Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (десети състав)

20 юли 2016 година*

„Преюдициално запитване — Социална политика — Директива 2003/88/ЕО — Член 7 — Право на платен годишен отпуск — Пенсиониране по молба на заинтересованото лице — Работник, който не е изчерпил правото си на платен годишен отпуск преди прекратяването на трудовото му правоотношение — Национална правна уредба, която изключва финансовото обезщетение за неизползвания платен годишен отпуск — Отпуск по болест — Държавни служители“

По дело C-341/15

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Verwaltungsgericht Wien (Административен съд Виена, Австрия) с акт от 22 юни 2015 г., постъпил в Съда на 8 юли 2015 г., в рамките на производство по дело

Hans Maschek

срещу

Magistratsdirektion der Stadt Wien — Personalstelle Wiener Stadtwerke,

СЪДЪТ (десети състав),

състоящ се от: F. Biltgen (докладчик), председател на състава, A. Borg Barthet и E. Levits, съдии,

генерален адвокат: E. Sharpston,

секретар: A. Calot Escobar,

предвид изложеното в писмената фаза на производството,

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

като има предвид становищата, представени:

— за австрийското правителство, от G. Eberhard, в качеството на представител,

— за Европейската комисия, от M. Kellerbauer и M. van Beek, в качеството на представители,

постанови настоящото

* * Език на производството: немски.

Решение

1 Преюдициалното запитване се отнася 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).

2 Запитването е отправено в рамките на спор между г-н Hans Maschek и Magistratsdirektion der Stadt Wien — Personalstelle Wiener Stadtwerke (общинска администрация на град Виена — служба „Личен състав“ на комунално-битовите предприятия на Виена), негов работодател, относно финансовото обезщетение за неизползвания от г-н Maschek платен годишен отпуск, преди да бъде прекратено трудовото му правоотношение.

Правна уредба

Правото на Съюза

Директива 2003/88

3 Съгласно член 7 от Директива 2003/88, озаглавен „Годишен отпуск“:

„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“.

Австрийското право

4 Директива 2003/88 е транспонирана в австрийското право, по-специално що се отнася до служителите в администрацията на община Виена, с член 41a от Gesetz über das Besoldungsrecht der Beamten der Bundeshauptstadt Wien — Besoldungsordnung 1994 (Закон за възнагражденията на служителите в администрацията на федерална столица Виена — Правен режим на възнагражденията от 1994 г.), изменен през 2014 г. (наричан по-нататък „ВО“):

„(1) Освен ако не е преназначен незабавно по друго служебно правоотношение в община Виена, когато напуска или служебното му отношение се прекратява, служителят има право на компенсационно обезщетение за останалия неизползван годишен отпуск (обезщетение за неизползван отпуск). Той има право на това обезщетение само ако с действията си не е изчерпил правото си на годишен отпуск.

(2) Служителят е отговорен за неизчерпването на правото си на годишен отпуск, по-специално когато напуска

1. при прекратяване […], когато той е виновен за прекратяването;

2. при преустановяване действието на служебното правоотношение съгласно член 33, параграф 1 [неоправдано отсъствие от работа], член 73 [едностранно напускане] или член 74 [уволнение] [от Gesetz über das Dienstrecht der Beamten der Bundeshauptstadt Wien – Dienstordnung 1994, (Закон за статуса на служителите в администрацията на федерална столица Виена — Правен режим на службите от 1994 г.) (наричан по-нататък „DO“)] или

3. при пенсиониране по негова молба съгласно член 68b, параграф 1, точка 1, член 68c, параграф 1 или член 115i от [DO].

(3) Обезщетението за неизползван отпуск се изчислява отделно за всяка календарна година, за която е налице все още неизчерпано и непогасено по давност право на годишен отпуск.

(4) Служителят има право на обезщетение за неизползван отпуск за остатъка от периода, на който има право на такова обезщетение, след изваждане на реално използваните дни отпуск през тази календарна година.

[…]“.

5 Съгласно член 68c, параграф 1 от DO служителят, навършил 60-годишна възраст, може по негова молба да бъде пенсиониран, когато това не е в разрез с интереса на службата.

6 Съгласно член 68b, параграф 1 от DO служителят, подал молба за пенсиониране, трябва да бъде пенсиониран, когато

„(1) има общ стаж от 540 месеца […]

(2) е трайно неработоспособен по смисъла на член 68a, параграф 2 от DO. […]“.

7 Член 115i, параграф 1 от DO предвижда, че служителят, подал съответната молба, трябва да бъде пенсиониран, когато е навършил възраст между 720 и 776 месеца и преди да бъде пенсиониран, е натрупал достатъчно периоди на работа, които трябва да бъдат зачетени при изчисляването на пенсията му.

Спорът в главното производство и преюдициалните въпроси

8 Г-н Maschek, роден на 17 януари 1949 г., е служител в администрацията на община Виена от 3 януари 1978 г.

9 От 15 ноември 2010 г. до 30 юни 2012 г., датата на пенсионирането му, той не се явява на работа.

10 Според запитващата юрисдикция от служебното досие на г-н Maschek се вижда, че в регистрите си работодателят е квалифицирал като отсъствие поради болест само периода между 15 ноември и 31 декември 2010 г.

11 Тя посочва, че работодателят на г-н Maschek не е възразил срещу останалите отсъствия на това лице за периода 1 януари 2011 г.—30 юни 2012 г. поради сключването с него на две споразумения, които се отнасят до тези отсъствия и последиците им.

12 Първото споразумение, сключено на 20 октомври 2010 г., гласи:

„1. Общи положения С оглед на настоящата ситуация община Виена не може да продължи след посочения по-долу период да използва работната сила на г-н Maschek на длъжността началник на отдел. Във връзка с пенсионирането на г-н Maschek, предвидено за 1 октомври 2011 г., община Виена и г-н Maschek се договориха за следното:

2. Молба за пенсиониране от 1 октомври 2011 г. До края на годината г-н Maschek ще подаде писмена молба за пенсиониране, считано от 1 октомври 2011 г.

3. Длъжност на началник на отдел За да се гарантира безпроблемният преходен период, г-н Maschek ще продължи да изпълнява функциите си на началник на отдел до 31 декември 2010 г. До тази дата той ще използва 5 до 6 седмици от годишния си отпуск. Разпределението на отпуска ще бъде направено до края на октомври в съгласие с Wiener Linien. На 1 януари 2011 г. г-н Maschek ще бъде освободен от длъжността на началник на отдел.

4. Отказ от предоставяне на работна сила Считано от 1 януари 2011 г., Magistratsdirektion-Personalstelle Wiener Stadtwerke се отказва от предоставянето на работна сила от г-н Maschek, който ще продължи да получава заплатата си.“

13 Съгласно второто споразумение, което е сключено на 21 юли 2011 г. и замества първото:

„1.

Общи положения Страните по настоящото споразумение се съгласяват, че след посочения по-долу период работната сила на г-н Maschek на длъжността началник на отдел не може да продължи да бъде използвана. Във връзка с пенсионирането на г-н Maschek, предвидено за 1 юли 2012 г., община Виена и г-н Maschek се договориха за следното:

2. Молба за пенсиониране от 1 юли 2012 г. Г-н Maschek ще подаде писмена молба за пенсиониране, считано от 1 юли 2012 г. Тогава решението за пенсиониране на г-н Maschek ще му бъде връчено лично […] Г-н Maschek декларира писмено, че няма да обжалва това решение.

3. Длъжност на началник на отдел Г-н Maschek е изпълнявал длъжността началник на отдел до 31 декември 2010 г. Той е освободен от тази длъжност, считано от 1 януари 2011 г.

4. Отказ от предоставяне на работна сила Считано от 1 януари 2011 г., Magistratsdirektion-Personalstelle Wiener Stadtwerke, в съгласие с Wiener Linien GmbH & Co KG, се отказва от предоставянето на работна сила от г-н Maschek, който ще продължи да получава заплатата си […]. […]

7. Отлагателно условие Настоящото споразумение се сключва с отлагателното условие декларацията за отказ от 21 юли 2011 г. да породи правно действие и г-н Maschek да направи предвидената в член 2 от настоящото споразумение правно валидна декларация за отказ от обжалване“.

14 Едновременно със сключването на второто споразумение г-н Maschek подава молба за пенсиониране. Съответно на 21 юли 2011 г. работодателят му приема решение, с което г-н Maschek е пенсиониран, считано от 1 юли 2012 г., на основание на член 115i, параграф 1 от DO. Тогава г-н Maschek поема ангажимент за отказ от обжалване на това решение.

15 Така според запитващата юрисдикция е установено, от една страна, че за периода 15 ноември 2010 г.—31 декември 2010 г. отсъствието на г-н Maschek от работа е оправдано с отпуск по болест и от друга, че от 1 януари 2011 г. до 30 юни 2012 г., т.е. до края на служебното му правоотношение поради пенсиониране, г-н Maschek е бил длъжен да не се явява на работа въз основа на служебно нареждане, което следва от прилагането на второто споразумение.

16 Г-н Maschek обаче твърди, че е заболял непосредствено преди 30 юни 2012 г. Ето защо той смята, че има право на обезщетение за неизползвания платен годишен отпуск и подава молба в този смисъл до работодателя си.

17 С решение от 1 юли 2014 г. последният оставя молбата без уважение съгласно член 41a, параграф 2, точка 3 от BO.

18 Verwaltungsgericht Wien (Административен съд, Виена), пред който г-н Maschek обжалва това решение, изразява на първо място съмнения за съвместимостта на член 41a, параграф 2 от BO с член 7, параграф 2 от Директива 2003/88.

19 Той посочва, че всъщност член 41a, параграф 2 от BO лишава служителя, „отговорен за неизчерпването на годишния си отпуск“, от правото да получи обезщетение за неизползвания платен годишен отпуск, по-специално когато е пенсиониран на основание на член 115i, параграф 1 от DO, както в случая по главното производство.

20 Ето защо запитващата юрисдикция е на мнение, че — предвид на положение като това по главното производство — член 41a, параграф 2 от BO може да противоречи на практиката на Съда по член 7 от Директива 2003/88, тъй като служителят, пенсиониран по негова молба, е лишен от правото на обезщетение за неизползвания платен годишен отпуск, дори когато малко преди да бъде пенсиониран, този служител е бил болен и е представил съответното лекарско удостоверение.

21 На второ място, запитващата юрисдикция се пита какви са условията за отпускане на обезщетение за неизползвания платен годишен отпуск на работник, който — както по главното производство — поради болест не е могъл да изчерпи правото си на платен годишен отпуск преди края на трудовото си правоотношение. Тя по-специално приема, че за отпускането на такова обезщетение би трябвало този работник да уведоми своевременно своя работодател за заболяването си и да му предостави лекарско удостоверение, което свидетелства за него.

22 На трето място, запитващата юрисдикция си задава въпроса дали, ако Съдът приеме, че член 41а, параграфи 1 и 2 от ВО противоречи на правото на Съюза, националното законодателство трябва в приложение на член 7 от Директива 2003/88 да предвижда в полза на работниците, за които обезщетението за финансовото обезщетение за неизползван платен годишен отпуск съгласно тази разпоредба е незаконно изключено, правила за упражняване на това право, по-благоприятни от предвидените в цитираната директива, по-специално от гледна точка на размера на обезщетението, което трябва да бъде отпуснато на тези работници.

23 При тези обстоятелства Verwaltungsgericht Wien (Административен съд, Виена) решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Съвместима ли е с член 7 от Директива 2003/88 национална правна разпоредба като член 41а, параграф 2 от ВО, която не предвижда каквото и да било финансово обезщетение за неизползван платен годишен отпуск по смисъла на член 7 от Директива 2003/88 за работник или служител, който е поискал прекратяване от определена дата на трудовото или служебното си правоотношение?

В случай на отрицателен отговор, [съвместима ли е с член 7 от Директива 2003/88] национална правна разпоредба, съгласно която всеки работник или служител, който е поискал прекратяване на трудовото или служебното си правоотношение, трябва да направи всичко необходимо, за да изчерпи неизползвания си платен годишен отпуск в оставащото му до това прекратяване време, като в такива случаи има право на финансово обезщетение за неизползван платен годишен отпуск само ако е подал молба да го използва, считано от датата, на която е заявил желанието си за прекратяването на трудовото или служебното правоотношение, но не е бил в състояние да го изчерпи в частта, за която иска обезщетение?

2) Следва ли да се приеме, че работникът или служителят има право на финансово обезщетение за неизползван платен годишен отпуск само в случаите, когато поради неработоспособност не е бил в състояние да го изчерпи непосредствено преди прекратяването на трудовото или служебното правоотношение само ако: а) е уведомил работодателя си за неработоспособността (например поради заболяване) без ненужно забавяне (и следователно по принцип преди прекратяването на трудовото или служебното правоотношение) и б) е представил доказателство за неработоспособността си (например поради заболяване) (по-специално болничен лист) без ненужно забавяне (и следователно по принцип преди прекратяването на трудовото или служебното правоотношение)?

В случай на отрицателен отговор, съвместима ли е с член 7 от Директива 2003/88 национална правна разпоредба, съгласно която работник или служител, който поради неработоспособност не е бил в състояние да изчерпи платения си годишен отпуск непосредствено преди прекратяването на трудовото или служебното си правоотношение, има право на финансово обезщетение за неизползван платен годишен отпуск само ако: а) е уведомил работодателя си за неработоспособността (например поради заболяване) без ненужно забавяне (и следователно по принцип преди прекратяването на трудовото правоотношение) и б) е представил доказателство за неработоспособността си (например поради заболяване) (по-специално болничен лист) без ненужно забавяне (и следователно по принцип преди прекратяването на трудовото или служебното правоотношение)?

3) Съгласно практиката на Съда на Европейския съюз (вж. решения от 18 март 2004 г., C-342/01 [Gomez], т. 31, от 24 януари 2012 г., C-282/10 [Dominguez], т. 47—50 и от 3 май 2012 г., C-337/10 [Neidei], т. 37) държавите членки могат да приемат законови разпоредби, предвиждащи в полза на работника или служителя по-големи от гарантираните с член 7 от Директива 2003/88 минимални права по отношение на платения годишен отпуск и на обезщетението за неизползването му. Правата по член 7 от Директива 2003/88 имат непосредствен ефект (вж. решения от 24 януари 2012 г., C-282/10 [Dominguez], т. 34—36 и от 12 юни 2014 г., C-118/13 [Boilacke], т. 28).

При такова тълкуване на член 7 от Директива 2003/88 фактът, че националният законодател е предвидил в полза на определена категория лица право на финансово обезщетение за неизползван платен годишен отпуск, което значително надхвърля предвиденото в тази разпоредба от директивата, означава ли, че поради пряката приложимост на член 7 от Директива 2003/88 лицата, на които в нарушение на същата директива националният закон не е предоставил право на финансово обезщетение за неизползван платен годишен отпуск, имат право на такова обезщетение в значително по-голям от предвидения в посочената разпоредба от директивата размер също като лицата, които националната правна уредба поставя в по-благоприятно положение?“.

По преюдициалните въпроси

24 С трите си въпроса, които следва да бъдат разгледани заедно, запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национално законодателство като разглежданото по главното производство, което лишава от право на финансово обезщетение за неизползвания платен годишен отпуск работника, трудовото правоотношение на когото е прекратено поради подадената от него молба за пенсиониране и който не е могъл да изчерпи правото си на платен годишен отпуск преди прекратяването на това трудово правоотношение. При утвърдителен отговор запитващата юрисдикция иска да се установи дали националното законодателство трябва в приложение на член 7 от Директива 2003/88 да предвижда в полза на работник, който в нарушение на тази разпоредба няма право на финансово обезщетение за неизползвания платен годишен отпуск, правила за упражняване на това право, по-благоприятни от произтичащите от Директива 2003/88, по-специално от гледна точка на размера на обезщетението, което трябва да му бъде отпуснато.

25 За да се даде полезен отговор на запитващата юрисдикция, на първо място е важно да се напомни, че както е видно от самия текст на член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 — разпоредба, която тази директива не позволява да бъде дерогирана — всеки работник има право на платен годишен отпуск от най-малко четири седмици. Това право на платен годишен отпуск, което според постоянната практика на Съда трябва да се счита за особено важен принцип на социалното право на Съюза, следователно е предоставено на всеки работник, независимо от здравословното му състояние (решения от 20 януари 2009 г., Schultz-Hoff и др., C-350/06 и C-520/06, EU:C:2009:18, т. 54 и от 3 май 2012 г., Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, т. 28).

26 Когато трудовото правоотношение е прекратено и съответно реалното ползване на платения годишен отпуск вече не е възможно, член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 предвижда, че работникът има право на финансово обезщетение, за да не се допусне поради това той да изгуби всяка възможност да ползва правото си на платен годишен отпуск, дори и в парична форма (вж. решения от 20 януари 2009 г., Schultz-Hoff и др., C-350/06 и C-520/06, EU:C:2009:18, т. 56, от 3 май 2012 г., Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, т. 29 и от 12 юни 2014 г., Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, т. 17).

27 Трябва също така да се посочи, че член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 съгласно тълкуването му от Съда 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 12 юни 2014 г., Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, т. 23).

28 Оттук съгласно член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 следва, че работникът, който не е могъл да изчерпи напълно правото си на платен годишен отпуск преди прекратяването на трудовото му правоотношение, има право на финансово обезщетение за неизползвания платен годишен отпуск. В тази насока причината за прекратяването на трудовото правоотношение е ирелевантна.

29 Следователно фактът, че даден работник по своя инициатива прекратява трудовото си правоотношение, по никакъв начин не се отразява на правото му да получи, ако е необходимо, финансово обезщетение за правото на платен годишен отпуск, което не е могъл да изчерпи преди прекратяването на трудовото му правоотношение.

30 С оглед на предходното се налага изводът, че член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национално законодателство като разглежданото по главното производство, което лишава от правото на финансово обезщетение за неизползвания платен годишен отпуск работника, трудовото правоотношение на когото е прекратено поради подадената от него молба за пенсиониране и който не е могъл да изчерпи правото си на такъв отпуск преди прекратяването на това трудово правоотношение.

31 На второ място, по отношение на положение като разглежданото по главното производство следва да се припомни, че член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 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 неползван платен годишен отпуск не се изплаща на работника, който е бил в отпуск по болест през целия или част от референтния период и/или период на прехвърляне, поради което не е могъл да упражни правото си на платен годишен отпуск (решения от 20 януари 2009 г., Schultz-Hoff и др., C-350/06 и C-520/06, EU:C:2009:18, т. 62 и от 3 май 2012 г., Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, т. 30).

32 Ето защо член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 трябва да се тълкува в смисъл, че при пенсионирането си работникът има право на финансово обезщетение за платен годишен отпуск, неизползван, тъй като не е упражнявал функциите си поради болест (вж. в този смисъл решение от 3 май 2012 г., Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, т. 32).

33 Оттук следва, че досежно периода от 15 ноември до 31 декември 2010 г., за който е доказано, че г-н Maschek е бил в отпуск по болест и че затова не е могъл да изчерпи през този период придобитото си право на платен годишен отпуск, по силата на член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 същият има право на финансово обезщетение за неизползвания платен годишен отпуск.

34 Също така трябва да се напомни, че съгласно постоянната съдебна практика правото на годишен отпуск, предвидено в член 7 от Директива 2003/88, има двойна цел, а именно, от една страна, да позволи на работника да си почине от изпълнението на задачите, възложени му с неговия трудов договор, и от друга страна, да разполага с период на отдих и свободно време (решения от 20 януари 2009 г., Schultz-Hoff и др., C-350/06 и C-520/06, EU:C:2009:18, т. 25 и от 22 ноември 2011 г., KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, т. 31).

35 При това положение и за да се гарантира полезният ефект на това право на годишен отпуск, следва да се приеме за установено, че работникът, трудовото отношение на когото е прекратено и който по силата на сключено с работодателя му споразумение е бил длъжен да не се явява на работа през определен период преди пенсионирането си, като същевременно е продължил да получава заплатата си, няма право на финансово обезщетение за неизползвания през този период платен годишен отпуск, освен ако не е могъл да изчерпи този отпуск поради болест.

36 Ето защо запитващата юрисдикция следва да провери дали съгласно второто споразумение, сключено между г-н Maschek и неговия работодател на 21 юли 2011 г. и възпроизведено в точка 13 от настоящото решение, през периода от 1 януари 2011 г. до 30 юни 2012 г. г-н Maschek действително е бил длъжен да не се явява на работа и е продължавал да получава заплатата си. Ако това е така, г-н Maschek няма да има право на финансово обезщетение за правото на платен годишен отпуск, което не е могъл да изчерпи през този период.

37 Ако обаче през същия период г-н Maschek не е могъл да изчерпи правото си на платен годишен отпуск поради болест — нещо, което запитващата юрисдикция трябва да провери — в съответствие с член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 той ще има право на финансово обезщетение за неизползвания платен годишен отпуск.

38 На трето място, по отношение на въпроса дали в приложение на член 7 от Директива 2003/88 националното законодателство трябва да предвижда в полза на работник, който в нарушение на тази разпоредба няма право на финансово обезщетение за неизползвания платен годишен отпуск, правила за упражняване на това право, по-благоприятни от произтичащите от Директива 2003/88, по-специално от гледна точка на размера на обезщетението, което трябва да му бъде отпуснато, следва да се припомни, че макар целта на Директива 2003/88 е да определи минимални изисквания за безопасност и здраве при организацията на работното време, които държавите членки са длъжни да зачитат, съгласно член 15 от тази директива последните могат да въвеждат по-благоприятни за работниците разпоредби. Следователно Директива 2003/88 допуска разпоредби на националното право, предвиждащи платен годишен отпуск, който е по-дълъг от гарантирания с член 7 от тази директива минимален период от четири седмици и който се предоставя при определените в националното право условия за придобиване и предоставяне (вж. по-специално решения от 24 януари 2012 г., Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, т. 47 и от 3 май 2012 г., Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, т. 34 и 35).

39 Оттук следва, че държавите членки трябва, от една страна, да решат дали да предоставят на работниците платен годишен отпуск в допълнение към минималния четириседмичен платен годишен отпуск, предвиден в член 7 от Директива 2003/88. В този случай държавите членки могат да предоставят на работник, който поради болест не е могъл да изчерпи напълно допълнителния си платен годишен отпуск преди прекратяването на трудовото му правоотношение, право на финансово обезщетение, което съответства на този допълнителен период. Държавите членки следва, от друга страна, да определят условията за това предоставяне (вж. решение от 3 май 2012 г., Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, т. 36).

40 С оглед на изложените дотук съображения на въпросите, поставени от запитващата юрисдикция, следва да се отговори, че член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 трябва да се тълкува в смисъл, че:

— не допуска национално законодателство като разглежданото по главното производство, което лишава от правото на финансово обезщетение за неизползвания платен годишен отпуск работника, трудовото правоотношение на когото е прекратено поради подадената от него молба за пенсиониране и който не е могъл да изчерпи правото си на такъв отпуск преди прекратяването на това трудово правоотношение,

— при пенсионирането си работникът има право на финансово обезщетение за платен годишен отпуск, който е неизползван, тъй като не е упражнявал функциите си поради болест,

— работникът, трудовото отношение на когото е прекратено и който по силата на сключено с работодателя му споразумение е бил длъжен да не се явява на работа през определен период преди пенсионирането му, като същевременно е продължил да получава заплатата си, няма право на финансово обезщетение за неизползвания през този период платен годишен отпуск, освен ако не е могъл да изчерпи този отпуск поради болест,

— държавите членки трябва, от една страна, да решат дали да предоставят на работниците платен отпуск в допълнение към минималния четириседмичен платен годишен отпуск, предвиден в член 7 от Директива 2003/88. В този случай държавите членки могат да предоставят на работник, който поради болест не е могъл да изчерпи напълно допълнителния си платен годишен отпуск преди прекратяването на трудовото му правоотношение, право на финансово обезщетение, което съответства на този допълнителен период. Държавите членки следва, от друга страна, да определят условията за това предоставяне.

По съдебните разноски

41 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 (десети състав) реши:

Член 7, параграф 2 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 национално законодателство като разглежданото по главното производство, което лишава от правото на финансово обезщетение за неизползвания платен годишен отпуск работника, трудовото правоотношение на когото е прекратено поради подадената от него молба за пенсиониране и който не е могъл да изчерпи правото си на такъв отпуск преди прекратяването на това трудово правоотношение,

— при пенсионирането си работникът има право на финансово обезщетение за платения годишен отпуск, който е неизползван, тъй като не е упражнявал функциите си поради болест,

— работникът, трудовото отношение на когото е прекратено и който по силата на сключено с работодателя му споразумение е бил длъжен да не се явява на работа през определен период преди пенсионирането му, като същевременно е продължил да получава заплатата си, няма право на финансово обезщетение за неизползвания през този период платен годишен отпуск, освен ако не е могъл да изчерпи този отпуск поради болест,

— държавите членки трябва, от една страна, да решат дали да предоставят на работниците платен отпуск в допълнение към минималния четириседмичен платен годишен отпуск, предвиден в член 7 от Директива 2003/88. В този случай държавите членки могат да предоставят на работник, който поради болест не е могъл да изчерпи напълно

допълнителния си платен годишен отпуск преди прекратяването на трудовото му правоотношение, право на финансово обезщетение, което съответства на този допълнителен период. Държавите членки следва, от друга страна, да определят условията за това предоставяне.

Подписи