Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (първи състав)

9 ноември 2023 година*

„Преюдициално запитване — Социална политика — Организация на работното време — Директива 2003/88/ЕО — Член 7 — Право на платен годишен отпуск — Пренасяне на правото на платен годишен отпуск в случай на продължително заболяване — Харта на основните права на Европейския съюз — Член 31, параграф 2“

По съединени дела C-271/22—C-275/22

с предмет пет преюдициални запитвания, отправени на основание член 267 ДФЕС от conseil de prud'hommes d'Agen (Съд по трудови спорове Анжан, Франция) с актове от 14 февруари 2022 г., постъпили в Съда на 21 април 2022 г., в рамките на производства по дела,

XT (C-271/22),

KH (C-272/22),

BX (C-273/22),

FH (C-274/22),

NW (C-275/22)

срещу

Keolis Agen SARL

в присъствието на:

Syndicat national des transports urbains SNTU-CFDT,

СЪДЪТ (първи състав),

състоящ се от: Ал. Арабаджиев, председател на състава, T. von Danwitz (докладчик), P. G. Xuereb, A. Kumin и I. Ziemele, съдии,

генерален адвокат: T. Ćapeta,

секретар: A. Calot Escobar,

* Език на производството: френски.

предвид изложеното в писмената фаза на производството,

като има предвид становищата, представени:

– за XT, KH, BX, FH, NW, от E. Delgado, avocate,

– за Keolis Agen SARL, от J. Daniel, адвокат,

– за френското правителство, от A. Daniel, B. Herbaut и N. Vincent, в качеството на представители,

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

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 23 март 2023 г.,

постанови настоящото

Решение

1 Преюдициалните запитвания се отнасят до тълкуването на член 7 от Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време (ОВ L 299, 2003 г., стр. 9; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 7, стр. 3) и на член 31, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз (наричана по-нататък „Хартата“).

2 Запитванията са отправени в рамките на спорове между XT, KH, BX, FH и NW, ищци в главното производство, и Keolis Agen SARL по повод на отказа на последното дружество да им позволи да се възползват от придобити дни отпуск, които не са могли да ползват поради отсъствие от работа по болест, или да им изплати финансово обезщетение за неизползван отпуск след прекратяването на трудовото им правоотношение.

Правна уредба

Правото на Съюза

3 Член 7 от Директива 2003/88, озаглавен „Годишен отпуск“, гласи:

„1. Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че всеки работник има право на платен годишен отпуск от най-малко четири седмици в съответствие с условията за придобиване на право и предоставяне на такъв отпуск, предвидени от националното законодателство и/или практика.

2. Минималният период за платен годишен отпуск не може да се замества с финансово обезщетение, освен при прекратяване на трудовото правоотношение“.

Френското право

4 В съответствие с член L. 3141—3 от Кодекса на труда работникът има право на отпуск от два и половина работни дни за всеки месец действително положен труд при един и същ работодател.

5 Член L 3141-5 от този кодекс гласи следното:

„При определяне на продължителността на отпуска за период на действително положен труд се счита:

1° времето на платения отпуск,

[…]

5° периоди с продължителност до една година без прекъсване, през които изпълнението на трудовия договор е спряно поради трудова злополука или професионална болест,

[…]“.

6 Член L. 3245-1 от посочения кодекс предвижда:

„Искът за изплащане или възстановяване на трудовото възнаграждение се погасява с изтичането на три години, считано от деня, в който лицето, което го предявява, е узнало или е трябвало да узнае фактите, които му позволяват да го предяви. Искането може да се отнася за сумите, дължими за последните три години, считано от този ден, а при прекратяване на трудовия договор — за дължимите суми за трите години преди прекратяването на договора“.

7 Член D. 3141-7 от същия кодекс гласи:

„Изплащането на дължимите обезщетения за платен отпуск се подчинява на правилата за изплащане на трудовите възнаграждения, определени в книга II“.

Споровете в главните производства и преюдициалните въпроси

8 Keolis Agen е частно предприятие, на което е възложена обществена услуга в сектора на публичния транспорт на пътници.

9 Някои от ищците в главното производство са обвързани с това предприятие по силата на трудови договори за неопределено време, докато други са били обвързани с такива договори, преди да бъдат обявени за неработоспособни и трудовите им договори да бъдат прекратени.

10 При действието на съответните им трудови договори ищците в главното производство са отсъствали от работа поради болест за период, по-дълъг от година. Ето защо те искат от Keolis Agen да се възползват от дните платен годишен отпуск, които не са могли да позоват, докато са отсъствали по болест, а за тези от тях, чиито договори са били прекратени — финансово обезщетение за неизползваните дни отпуск. Исканията са

подадени по-малко от петнадесет месеца след края на референтния период от една година, даващ право на платен годишен отпуск, и се ограничават само до правата, придобити през най-много два последователни референтни периода.

11 Keolis Agen отхвърля посочените искания на основание член L. 3141—5 от Кодекса на труда, с мотива че разглежданите в главното производство отсъствия от работа продължили повече от една година и не били причинени от професионална болест.

12 Тъй като приемат, че този отказ противоречи на правото на Съюза, и по-специално на член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 и на член 31, параграф 2 от Хартата, ищците в главното производство предявяват иск пред conseil de prud'hommes d'Agen (Съд по трудови спорове Ажан, Франция), който е запитващата юрисдикция по настоящите дела.

13 Запитващата юрисдикция иска да се установи, от една страна, дали ищците в главното производство могат да се позовават на правото на платен годишен отпуск по член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 по отношение на Keolis Agen, а именно частно предприятие, на което е възложена обществена услуга.

14 От друга страна, запитващата юрисдикция отбелязва, че националното право не предвижда изрично срок на прехвърляне за правото на платен годишен отпуск, придобито по време на отсъствие от работа поради продължително заболяване. Тази юрисдикция припомня, че според практиката на Съда, и по-специално според решение от 22 ноември 2011 г., KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), период на прехвърляне от петнадесет месеца може да се приеме, когато референтният период, който дава право на платен годишен отпуск, е продължил една година. Conseil d'État (Държавен съвет, Франция) е приел впрочем такъв срок от петнадесет месеца в съдебната си практика. За разлика от това в практиката си Cour de cassation (Касационен съд, Франция) допуснал възможността за неограничено пренасяне на натрупания платен годишен отпуск поради отсъствие от работа поради продължително заболяване. С оглед на тези различия в съдебната практика запитващата юрисдикция иска да установи, от една страна, какъв период на разумно отлагане може да се приеме, и от друга страна, дали при липсата на национална разпоредба, ограничаваща посочения срок, неограничен срок на отлагане евентуално би съответствал на правото на Съюза.

15 При тези обстоятелства conseil de prud'hommes d'Agen (Съд по трудови спорове Ажан) решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Трябва ли член 7, параграф 1 от [Директива 2003/88] да се тълкува в смисъл, че е пряко приложим в отношенията между частен оператор в сектора на транспорта, на когото само е възложена обществена услуга, и неговите работници или служители, особено като се има предвид либерализацията на сектора на железопътния пътнически превоз?

2) Какъв е разумният период на прехвърляне на полагаемия платен годишен отпуск от четири седмици по смисъла на член 7, параграф 1 от [Директива 2003/88], когато периодът на придобиване на право на платен отпуск е една година?

3) Противоречи ли на член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 прилагането на неограничен период на прехвърляне на отпуск, след като няма нормативна или договорна национална правна уредба, регламентираща този период?“.

По преюдициалните въпроси

По първия въпрос

16 С първия си въпрос по същество запитващата юрисдикция иска да установи дали член 7 от Директива 2003/88 трябва да се тълкува в смисъл, че работникът може да се позове на правото на платен годишен отпуск срещу своя работодател, дори той да е частно предприятие, на което е възложена обществена услуга.

17 В началото следва да се припомни, че по принцип не е възможно позоваване на член 7 от Директива 2003/88 в спор между частноправни субекти (вж. в този смисъл решение от 26 март 2015 г., Fenoll, C-316/13, EU:C:2015:200, т. 48).

18 Според постоянната съдебна практика обаче тази разпоредба отразява и конкретизира закрепеното в член 31, параграф 2 от Хартата основно право на платен годишен отпуск (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. 26 и цитираната съдебна практика).

19 Ето защо първият въпрос следва да се разгледа не само с оглед на член 7 от Директива 2003/88, но и с оглед на член 31, параграф 2 от Хартата.

20 Уместно е да се припомни, както следва от самия текст на член 7, параграф 1 от Директива 2003/88, че всеки работник има право на платен годишен отпуск от най-малко четири седмици. Това право на платен годишен отпуск трябва да бъде считано за особено важен принцип на социалното право на Съюза, чието прилагане от компетентните национални органи може да бъде осъществено 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).

21 В това отношение следва да се отбележи, че в качеството си на принцип на социалното право на Съюза правото на платен годишен отпуск не само е от особена важност, но освен това то е изрично установено в член 31, параграф 2 от Хартата, на която член 6, параграф 1 ДЕС придава същата правна сила, каквато имат 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).

22 В този смисъл, докато член 31, параграф 2 от Хартата гарантира правото на всеки работник на платен годишен отпуск, член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 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).

23 Залегналото в член 31, параграф 2 от Хартата право на всеки работник на платен годишен отпуск обаче е едновременно императивно и безусловно, що се отнася до самата му същност, поради което в действителност не се нуждае от конкретизиране в разпоредбите на правото на Съюза или на националното право, които само трябва да определят колко точно продължава платеният годишен отпуск и евентуално при какви условия се упражнява. Следователно сама по себе си посочената разпоредба е достатъчна, за да предостави на работниците право, което могат да изтъкват като такова при спор със своя работодател в положение от обхвата на правото на Съюза, което поради това попада в

приложното поле на Хартата (решение от 6 ноември 2018 г., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, т. 74 и цитираната съдебна практика).

24 Така като последица от член 31, параграф 2 от Хартата, и по-конкретно що се отнася до случаите от нейното приложно поле, националната юрисдикция, сезирана със спор между работник и неговия работодател, който е частноправен субект, трябва да остави без приложение правна уредба, която нарушава принципа, че работникът не може да бъде лишен от придобито право на платен годишен отпуск с изтичането на референтния период и/или на период на прехвърляне, определен в националното право, когато не е бил в състояние да ползва този отпуск, нито съответно от финансовото обезщетение, което в края на трудовото правоотношение го замества като право, което е неразривно свързано с правото на платен годишен отпуск (вж. в този смисъл решение от 6 ноември 2018 г., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, т. 75 и 81).

25 В този смисъл е безспорно, че 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).

26 Това се отнася по-специално за работниците, които отсъстват от работа поради отпуск по болест през референтния период. Всъщност, както следва от практиката на Съда, от гледна точка на правото на платен годишен отпуск тези работници се приравняват на работниците, които действително са полагали труд през посочения период (решение от 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. 60).

27 Следователно в случая ищците в главното производство основателно се позовават на правото на платен годишен отпуск, закрепено в член 31, параграф 2 от Хартата и конкретизирано в член 7 от Директива 2003/88, по отношение на техния работодател, независимо от качеството му на частно предприятие, на което е възложена обществена услуга, като запитващата юрисдикция следва да остави без приложение национална правна уредба, която противоречи на тези разпоредби на правото на Съюза.

28 Ето защо на първия въпрос следва да се отговори, че член 31, параграф 2 от Хартата и член 7 от Директива 2003/88 трябва да се тълкуват в смисъл, че работникът може да се позове на правото на платен годишен отпуск, закрепено в първата от тези разпоредби и конкретизирано във втората, по отношение на своя работодател, като обстоятелството, че той е частно предприятие, на което е възложена обществена услуга, е ирелевантно в това отношение.

По втория въпрос

29 С втория си въпрос по същество запитващата юрисдикция иска от Съда да определи периода на прехвърляне, приложим към правото на платен годишен отпуск по член 7 от Директива 2003/88, в случай на референтен период, равен на една година.

30 В съответствие с член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 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.

31 Поради това, както е става ясно 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 упражняват това право (вж. в този смисъл решение от 22 септември 2022 г., LB (Погасяване на правото на платен годишен отпуск), C-120/21, EU:C:2022:718, т. 24 и цитираната съдебна практика).

32 Както отбелязват ищците в главното производство, френското правителство и Комисията в писмените си становища, когато се произнася по преюдициално запитване, Съдът не следва да определя периода на прехвърляне, приложим към правото на платен годишен отпуск, посочено в член 7 от тази директива, тъй като определянето на тази продължителност спада към условията за упражняване и осъществяване на правото на платен годишен отпуск и следователно е от компетентността на съответната държава членка. При тълкуването на член 7 от посочената директива Съдът може само да провери дали срокът на прехвърляне, определен от съответната държава членка, не е от естество да накърни това право на платен годишен отпуск.

33 Следователно Съдът не е компетентен да отговори на втория въпрос.

По третия въпрос

34 С третия си въпрос по същество запитващата юрисдикция иска да установи дали член 7 от Директива 2003/88 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национално законодателство и/или национална практика, което/която, при липсата на национална разпоредба, предвиждаща изрично ограничение във времето по отношение на прехвърлянето на платен годишен отпуск, който е придобит и не е използван поради отсъствие от работа в резултат на продължително заболяване, позволява да се уважат искания за платен годишен отпуск, подадени от работник след изтичането на референтния период, който дава право на този отпуск.

По допустимостта

35 Френското правителство и Комисията твърдят, че третият въпрос е недопустим.

36 Според френското правителство направеното от запитващата юрисдикция изложение на правната уредба било неточно и се основавало по-специално на неправилно тълкуване на практиката на Cour de cassation (Касационен съд, Франция), от която не следвало, че националното право допуска неограничено пренасяне на правото на платен годишен отпуск, натрупано при отсъствие от работа поради продължително заболяване. Това правителство поддържа, че при липсата на изрична разпоредба в националното право в това отношение се прилагал общият тригодишен давностен срок, предвиден в член L. 3245—1 от Кодекса на труда. Следователно поставеният въпрос имал хипотетичен характер и нямал връзка с действителността на споровете в главните производства.

37 Що се отнася до Комисията, тя припомня по-специално, че XT, ищецът в главното производство по дело C-271/22, преди да бъде освободен от работа, е бил в непрекъснат отпуск от 9 януари 2017 г. до 31 октомври 2018 г., че освобождаването му е настъпило на 3 декември 2018 г. и че искането за компенсаторно обезщетение е подадено от него на 3 януари 2019 г., тоест един месец след посоченото освобождаване и по-малко от тринадесет месеца след референтния период за придобитото през 2017 г. право на платен отпуск. В този смисъл спорът по главното производство изобщо не изисквал да се разглежда законосъобразността на евентуално неограничено пренасяне на правото на платен годишен отпуск, поради което третият преюдициален въпрос трябвало да бъде обявен за недопустим поради хипотетичния му характер.

38 В това отношение следва да се припомни, че е налице презумпция за релевантност на въпросите, свързани с тълкуване на правото на Съюза, които са поставени от националния съд в определена от него съгласно неговите собствени правомощия нормативна и фактическа рамка и проверката на чиято точност не е задача на Съда. Съдът може да откаже да се произнесе по отправено от национална юрисдикция преюдициално запитване само ако е очевидно, че исканото тълкуване на правото на Съюза няма никаква връзка с действителността или с предмета на спора в главното производство, когато проблемът е от хипотетично естество или пък когато Съдът не разполага с необходимите данни от фактическа и правна страна, за да бъде полезен с отговора на поставените му въпроси (решение от 15 декември 2022 г., Veejaam и Espo, C-470/20, EU:C:2022:981, т. 51 и цитираната съдебна практика).

39 В случая се налага констатацията, че запитващата юрисдикция ясно е определила фактическата обстановка и правната уредба, в които се вписва третият въпрос, като е посочила причините, поради които смята, че националното право не предвижда ограничение във времето за пренасяне на правото на платен годишен отпуск. Освен това тя ясно посочва защо е необходим отговор на този въпрос, за да може да се произнесе по евентуалното прехвърляне на разглежданите в главното производство права. При тези условия не е очевидно, че посоченият въпрос е от хипотетично естество или че няма никаква връзка с действителността или с предмета на споровете в главните производства, поради което презумпцията за релевантност, посочена в предходната точка, не може да бъде поставена под въпрос.

40 При това положение от предоставените от запитващата юрисдикция данни става ясно, че исканията на ищците в главното производство са подадени до Keolis Agen по-малко от петнадесет месеца след края на съответния референтен период и са били ограничени до правата, свързани с два последователни референтни периода. Ето защо следва да се приеме, че третият въпрос е поставен само с оглед на тези обстоятелства от фактическия контекст, в който е отправен до Съда.

41 От това следва, че третият въпрос е допустим, доколкото се отнася до искания за платен годишен отпуск, подадени от работник по-малко от петнадесет месеца след края на референтния период, който дава право на този отпуск, и ограничени до два последователни референтни периода.

По същество

42 Както следва от постоянната практика на Съда, припомнена в точка 31 от настоящото решение, 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 упражняват въпросното право.

43 В това отношение Съдът е приел, че определянето на период на прехвърляне за неползван годишен отпуск при изтичането на референтен период е част от условията за упражняване и осъществяване на правото на платен годишен отпуск и следователно по принцип е от компетентността на държавите членки (решение от 22 ноември 2011 г., KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, т. 25 и цитираната съдебна практика).

44 Така Съдът по-специално е уточнил, 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 референтен период или период на прехвърляне, при условие обаче че работникът, който губи правото си на платен годишен отпуск, е имал действително възможност да упражни предоставеното му от тази директива право (решение от 22 септември 2022 г., LB (Погасяване на правото на платен годишен отпуск), C-120/21, EU:C:2022:718, т. 25 и цитираната съдебна практика).

45 Всъщност според постоянната съдебна практика на основното право на платен годишен отпуск, закрепено в член 31, параграф 2 от Хартата, могат да бъдат налагани ограничения при спазване на строгите условия, предвидени в член 52, параграф 1 от нея, и по-специално да са предвидени в закон, да зачитат основното съдържание на това право и при спазване на принципа на пропорционалност да са необходими и действително да отговарят на признати от Съюза цели от общ интерес (вж. в този смисъл решения от 22 септември 2022 г., Fraport и St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 и C-727/20, EU:C:2022:707, т. 33, и LB (Погасяване на правото на платен годишен отпуск), C-120/21, EU:C:2022:718, т. 36).

46 Така в специфичния контекст, в който съответните работници не са били в състояние да упражнят правото си на платен годишен отпуск, тъй като са отсъствали от работа поради болест, Съдът приема такива ограничения и постановява, че макар работник, който е нетрудоспособен в продължение на няколко последователни референтни периода, да има по принцип право да натрупа неограничено целия платен годишен отпуск, придобит през периода на своето отсъствие от работа, това неограничено натрупване вече не би съответствало на самата цел на правото на платен годишен отпуск (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. 34 и цитираната съдебна практика).

47 В това отношение следва да се припомни, че правото на платен годишен отпуск 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. Платеният годишен отпуск, придобит от нетрудоспособен работник през няколко последователни референтни периода, може да отговори на двата аспекта на целта на този отпуск само доколкото прехвърлянето не превишава определени времеви граници. Всъщност при превишаване на тези граници годишният отпуск, в

качеството си на време за почивка, е лишен от положителното си въздействие върху работника, като този отпуск запазва единствено качеството си на период на отдих и свободно време (вж. в този смисъл решения от 22 ноември 2011 г., KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, т. 31 и 33, и 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).

48 Затова при обстоятелствата, в които се намира работник, нетрудоспособен в продължение на няколко последователни референтни периода, Съдът е постановил, че с оглед не само на закрилата на работника, която е цел на Директива 2003/88, но и на работодателя, който е изправен пред риска от натрупване на твърде големи периоди на отсъствие на работника и пред трудностите, които такива периоди биха могли да създадат за организацията на работата, член 7 от тази директива допуска национални разпоредби или практики, които посредством период на отлагане, с изтичането на който правото на платен годишен отпуск се погасява, ограничават натрупването на право на платен годишен отпуск, доколкото посоченият период на отлагане гарантира по-специално на работника възможността при необходимост да разполага с периоди за почивка, които могат да бъдат разсрочени, планирани и на разположение по-дълго време, и да превишава съществено продължителността на референтния период, за който е предоставен (вж. в този смисъл решения от 3 май 2012 г., Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, т. 41, и от 22 септември 2022 г., Fraport и St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 и C-727/20, EU:C:2022:707, т. 36 и цитираната съдебна практика).

49 По-специално, що се отнася до референтни периоди с продължителност една година, Съдът приема, че член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 допуска национална правна уредба или практика, която посредством период на прехвърляне от петнадесет месеца, с изтичането на който правото на платен годишен отпуск се погасява, ограничава натрупването на правото на такъв отпуск на неработоспособен работник за няколко последователни референтни периода, с мотива че такива национална правна уредба или практика не нарушава целта на посоченото право (вж. в този смисъл решение от 22 ноември 2011 г., KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, т. 43 и 44).

50 В случая в точка 40 от настоящото решение бе отбелязано, че макар запитващата юрисдикция да посочва, че националното право не предвижда изрично ограничение във времето по отношение на прехвърлянето на правото на платен годишен отпуск, което е придобито и не е използвано поради отсъствие от работа в резултат на продължително заболяване, от предоставените от нея данни следва също, че исканията на ищците в главното производство са подадени до Keolis Agen по-малко от петнадесет месеца след изтичането на съответния референтен период и че те са ограничени до правата, свързани с два последователни референтни периода.

51 След като по силата на член 7 от Директива 2003/88 държавите членки трябва да определят условията за упражняване на правото на платен годишен отпуск и на това основание да установят ограничения във времето за отлагането на това право, когато това се окаже необходимо, за да се гарантира, че целта на това право не е нарушена, и то при спазване на изискванията, припомнени в точка 45 от настоящото решение, като държавите членки трябва по-специално да следят такива ограничения да бъдат предвидени в закон, същият член не изключва възможността национално законодателство и/или практика да допуснат уважаване на искания за платен годишен отпуск, подадени по-малко от петнадесет месеца

след изтичането на разглеждания референтен период и ограничени само до придобити права, които не са упражнени поради отсъствие от работа в резултат на продължително заболяване през два последователни референтни периода.

52 Всъщност с оглед на съдебната практика, припомнена в точки 47 и 48 от настоящото решение, следва да се отбележи, от една страна, че такова прехвърляне не противоречи на целта на правото на платен годишен отпуск, тъй като такъв отпуск запазва качеството си на време за почивка за съответния работник, а от друга страна, че подобно прехвърляне, изглежда, не е от естество да изложи работодателя на риска от прекомерно натрупване на периоди на отсъствие на работника.

53 Ето защо на третия въпрос следва да се отговори, че член 7 от Директива 2003/88 трябва да се тълкува в смисъл, че допуска национално законодателство и/или национална практика, което/която, при липсата на национална разпоредба, предвиждаща изрично ограничение във времето по отношение на прехвърлянето на платен годишен отпуск, който е придобит и не е използван поради отсъствие от работа в резултат на продължително заболяване, позволява да се уважат искания за платен годишен отпуск, подадени от работник по-малко от петнадесет месеца след изтичането на референтния период, който дава право на този отпуск, и ограничени до два последователни референтни периода.

По съдебните разноски

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

По изложените съображения Съдът (първи състав) реши:

1) **Член 31, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз и 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 трябва да се тълкуват в смисъл, че работникът може да се позове на правото на платен годишен отпуск, закрепено в първата от тези разпоредби и конкретизирано във втората, по отношение на своя работодател, като обстоятелството, че той е частно предприятие, на което е възложена обществена услуга, е ирелевантно в това отношение.**

2) **Член 7 от Директива 2003/88 трябва да се тълкува в смисъл, че допуска национално законодателство и/или национална практика, което/която, при липсата на национална разпоредба, предвиждаща изрично ограничение във времето по отношение на прехвърлянето на платен годишен отпуск, който е придобит и не е използван поради отсъствие от работа в резултат на продължително заболяване, позволява да се уважат искания за платен годишен отпуск, подадени от работник по-малко от петнадесет месеца след изтичането на референтния период, който дава право на този отпуск, и ограничени до два последователни референтни периода.**

Подписи