Сборник съдебна практика

ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ГЕНЕРАЛНИЯ АДВОКАТ
G. HOGAN
представено на 15 април 2021 година [1]

Дело C-233/20

WD
срещу
job-medium GmbH, в ликвидация

(Преюдициално запитване от Oberster Gerichtshof (Върховен съд, Австрия)

„Преюдициално запитване — Социална политика — Защита на безопасността и здравето на работниците — Директива 2003/88/ЕО — Член 7 — Финансово обезщетение, заместващо неизползван годишен отпуск, което се изплаща при прекратяване на трудовото правоотношение — Прекратявана на трудово правоотношение поради напускане на работник без основателна причина“

I. Въведение

1. Настоящото преюдициално 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 [2].

2. Запитването е отправено в рамките на производство между, от една страна, WD и от друга, неговия бивш работодател, дружество, което се нарича job-medium. Спорът възниква по повод искане на WD да му бъде изплатено финансово обезщетение, заместващо годишен отпуск, неизползван преди прекратяването на трудовото му правоотношение в специфичния контекст на прекратяване в резултат на решение на работника да прекрати договора предсрочно, без да отправи съответно предизвестие.

[1] Език на оригиналния текст: английски.

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

II. Правна уредба

А. Правото на Съюза

1. Хартата на основните права на Европейския съюз

3. Член 31 от Хартата на основните права на Европейския съюз (наричана по-нататък „Хартата“), озаглавен „Справедливи и равни условия на труд“, предвижда:

„1. Всеки работник има право на условия на труд, които опазват неговото здраве и сигурност и зачитат достойнството му.

2. Всеки работник има право на ограничаване на максималната продължителност на труда, на периоди на дневна и седмична почивка, както и на платен годишен отпуск“.

2. Директива 2003/88

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

Б. Австрийският закон

5. Член 10, параграфи 1 и 2 от Urlaubsgesetz (Закон за отпуските 7 юли 1976 г., наричан по-нататък „UrlG“) [3], изменен, гласи:

„(1) Към момента на прекратяване на трудовото правоотношение работникът има право на компенсаторно обезщетение за отпуска за референтната година, през която трудовото правоотношение се прекратява, което съответства на съотношението между продължителността на положения през референтната година труд и цялата референтна година. Използваният вече отпуск се приспада от дължимия годишен отпуск pro rata temporis […]

(2) Не се дължи компенсаторно обезщетение в случаите, когато работникът предсрочно е прекратил трудовото правоотношение, без да посочи основателна причина“.

[3] BGBI, 1976/390.

III. Фактите в главното производство

6. WD е на работа в job-medium от 25 юни 2018 г. до 9 октомври 2018 г. На 9 октомври 2018 г. той прекратява предсрочно трудовия договор, без да отправи съответното предизвестие. В периода на заетост той придобива право на отпуск в размер на 7,33 работни дни, от които е ползвал 4 дни. Поради това към момента на прекратяване на трудовото правоотношение от годишния му отпуск остават още 3,33 работни дни. Позовавайки се на целта на разпоредбата на член 10, параграф 2 от UrlG, съгласно която работникът няма право на заместващо обезщетение за годишен отпуск в случай на предсрочно и неоснователно напускане, job-medium не изплаща на ищеца заместващо обезщетение за годишен отпуск.

7. WD, който счита, че тази разпоредба противоречи на правото на Съюза, предявява иск за изплащане на обезщетението. На основание член 10, параграф 2 от UrlG искът му е отхвърлен от първата и въззивната съдебна инстанция.

8. В акта за преюдициално запитване националната юрисдикция посочва, че загубата на правото на обезщетение за неизползван годишен отпуск съгласно член 10, параграф 2 от UrlG се ограничава до случаите, в които работникът напуска, без да е посочил основателна причина. В този контекст основателна причина е налице, когато към датата на напускане от работника не може да се изисква да запази трудовото правоотношение дори през срока на предизвестието.

9. Oberster Gerichtshof (Върховен съд) посочва, че тази разпоредба, от една страна, има санкционно предназначение, доколкото цели да възпре работниците от неоснователно предсрочно прекратяване на трудовото правоотношение, и от друга страна, икономическо, тъй като цели да облекчи финансово работодателя при непредвидима загуба на работници.

10. Запитващата юрисдикция има съмнения дали член 10, параграф 2 от UrlG е съвместим с член 7 от Директива 2003/88 съгласно тълкуването му в практиката на Съда, както и с член 31, параграф 2 от Хартата.

11. По-специално от тази съдебна практика следва, че обстоятелството, че работник прекратява едностранно трудовото си правоотношение, е ирелевантно за правото му да получи, в случаите когато това е приложимо, финансово обезщетение за правото на годишен отпуск, което не е изчерпал преди прекратяването на трудовото правоотношение. Съдът обаче е постановявал също, че тълкуване на член 7 от Директива 2003/88, което целенасочено мотивира работника да се въздържа от ползване на годишен отпуск с цел да увеличи заплащането си, би било несъвместимо с целите, които въвеждането на правото на платен годишен отпуск преследва.

12. В това отношение националната юрисдикция посочва, първо, че в случай на неоснователно напускане на работника именно той едностранно взима решението да не упражни правото си да се възползва от отпуск, било в натура, било чрез компенсаторно обезщетение. От друга страна, предоставянето на право на компенсаторно обезщетение в случай на предсрочно прекратяване на трудовото правоотношение без основателна причина би било в противоречие с принципа, че никой не може да черпи права от собственото си неправомерно поведение.

IV. Отправените преюдициални въпроси и производството през Съда

13. С оглед на тези обстоятелства с акт от 29 април 2020 г., получен от Съда на 4 юни 2020 г., Oberster Gerichtshof (Върховен съд) решава да спре производството и да отправи до Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Съвместима ли е с член 31, параграф 2 от [Хартата] и с член 7 от [Директива 2003/88] национална разпоредба, съгласно която, ако работникът предсрочно прекрати едностранно трудовото правоотношение („напускане“) без основателна причина, не се дължи обезщетение за неизползван отпуск за текущата (последната) работна година?

2) При отрицателен отговор на този въпрос:

2.1) Необходимо ли е допълнително да се провери дали за работника е било невъзможно да ползва отпуска?

2.2) Въз основа на какви критерии следва да се извърши тази проверка?“.

14. Писмени становища са представили WD, job-medium, австрийското правителство и Европейската комисия.

15. В края на писмената фаза на производството, в съответствие с член 76, параграф 2 от своя процедурен правилник, Съдът счете, че разполага с достатъчно данни и ще се произнесе с решение, без да провежда съдебно заседание.

V. Анализ

A. Допустимост на въпросите

16. В писменото си становище job-medium поддържа, че отправените от Oberster Gerichtshof (Върховен съд) въпроси следва да бъдат обявени за недопустими, тъй като Съдът вече е тълкувал посочените в тях разпоредби в смисъл, че съдържат отговор, който е приложим към спорните факти в главното производство.

17. В това отношение е достатъчно да се отбележи, че съгласно постоянната практика на Съда в рамките на сътрудничеството между него и националните юрисдикции, въведено с член 267 ДФЕС, само националният съд, който е сезиран със спора и трябва да поеме отговорността за последващото му съдебно решаване, може да прецени — предвид особеностите на делото — както необходимостта от преюдициално решение, за да може да се произнесе, така и релевантността на въпросите, които поставя на Съда. Следователно, щом като поставените въпроси се отнасят до тълкуването на правото на Съюза, Съдът по принцип е длъжен да се произнесе. От това следва, че въпросите, които се отнасят до правото на Съюза, по презумпция са релевантни. Съдът може да откаже да се произнесе по отправеното от национална юрисдикция преюдициално запитване само когато е съвсем 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 когато Съдът не разполага с необходимите данни от

фактическа и правна страна, за да бъде полезен с отговора на поставените му въпроси[4].

18. От преюдициалното запитване обаче е видно, че на основание член 10, параграф 2 от UrlG на WD е отказано плащане на финансово обезщетение за неизползван отпуск към момента на прекратяване на трудовото му правоотношение с job-medium, тъй като той е прекратил трудовото си правоотношение предсрочно, без да посочи основателна причина. В светлината на тези обстоятелства запитващата юрисдикция е изложила мотиви защо има съмнение относно съответствието на тази разпоредба с член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 и член 31, параграф 2 от Хартата.

19. Следователно е очевидно, че отправените въпроси се отнасят до тълкуването на правото на Съюза и отговорът на тези въпроси е полезен и от значение за разрешаването на спора пред запитващата юрисдикция. Поради това преюдициалните въпроси са допустими.

Б. Правото на заместващо финансово обезщетение за годишен отпуск в случай на неоснователно напускане

20. С първия си въпрос запитващата юрисдикция иска да установи съвместима ли е с член 31, параграф 2 от Хартата и с член 7 от Директива 2003/88 национална разпоредба, съгласно която, ако работникът предсрочно прекрати едностранно трудовото правоотношение без основателна причина, не се дължи заместващо обезщетение за неизползван отпуск за текущата последна работна година.

21. Като предварителна бележка трябва да се припомни, че член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 отразява и уточнява основното право на платен годишен отпуск, закрепено в член 31, параграф 2 от Хартата[5]. С други думи, член 7, параграф 1 от посочената директива само конкретизира това основно право[6]. Оттук следва, че правото на платен годишен отпуск не може да се тълкува ограничително[7].

22. На второ място, следва да се припомни, че целта на правото на платен годишен отпуск, предоставено на всеки работник с член 7, параграф 1 от Директива 2003/88, е да се позволи на работника да си почине от изпълнението на възложените му с трудовия договор задачи и да разполага с период на отдих и свободно време. Тази цел, която отличава правото на платен годишен отпуск от другите видове отпуск, преследващи различни цели, се основава на предпоставката, че работникът действително е полагал труд през референтния период[8].

4 Вж. в този смисъл решение от 24 ноември 2020 г., AZ (Съставяне на подправени документи) (C-510/19, EU:C:2020:953, т. 25 и 26).

5 Вж. в този смисъл решение от 8 септември 2020 г., Комисия и Съвет/Carreras Sequeros и др. (C-119/19 P и C-126/19 P, EU:C:2020:676, т. 115).

6 Решение от 8 септември 2020 г., Комисия и Съвет/Carreras Sequeros и др. (C-119/19 P и C-126/19 P, EU:C:2020:676, т. 117).

7 Вж. в този смисъл решения от 8 ноември 2012 г., Heimann и Toltschin (C-229/11 и C-230/11, EU:C:2012:693, т. 23), и 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. 55).

8 Вж. в този смисъл решения от 4 октомври 2018 г., Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, т. 27 и 28), и 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. 57 и 58).

23. На трето място, от разпоредбите на Директива 2003/88 и от практиката на Съда следва, че макар държавите членки да са компетентни да определят условията за упражняване и осъществяване на правото на платен годишен отпуск, те са длъжни да не обвързват *с каквото и да е условие* самото съществуване на това право, което следва пряко от тази директива [9].

24. От друга страна, трябва да бъде припомнено, че правото на годишен отпуск е само една от двете части на правото на платен годишен отпуск като основно право на правото на Съюза. Посоченото основно право включва, освен правото на заплащане, като право, неотделимо от правото на „платен“ годишен отпуск, също така правото на заместващо финансово обезщетение за неизползвания годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение [10].

25. В този контекст от трайната практика на Съда е видно, че член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 не предвижда други условия за възникването на правото на заместващо финансово обезщетение, освен, първо, да е прекратено трудовото правоотношение и второ, работникът да не е ползвал всичките дни годишен отпуск, на които е имал право към датата на прекратяването на това правоотношение [11]. Освен това причината за прекратяването на трудовото правоотношение е ирелевантна за правото на заместващо финансово обезщетение, предвидено в член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 [12].

26. Изразявайки това становище, не пропускам и факта, че Съдът също така уточнява, че от това тълкуване на член 7 от Директива 2003/88 не може да се заключи, че независимо поради какви обстоятелства работникът не е взел платен годишен отпуск, той пак би трябвало да има правото на годишен отпуск, посочено в параграф 1 от същия член, а в случай на прекратяване на трудовото правоотношение — правото на обезщетение, което в съответствие с параграф 2 от същия член може да го замести [13]. В сходен смисъл Съдът посочва също, че работникът трябва да не е бил в състояние поради причини, независещи от неговата воля, да упражни правото си на платен годишен отпуск преди прекратяването на трудовото правоотношение [14].

27. Въпреки това е важно подробностите, изведени в тази поредица от съдебни решения, да не бъдат разбрани погрешно. Всяко тълкуване на член 7 от Директива 2003/88, което може да насърчи работниците съзнателно да не използват платения си годишен отпуск през съответните референтни периоди или периоди на допустимо прехвърляне, с цел да увеличат възнаграждението си при прекратяване на трудовото правоотношение, няма да е съвместимо с целите, които въвеждането на правото на платен годишен отпуск

[9] Вж. в този смисъл решения от 20 януари 2009 г., Schultz-Hoff и др. (C-350/06 и C-520/06, EU:C:2009:18, т. 28), от 29 ноември 2017 г., King (C-214/16, EU:C:2017:914, т. 34), и 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. 56).

[10] Вж. в този смисъл решения от 6 ноември 2018 г., Bauer и Willmeroth (C-569/16 и C-570/16, EU:C:2018:871, т. 58), и 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. 83).

[11] Вж. в този смисъл решения от 12 юни 2014 г., Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, т. 23), от 6 ноември 2018 г., Bauer и Willmeroth (C-569/16 и C-570/16, EU:C:2018:871, т. 44), от 6 ноември 2018 г., Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, т. 31), от 6 ноември 2018 г., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, т. 23), и 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. 84).

[12] Вж. в този смисъл решения от 20 юли 2016 г., Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576, т. 28), и от 6 ноември 2018 г., Bauer и Willmeroth (C-569/16 и C-570/16, EU:C:2018:871, т. 45).

[13] Вж. в този смисъл решение от 6 ноември 2018 г., Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, т. 37).

[14] Вж. в този смисъл решения от 20 януари 2009 г., Schultz-Hoff и др. (C-350/06 и C-520/06, EU:C:2009:18, т. 61), и от 29 ноември 2017 г., King (C-214/16, EU:C:2017:914, т. 52).

преследва [15]. При все това 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 [16].

28. Следователно въпросът се свежда до осигуряване на баланс между правата на работодателя и на работника. Трябва все пак да се припомни, че във връзка с този баланс правото на платен годишен отпуск не може да се тълкува ограничително [17]. При тези обстоятелства защитата на интересите на работодателя трябва да е стриктно необходима, за да може да обоснове дерогация на правото на работника на платен годишен отпуск [18].

29. В настоящия случай е ясно, че в съответствие с целта на член 7 от Директива 2003/88 работникът действително е работил през референтния период. С други думи, работникът е придобил право на годишен отпуск и единствената причина да не му се дължи компенсаторно обезщетение е, че е прекратил предсрочно трудовото си правоотношение без основателна причина. В този контекст санкционният характер на лишаването от заместващо обезщетение е очевиден.

30. Следователно този механизъм се оказва в противоречие с формулировката и целта на член 7 от Директива 2003/88, които изложих в настоящото заключение. Това се потвърждава и от наличието на други договорни или нормативни средства, с които според WD и австрийското правителство работодателят разполага, за да получи обезщетение за всяка загуба, която би претърпял в резултат на предсрочно неоснователно напускане на негов работник [19]. С оглед на тези гаранции е още по-малко вероятно работникът съзнателно да се въздържи да ползва платения си годишен отпуск през приложимия референтен период с единствената или основна цел да увеличи възнаграждението си при прекратяване на трудовото правоотношение.

31. При тези обстоятелства стигам до заключението, че член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 и член 31, параграф 2 от Хартата трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална разпоредба, съгласно която, ако работникът предсрочно прекрати едностранно трудовото правоотношение без основателна причина, не се дължи заместващо обезщетение за неизползван отпуск за текущата последна работна година.

32. Следователно не е необходимо да се отговаря на втория въпрос, отправен от запитващата юрисдикция.

[15] 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. 48).

[16] Вж. в този смисъл решения от 6 ноември 2018 г., Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, т. 50), и Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, т. 43).

[17] Вж. в този смисъл решения от 8 ноември 2012 г., Heimann и Toltschin (C-229/11 и C-230/11, EU:C:2012:693, т. 23), и 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. 55).

[18] Вж. в този смисъл решение от 25 юни 2020 г., Върховен касационен съд на Република България и Iccrea Banca (C-762/18 и C-37/19, EU:C:2020:504, т. 75).

[19] Според WD от неоснователното му напускане в полза на job-medium възниква право на договорни обезщетения (вж. писменото становище на WD, стр. 2). Според австрийското правителство неоснователното напускане представлява договорно нарушение, което по принцип дава право на работодателя да претендира вреди на основание член 28 от Bundesgesetz vom 11. Mai 1921 über den Dienstvertrag der Privatangestellten (Angestelltengesetz) (Федерален закон от 11 май 1921 г. относно трудовите договори на работещите в частния сектор (Закон за заетите по трудов договор) и член 1162a от Allgemeines bürgerliches Gesetzbutch (Общ граждански кодекс) (вж. писменото становище на австрийското правителство, т. 13).

VI. Заключение

33. Съобразно с това, в светлината на изложените съображения, предлагам на Съда да отговори на първия преюдициален въпрос, поставен от Oberster Gerichtshof (Върховен съд, Австрия), 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 разпоредба, съгласно която, ако работникът предсрочно прекрати едностранно трудовото правоотношение без основателна причина, не се дължи заместващо обезщетение за неизползван отпуск за текущата последна работна година“.