможност на TO да ползва отпуска си за периода 2013—2016 г., като изпълни задълженията си за отправяне на покана и за предоставяне на информация.

20. Доколкото LB повдига възражение за изтекла давност на основание на членове 194 и 195 от BGB, от който следва, че претенциите на кредитора се погасяват три години след изтичане на края на годината, през която е възникнало правото му, посочената юрисдикция трябва да провери дали правото на платен годишен отпуск, което не е могло да се погаси по силата на член 7, параграф 3 от BUrlG, е погасено по давност.

21. Запитващата юрисдикция посочва, че искането на TO би било неоснователно, що се отнася до обезщетението за неползван отпуск за 2013 г. и 2014 г., ако член 7 от BUrlG, тълкуван с оглед на правото на Съюза, допуска погасяването по давност на правото на отпуск за тези години и позволява за начален момент на давностния срок да се приеме референтната година, през която е възникнало правото, дори при липса на съдействие от страна на работодателя.

22. Поради това тази юрисдикция иска да се установи как общите разпоредби на член 194 и сл. от BGB в областта на погасителната давност се съотнасят с член 7 от BUrlG, като се има предвид установената с решения Kreuziger и Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften съдебна практика. Всъщност с оглед на тази съдебна практика прилагане на националните правила в областта на погасителната давност към правото на отпуск в положение като разглежданото по делото в главното производство би могло да доведе до нарушение на член 7 от Директива 2003/88 и на член 31, параграф 2 от Хартата.

23. По-специално би следвало да се определи дали от посочената съдебна практика трябва да се направи извод, че тези разпоредби не допускат от работник да се изисква да предяви иск съгласно член 204, параграф 1 от BGB, за да прекъсне погасителната давност за правото си на отпуск в положение, при което работодателят му не му е дал възможност да упражни това право.

24. Запитващата юрисдикция има съмнения относно правилното тълкуване на правото на Съюза, доколкото Съдът вече е приел в съответствие с принципа на процесуална автономия на държавите членки прилагането на давностни срокове, при условие че са спазени принципите на равностойност и на ефективност.

25. От гледна точка на принципа на ефективност обаче указанията, които могат да се изведат от практиката на Съда, биха наложили допълнително изясняване що се отнася до прилагането им към упражняването на правото на платен годишен отпуск. По-специално въпросът за началния момент на давностния срок е ключов за въпросите, които си поставя запитващата юрисдикция.

26. Според една първа гледна точка би могло да се счита, че прилагането на националните правила за погасителна давност към упражняването на това право е съвместимо с принципа на ефективност. Като предвижда тригодишен давностен срок, националният законодател създава подходящо равновесие между интересите на работодателя като длъжник във връзка с правото на платен годишен отпуск и тези на работника като кредитор по това

право. Като подчертава, че съгласно членове 195 и 199, параграф 1, точки 1 и 2 от BGB този срок започва да тече едва след узнаването за вземането или възможното му идентифициране, запитващата юрисдикция посочва, че работникът, който обикновено е наясно с правото на отпуск, произтичащо от трудовия му договор, от закона или от колективни трудови договори, е в състояние да предяви това право по съдебен ред в достатъчно дълъг срок, като по този начин прекъсне давностния срок.

27. Според втора гледна точка обаче в практиката на Съда има също и указания, създаващи впечатлението, че прилагането на националните правила за погасителната давност към правото на платен годишен отпуск е несъвместимо с принципа на ефективност, когато работодателят не е спазил задълженията си за отправяне на покана и за предоставяне на информация.

28. Всъщност Съдът вече е постановил в друг контекст, че прилагането на давностен срок може да направи прекомерно трудно упражняването на предоставените с правото на Съюза права и следователно да наруши принципа на ефективност, разглеждан във връзка с принципа на правна сигурност, ако той започва да тече на дата, на която ищецът не е можел да бъде наясно или да разбира обхвата на правата си, произтичащи от правото на Съюза, тъй като не е разполагал с необходимата информация[8].

29. Поради това за запитващата юрисдикция въпросът, който се поставя в този контекст, е дали член 7 от Директива 2003/88 и член 31, параграф 2 от Хартата изискват началният момент на давностния срок да зависи не само от знанието за възникването и обхвата на правото на платен годишен отпуск, но и от информацията относно ограничаването във времето на това право и евентуалното му погасяване, която работодателят трябва да предостави в изпълнение на задълженията си за отправяне на покана и за предоставяне на информация.

30. С оглед на тези аспекти Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови спорове) решава да спре производството и да постави на Съда следния преюдициален въпрос:

„Допускат ли член 7 от [Директива 2003/88] и член 31, параграф 2 от [Хартата] да се прилага национална уредба като член 194, параграф 1 във връзка с член 195 от [BGB], съгласно която по отношение на правото на платен годишен отпуск се прилага общ тригодишен давностен срок, който при условията по член 199, параграф 1 от BGB започва да тече с приключването на годината на отпуска, при положение че работодателят не е осигурил действително на работника възможността да упражни правото си на отпуск, чрез съответна покана и предоставяне на информация?“.

31. Писмени становища са представени от германското правителство и от Европейската комисия. На 24 март 2022 г. е проведено съдебно заседание за изслушване на устните състезания.

[8] Запитващата юрисдикция се позовава в това отношение на решения относно тълкуването на Директива 93/13/ЕИО на Съвета от 5 април 1993 година относно неравноправните клаузи в потребителските договори (ОВ L 95, 1993 г., стр. 29; Специално издание на български език, 2007 г., глава 15, том 2, стр. 273 и поправка ОВ L 293, 9.10.2014 г.). Тя цитира решения от 13 септември 2018 г., Profi Credit Polska (C-176/17, EU:C:2018:711, т. 69) и от 16 юли 2020 г., Caixabank и Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (C-224/19 и C-259/19, EU:C:2020:578, т. 90 и сл.).

IV. Анализ

32. С преюдициалния си въпрос запитващата юрисдикция по същество иска от Съда да се произнесе по въпроса дали член 7 от Директива 2003/88 и член 31, параграф 2 от Хартата трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална правна уредба, съгласно която за правото на платен годишен отпуск, придобито за референтен период, както и съответно за правото на финансово обезщетение за неползвания платен годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение, е предвиден тригодишен давностен срок, който започва да тече в края на този референтен период, когато работодателят не е спазил наложените му задължения за отправяне на покана и за предоставяне на информация във връзка с ползването на този отпуск от работника.

33. За да се отговори на този въпрос, следва да се подчертае, че както се установява от самия текст на член 7 от Директива 2003/88 и от практиката на Съда, държавите членки следва да определят във вътрешната си правна уредба условията за упражняване и осъществяване на правото на платен годишен отпуск, като уточнят конкретните обстоятелства, при които работниците могат да го упражняват [9].

34. В това отношение Съдът е постановил, че „член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 допуска по принцип национална правна уредба, която предвижда условия и ред за упражняване на правото на платен годишен отпуск, изрично предоставено от тази директива, които включват дори загуба на посоченото право при изтичането на референтния период или на период на прехвърляне, при условие обаче че работникът, който губи правото си на платен годишен отпуск, е имал действително възможност да упражни правото, което директивата му предоставя“ [10].

35. Съдът вече е имал повод да уточни, че национална правна разпоредба като член 7, параграф 3 от BUrlG попада в обхвата на условията и реда за упражняване на платения годишен отпуск по смисъла на член 7, параграф 1 от Директива 2003/88, както е тълкуван от Съда [11]. Подобна правна уредба е част от правилата и процедурите на националното право, приложими за определянето на отпуските на работниците, чиято цел е да отчетат съществуващите различни интереси [12].

36. Според Съда обаче при всяко положение следва да „се гарантира, че прилагането на такива национални правила няма да доведе до погасяване на правата на платен годишен отпуск, придобити от работника, дори когато той не е имал действително възможност да ги упражни“ [13]. В този смисъл „автоматична загуба на правото на платен годишен отпуск, която не изисква предварително да се провери дали на работника действително е била осигурена възможността да упражни това си право, не зачита рамките […] с които държавите членки задължително следва да се съобразяват, когато уточняват условията и реда за упражняване на това право“ [14]. Всъщност „погасяването на придобитото от работника право на платен годишен отпуск или на съответното право да му се плати обезщетение за неползваните дни

[9] Вж. по-специално решение от 20 януари 2009 г. Schultz-Hoff и др., (C-350/06 и C-520/06, EU:C:2009:18, т. 28) и решение Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (т. 34).

[10] Вж. по-специално решение от 20 януари 2009 г., Schultz-Hoff и др. (C-350/06 и C-520/06, EU:C:2009:18, т. 43) и решение Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (т. 35).

[11] Вж. решение Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (т. 36).

[12] Вж. решение Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (т. 37 и цитираната съдебна практика).

[13] Решение Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (т. 38).

[14] Решение Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (т. 40).

отпуск в случай на прекратяване на трудовото правоотношение, без той да е имал действително възможност да упражни правото на платен годишен отпуск, би накърнило самата същност на това право“ [15].

37. От тази практика на Съда следва, че в областта на правото на платен годишен отпуск принципът е, че това право 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 [16].

38. Доколкото се прилагат по отношение на правото на платен годишен отпуск, правилата за давността, предвидени в член 194 и сл. BGB, както и член 7, параграф 3 от BUrlG, попадат в обхвата на условията и реда за упражняване на това право. Следователно такива правила трябва да са съобразени с наложените на държавите членки ограничения, така че да не се накърни самата същност на посоченото право.

39. Става въпрос за изразяването по друг начин в специфичната област на правото на платен годишен отпуск на общото правило, че държавите членки се ползват с процесуална автономия, която е уредена от правото на Съюза. В този смисъл наистина от постоянната практика на Съда следва, че при липсата на специална правна уредба на Съюза в тази област редът и условията за прилагане на това право се уреждат във вътрешния правен ред на държавите членки по силата на принципа на процесуална автономия на последните. Тези ред и условия обаче не трябва да са по-неблагоприятни от тези, които уреждат подобни вътрешни положения (принцип на равностойност), нито да са определени така, че да правят практически невъзможно или прекомерно трудно упражняването на правата, предоставени от правния ред на Съюза (принцип на ефективност) [17].

40. Настоящото дело се отнася единствено до принципа на ефективност [18]. Що се отнася до този принцип, е необходимо да се отбележи, че Съдът застъпва постоянно становището, че всеки случай, в който се поставя въпросът дали национална процесуална разпоредба прави невъзможно или прекомерно трудно прилагането на правото на Съюза, трябва да се анализира, като се държи сметка за мястото на тази разпоредба в цялото производство, неговия ход и особености пред различните национални инстанции. В тази насока следва, когато е необходимо, да се вземат предвид принципите, които стоят в основата на националната правораздавателна система, като гарантиране на правото на защита, принципа на правна сигурност и правилното развитие на производството [19].

[15] Вж. решение Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (т. 26 и цитираната съдебна практика).

[16] Вж. по-специално решение от 25 юни 2020 г., Върховен касационен съд на Република България и Iccrea Banca SpA (C-762/18 и C-37/19, EU:C:2020:504, т. 72).

[17] Вж. по-специално решения от 10 юни 2021 г., BNP Paribas Personal Finance (C-776/19—C-782/19, EU:C:2021:470, наричано по-нататък „решение BNP Paribas Personal Finance“ т. 27 и цитираната съдебна практика) и от 10 февруари 2022 г., Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld (Давностен срок) (C-219/20, EU:C:2022:89, т. 41 и цитираната съдебна практика).

[18] Що се отнася до принципа на равностойност, от акта за преюдициално запитване се установява, че член 194 и сл. от BGB, на които се прави позоваване, за да се повдигне възражение за погасяването по давност на правото на платен годишен отпуск по делото в главното производство, са приложими за всяко гражданскоправно вземане, основано както на националното право, така и на правото на Съюза.

[19] Вж. по-специално решение BNP Paribas Personal Finance (т. 28 и цитираната съдебна практика).

41. На следващо място, Съдът е уточнил, че задължението на държавите членки да осигурят ефективността на правата, които правните субекти черпят от правото на Съюза, включва изискване за ефективна съдебна закрила, закрепено и в член 47 от Хартата, което наред с останалото важи за определянето на процесуалните правила, приложими към исковете, основани на подобни права [20].

42. Във връзка с анализа на характеристиките на давностен срок Съдът е уточнил, че този анализ трябва да се отнася до продължителността на срока и до реда и условията за прилагането му, включително начина, възприет за определянето на началния му момент [21].

43. Чрез използването на тази схема за анализ следва да се провери дали и до каква степен прилагането към правото на платен годишен отпуск на давностния срок, разглеждан в главното производство, е съвместимо с правото на Съюза.

44. На първо място, по отношение на продължителността на давностния срок, Съдът вече е постановил, че разумни преклузивни срокове за оспорване по съдебен ред, определени в интерес на правната сигурност, не могат да направят практически невъзможно или прекомерно трудно упражняването на правата, предоставени от правния ред на Съюза, ако тези срокове са практически достатъчни, за да може правният субект да подготви и упражни правото на ефективна защита пред съд [22]. Всъщност определянето на разумни преклузивни срокове за оспорване по съдебен ред, в интерес на правната сигурност, е съвместимо с правото на Съюза [23].

45. В случая член 195 от BGB, на който LB се позовава по делото в главното производство, за да възрази на претенциите на TO, предвижда тригодишен давностен срок. Съдът вече е постановил, че тъй като е установен и известен предварително, такъв срок изглежда разумен и в съответствие с принципа на ефективност [24].

46. На второ място, що се отнася до началния момент на давностния срок, разглеждан по делото в главното производство, важно е да се провери дали той може да попречи на работника да се позове в рамките на този срок на предоставените му с Директива 2003/88 права.

47. Припомням, че съгласно член 199, параграф 1 от BGB общият давностен срок започва да тече от края на годината, през която е възникнало правото и през която кредиторът е узнал за обстоятелствата, на които се основава това право, и самоличността на длъжника или е трябвало да ги узнае, ако не е допуснал груба небрежност. Тази разпоредба предполага, че по принцип тригодишният давностен срок започва да тече в края на референтната година, през която работникът е придобил правото си на платен годишен отпуск. Определен по този начин, началният момент на този давностен срок почива на констатацията, че обикновено този работник е наясно с правото на отпуск, произтичащо от трудовия му договор, от закона или от колективни трудови договори, и е в състояние да предяви по съдебен ред това право в достатъчно дълъг срок, като по този начин прекъсва давностния срок.

[20] Вж. по-специално решение BNP Paribas Personal Finance (т. 29 и цитираната съдебна практика).

[21] Вж. по-специално решение BNP Paribas Personal Finance (т. 30 и цитираната съдебна практика).

[22] Вж. по-специално решение BNP Paribas Personal Finance (т. 31 и цитираната съдебна практика).

[23] Вж. по-специално решение BNP Paribas Personal Finance (т. 32 и цитираната съдебна практика).

[24] Вж. по-специално решение от 15 април 2010 г., Barth (C-542/08, EU:C:2010:193, т. 28 и 29) и решение от 9 юли 2020 г., Raiffeisen Bank и BRD Groupe Société Générale (C-698/18 и C-699/18, EU:C:2020:537, т. 64).

48. Считам обаче, както Комисията, че началото на давностен срок като разглеждания в главното производство не може да бъде определено само на основание на теоретично и предполагаемо знание от страна на работника за съществуването на правото му на платен годишен отпуск. Според мен такова схващане е несъвместимо с принципа на ефективност, доколкото то е свързано със значителна опасност работникът да не бъде в състояние да упражни в установения в член 195 от BGB срок правото си на платен годишен отпуск. Всъщност ефективното упражняване на това право от работника предполага работодателят предварително да му е предоставил подходяща и изчерпателна информация относно размера на отпуска, с който разполага. Такава информация се оказва още по-необходима, когато правото на отпуск се прехвърля неколкократно.

49. Поради това сами по себе си нито давностният срок, предвиден в германското право, нито неговата продължителност представляват проблем от гледна точка на принципа на ефективност, а началото на този срок, за което според мен трябва да се определи краят на годината, през която работодателят е изпълнил задължението си за предоставяне на информация, тъй като трябва да се счита, че на тази дата работникът е бил „наясно“ с правото си на платен годишен отпуск по смисъла на член 199, параграф 1 от BGB. От това следва да се направи извод, че докато работодателят не изпълни задължението си за предоставяне на информация, разглежданият по делото в главното производство давностен срок не може да започне да тече. Разбирано в този смисъл, според мен германското право би могло да се тълкува в съответствие с правото на Съюза.

50. В това отношение от практиката на Съда следва, че работодателят трябва да гарантира, че работникът е имал възможност да упражни правото си на платен годишен отпуск [25]. С оглед на това Съдът е постановил, че „работодателят по-специално е длъжен, с оглед на императивния характер на правото на платен годишен отпуск и за да се осигури полезното действие на член 7 от Директива 2003/88, да гарантира конкретно и напълно прозрачно възможността на работника действително да ползва платения си годишен отпуск, като го насърчи да направи това, ако е необходимо официално, и като го информира точно и своевременно — за да може този отпуск все още да осигури на съответното лице почивката и отдиха, за които се предполага, че ще допринесе — че ако не използва отпуска, ще го изгуби при изтичането на референтния период или на допустимия период на прехвърляне“ [26].

51. В допълнение Съдът е постановил, че „доказателствената тежест в това отношение е на работодателя […]. Ако той не може да докаже, че е положил цялата дължима грижа, за да осигури на работника възможността действително да ползва платения годишен отпуск, на който е имал право, следва да се приеме, че погасяването на правото на такъв отпуск при изтичането на референтния период или на допустимия период на прехвърляне, а в случай на прекратяване на трудовото правоотношение, съответното неизплащане на финансово обезщетение за неползвания годишен отпуск, биха нарушили съответно член 7, параграф 1 и член 7, параграф 2 от Директива 2003/88“ [27].

52. Според германското правителство между понятията „погасяване“ и „погасяване по давност“ обаче има основни различия. Всъщност погасяването по давност не било предвидено единствено в интерес на длъжника, а спадало към изискване на правовата

[25] Вж. по-специално решение Kreuziger (т. 51 и цитираната съдебна практика) и решение Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (т. 44 и цитираната съдебна практика).

[26] Решение Kreuziger (т. 52) и решение Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (т. 45).

[27] Решение Kreuziger (т. 53) и решение Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (т. 46).

държава, доколкото то допринася за правния мир и правната сигурност. Давността обаче могла да постигне тези цели само ако възможността за позоваване на права е ограничена във времето. Ако, обратно, давността се счита за неприложима при някои обстоятелства, правото на платен годишен отпуск, възникнало по време на трудово правоотношение, би могло да се натрупва свободно и до безкрай, което би било в противоречие с целта на този отпуск за осигуряване на почивка. Поради това германското правителство счита, че прилагането на националните норми за погасяване по давност към правото на платен годишен отпуск съответства на правото на Съюза, включително когато работодателят не е изпълнил задълженията си за отправяне на покана и за предоставяне на информация.

53. Обратно на германското правителство, считам, че доколкото изтичането на давностен срок като разглеждания по делото в главното производство може да доведе до загуба за работника на неговото право на платен годишен отпуск, следва да се прилага по аналогия към такъв срок това, което Съдът е присъдил в решение Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften по повод на национална норма, а именно член 7, параграф 3 от BUrlG, водеща до погасяване на придобитото право на работник на платен годишен отпуск или на свързаното с него право на заплащане на обезщетение за неползвания отпуск в случай на прекратяване на трудовото правоотношение. От това следва, че прилагането на давностен срок като разглеждания по делото в главното производство трябва да бъде обусловено от предварителна проверка дали работодателят действително е дал възможност на работника да упражни своето право на платен годишен отпуск. Впрочем, както Съдът е постановил по повод на потребителите, давностен срок може да е съвместим с принципа на ефективност единствено ако потребителят е имал възможността да се запознае с правата си, преди този срок да започне да тече или да изтече [28].

54. Във връзка с това ще припомня, че задълженията за отправяне на покана и за информиране в тежест на работодателя са обосновани от обстоятелството, че работникът трябва да се счита за слабата страна в трудовото правоотношение и че поради това той може да се откаже да предяви изрично правата си спрямо своя работодател [29]. Според Съда е „важно да не се допуска положение, при което задължението да осигури ефективното упражняване на правото на платен годишен отпуск е прехвърлено изцяло върху работника, докато същевременно по този начин работодателят би могъл да се освободи от собствените си задължения, под предлог че работникът не е подал молба за платен годишен отпуск“ [30].

55. Логиката на тези доводи е да се счита, че загубата на придобитото от работник право на платен годишен отпуск не може да бъде следствие от констатацията, че той не е имал активно поведение относно вземането на отпуска си, без преди това да се провери дали на този работник действително е била осигурена възможност от неговия работодател да упражни това право. Такава загуба, която не е обусловена от предварителната проверка дали работодателят е изпълнил задълженията си за отправяне на покана и информиране относно вземането на отпуска, включително що се отнася до националните норми за давността, не зачита рамките, с които държавите членки задължително следва да се съобразяват, когато уточняват условията и реда за упражняване на това право [31].

[28] Вж. по-специално решение от 10 юни 2021 г., BNP Paribas Personal Finance (C-776/19—C-782/19, EU:C:2021:470, т. 46 и цитираната съдебна практика).

[29] Вж. решение Kreuziger (т. 48) и решение Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (т. 41).

[30] Решение Kreuziger (т. 50) и решение Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (т. 43).

[31] Вж. решение Kreuziger (т. 47) и решение Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (т. 40).

56. Следвайки същата логика, смятам, че член 7 от Директива 2003/88 и член 31, параграф 2 от Хартата не допускат запазването от работника на придобитото му право на платен годишен отпуск да бъде поставяно в зависимост от предявяването от него на иск, който в съответствие с член 204 от BGB да прекъсне давността.

57. В крайна сметка според мен принципите, изведени от Съда в решения Kreuziger и Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften в областта на погасяването на правото на платен годишен отпуск, могат да се транспонират в областта на погасяването по давност на това право. Така, за да се гарантира възможността работникът да се ползва от реална почивка, за да се осигури ефикасна защита на неговата безопасност и здраве [32], трябва да се следи всяко прилагане на национална норма, която води до погасяване на правото на платен годишен отпуск, включително в областта на погасяването по давност на такова право, да бъде обусловено от предварителна проверка за наличието на действително дадена възможност на работника да упражни това право.

58. Всяко друго тълкуване би довело до това да се позволи на държавата членка да въведе отново, този път посредством общи разпоредби в областта на давността, възможността за временно ограничаване на правото на платен годишен отпуск на работник, на когото не е била дадена възможност да го упражни, което според мен би било в противоречие с постановеното от Съда в решения Kreuziger и Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften.

59. Ще добавя, че предлаганият от мен подход е в съответствие с постоянната практика на Съда, съгласно която правото на платен годишен отпуск не може да се тълкува стеснително [33]. От това следва, че „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“ [34].

60. В случая обаче не ми се струва интересите на работодател, който не е изпълнил задълженията си за отправяне на покана и информиране относно ползването на отпуска, да заслужават да бъдат защитени в ущърб на тези на работника. Не би трябвало този работодател да може да се освободи от спазването на собствените си задължения и да извлече полза от собственото си неизпълнение, като поддържа, че целта на национална норма за давността е правна сигурност.

61. Всъщност според Съда „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“ [35]. Освен това, както Съдът вече е постановил „ако при тези обстоятелства се допусне погасяване на придобитите от

[32] Вж. по-специално решение от 13 януари 2022 г., Koch Personaldienstleistungen (C-514/20, EU:C:2022:19, т. 31 и цитираната съдебна практика).

[33] Вж. по-специално решение от 25 ноември 2021 г., job-medium (C-233/20, EU:C:2021:960, т. 26 и цитираната съдебна практика).

[34] Решение от 25 юни 2020 г. Върховен касационен съд на Република България и Iccrea Banca SpA (C-762/18 и C-37/19, EU:C:2020:504, т. 74 и цитираната съдебна практика).

[35] Решение от 25 юни 2020 г., Върховен касационен съд на Република България и Iccrea Banca SpA (C-762/18 и C-37/19, EU:C:2020:504, т. 77 и цитираната съдебна практика).

работника права на платен годишен отпуск, това би означавало да се узакони поведение, което води до неправомерно обогатяване на работодателя в нарушение на самата цел на [Директива 2003/88], насочена към опазване на здравето на работника [36].

62. От изложеното дотук според мен следва, че ако работодателят не докаже, че е положил всички необходими усилия, за да бъде дадена действителна възможност на работника да упражни правото си на платен годишен отпуск, този работник не може да бъде лишен от това придобито право било чрез загуба, било чрез погасяване по давност.

V. Заключение

63. Предвид всички изложени по-горе съображения предлагам на поставения от Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови спорове, Германия) преюдициален въпрос да се отговори по следния начин:

„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 и член 31, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална правна уредба, в приложение на която по отношение на правото на платен годишен отпуск, придобито за референтен период, както и съответно правото на финансово обезщетение за неползвания платен годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение, се прилага тригодишен давностен срок, който започва да тече от края на този референтен период, когато работодателят не е изпълнил задълженията си, които има за отправяне на покана и предоставяне на информация относно ползването на този отпуск от работника“.

[36] Решение от 29 ноември 2017 г., King (C-214/16, EU:C:2017:914, т. 64).