Сборник съдебна практика

ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ГЕНЕРАЛНИЯ АДВОКАТ
G. HOGAN
представено на 29 януари 2020 година[1]

Дело C-762/18

QH
срещу
Върховен касационен съд на Република България,
с участието на:
Прокуратура на Република България

(Преюдициално запитване, отправено от Районен съд Хасково (България)

Дело C-37/19

CV
срещу
Iccrea Banca SpA Istituto Centrale del Credito Cooperativo

(Преюдициално запитване, отправено от Corte suprema di cassazione (Върховен касационен съд, Италия)

„Преюдициално запитване — Социална политика — Директива 2003/88/ЕО — Член 7 — Член 31 от Хартата на основните права на Европейския съюз — Защита на безопасността и здравето на работниците — Незаконно уволнен работник, възстановен на работа със съдебно решение — Изключване на правото на платен годишен отпуск, неизползван през периода от уволнението до възстановяването на работа — Липса на право на финансово обезщетение за неизползвания платен годишен отпуск за същия период при последващо прекратяване на трудовото правоотношение“

I. Въведение

1. Има ли работникът право на платен годишен отпуск за периода от датата на уволнението до датата на възстановяването на работа, ако е установено, че е бил незаконно уволнен? Това по същество е общият за двете преюдициални запитвания въпрос, който 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].

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.

2. Запитванията са отправени в рамките на две дела, първото със страни QH и Върховен касационен съд на Република България (наричан по-нататък „ВКС“), а второто със страни CV и нейния бивш работодател Iccrea Banca SpA Istituto Centrale del Credito Cooperativo (наричано по-нататък „Iccrea Banca“). Макар преюдициалните запитвания да не са съединени за целите на писмената и устната фаза на производството, повдигнатите по тези дела въпроси са сходни. Поради това е уместно да бъде представено само едно заключение по двете запитвания.

II. Правна уредба

А. Правото на Европейския съюз

1. Хартата на основните права на Европейския съюз

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

„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. В член 7, озаглавен „Годишен отпуск“, от Директива 2003/88 се 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 замества с финансово обезщетение, освен при прекратяване на трудовото правоотношение“.

Б. Българското право

5. Съгласно член 224, алинея 1 от Кодекса на труда „[п]ри прекратяване на трудовото правоотношение работникът или служителят има право на парично обезщетение за неизползвания платен годишен отпуск […], правото за който не е погасено по давност“.

6. В член 354, алинея 1 от Кодекса на труда се предвижда, че „[з]а трудов стаж се признава и времето, през което не е съществувало трудово правоотношение[, когато] работникът или служителят е бил без работа поради уволнение, което е признато за незаконно от компетентните органи — от датата на уволнението до възстановяването му на работа“.

B. Италианското право

7. Съгласно член 10 от Decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (Законодателен декрет № 66 от 8 април 2003 г. за прилагане на директиви 93/104/ЕО[3] и 2000/34/ЕО[4] относно някои аспекти на организацията на работното време) от 8 април 2003 г. (GURI № 87 от 14 април 2003 г.) платеният годишен отпуск не може да се замества с финансово обезщетение за неизползван отпуск, освен при прекратяване на трудовото правоотношение.

8. Съгласно член 52 от Contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) del 7.12.2000 per le Banche di Credito Cooperativo, Casse Rurali ed Artigiane (Национален колективен трудов договор от 7 декември 2000 г. за кооперативните кредитни банки и кооперативните каси на дребните земеделски производители и занаятчиите), в приложимата му ratione temporis редакция, „[о]тказ от правото на отпуск не се допуска. […] При прекратяване на трудовото правоотношение работникът, който не е ползвал изцяло или отчасти полагаемия му се отпуск за текущата календарна година […], има право на обезщетение в размер на трудовото му възнаграждение за неизползваните дни отпуск. При отсъствие от работа периодът на полагаемия се отпуск се намалява с една дванадесета за всеки пълен месец отсъствие […]".

9. Съгласно член 53 от същия договор правата за неизползваните през календарната година дни отпуск и/или почивни дни за „отменени празници" се определят въз основа на последното получено трудово възнаграждение за съответната година.

III. Главните производства и поставените преюдициални въпроси

A. Дело C-762/18

10. От 1 септември 1985 г. QH работи като учител по музика в основно училище. На 29 април 2004 г. директорът на училището издава заповед за прекратяване на трудовото ѝ правоотношение. QH обжалва тази заповед и с влязло в сила решение на Районен съд Пловдив (България) уволнението ѝ е признато за незаконно и тя е възстановена на работа.

11. Със заповед от 13 ноември 2008 г. директорът на училището отново прекратява трудовото правоотношение на QH, но този път тя не обжалва уволнението си.

12. На 1 юли 2009 г. QH предявява искове срещу училището пред Районен съд Пловдив за заплащане на сумата от 7125 лева (приблизително 3641 EUR) като обезщетение за неизползван платен годишен отпуск от 285 дни, а именно по 57 дни годишно за периода от 30 април 2004 г. до 30 ноември 2008 г. Освен това иска да ѝ бъде заплатена сумата от 1100 лева (приблизително 562 EUR) като обезщетение за забавено плащане на първата сума за периода от 30 ноември 2008 г. до 1 юли 2009 г. С решение от 15 април 2010 г. Районен съд Пловдив отхвърля исковете.

13. QH подава въззивна жалба пред Окръжен съд Пловдив (България), който с решение от 10 февруари 2011 г. потвърждава първоинстанционното решение в частта, с която се отхвърлят исковете за обезщетение. QH подава касационна жалба пред ВКС срещу решението на Окръжен съд Пловдив. С решение от 25 октомври 2011 г. ВКС обаче отказва да допусне касационното обжалване.

3 Директива на Съвета от 23 ноември 1993 година относно някои аспекти на организацията на работното време (ОВ L 307, 1993 г., стр. 18).

4 Директива на Европейския парламент и на Съвета от 22 юни 2000 г. за изменение на Директива 93/104 на Съвета (ОВ L 195, 2000 г., стр. 41),

14. По поставения от ищцата материалноправен въпрос — а именно дължи ли се обезщетение на незаконно уволнен работник или служител за неизползван платен годишен отпуск на основание член 224, алинея 1 от Кодекса на труда за времето от датата на прекратяване на трудовото правоотношение до датата на възстановяването му на работа с влязло в сила съдебно решение — ВКС приема, че даденият от Окръжен съд Пловдив отговор е в съответствие със задължителната практика на ВКС. Съгласно последната през периода от време от датата на прекратяване на трудовото правоотношение до отмяната на уволнението с влязло в сила решение и възстановяването на незаконно уволнения работник или служител на предишната работа последният не е престирал реално труд по трудовото правоотношение. Поради това за този период от време за него не възниква право на платен годишен отпуск на основание член 224, алинея 1 от Кодекса на труда.

15. Впоследствие QH предявява иск срещу ВКС пред запитващата юрисдикция, Районен съд Хасково (България), за заплащане на обезщетение за имуществени вреди, претърпени от ищцата поради допуснато от ВКС нарушение на правото на Съюза в определението му от 25 октомври 2011 г. QH счита, че ВКС не само е нарушил член 267 ДФЕС, но и не е приложил, макар да е трябвало, член 7 от Директива 2003/88 и не ѝ е признал правото на платен годишен отпуск за периода, през който не е могла да се ползва от този отпуск поради незаконното си уволнение.

16. При това положение, тъй като има съмнения дали практиката на ВКС е съвместима с член 7 от Директива 2003/88, с определение от 26 ноември 2018 г., постъпило в Съд на 4 декември 2018 г., Районен съд Хасково спира производството по делото и поставя на Съда следните преюдициални въпроси:

„1. Трябва ли член 7, параграф 1 от Директива [2003/88] да се тълкува в смисъл, че не допуска национално законодателство и/или практика, според които работник, който е бил незаконно уволнен и след това е бил възстановен на работа от съда, няма право на платен годишен отпуск за времето от датата на уволнението до датата на възстановяването му на работа?

2. При положителен отговор на първия въпрос, трябва ли член 7, параграф 2 от Директива [2003/88] да се тълкува в смисъл, че не допуска национално законодателство и/или практика, според които при последващо прекратяване на трудовото правоотношение този работник няма право на финансово обезщетение за неизползвания платен годишен отпуск за времето от датата на предходното му уволнение до датата на възстановяването му на работа?“.

Б. Дело C-37/19

17. CV, служителка на Iccrea Banca, е уволнена на 11 юли 2002 г. в резултат на процедура за колективни уволнения. По иск на CV Tribunale di Roma (Първоинстанционен съд Рим, Италия) я възстановява на работа и тя се връща на работа на 6 октомври 2003 г.

18. С писма от 13 октомври и 15 ноември 2003 г. Iccrea Banca отново уволнява CV с незабавно действие и я освобождава от задължението да полага труд през срока на предизвестието. Тези уволнения впоследствие са обявени за незаконни с влезли в сила съдебни решения и CV отново е възстановена на работа. CV е уволнена окончателно на 17 септември 2010 г.

19. Междувременно CV предявява иск пред италиански съдилища с цел да получи от Iccrea Banca обезщетение за полагаемия, но неизползван платен годишен отпуск и отпуск за „отменени празници“ съответно за 2003 г. и 2004 г.

20. Що се отнася до повдигнатия от CV въпрос, Corte d'appello di Roma (Апелативен съд Рим, Италия) постановява, че не се дължи финансово обезщетение за полагаем, но неизползван отпуск за периода между уволнението и възстановяването на работа, тъй като обезщетението е задължително свързано с наличието на „неполучена почивка", каквато обаче в случая няма, тъй като CV не е работила през съответния период.

21. CV подава касационна жалба срещу това решение до Corte suprema di cassazione (Върховен касационен съд, Италия). След като припомня практиката на Съда на Европейския съюз по член 7 от Директива 2003/88, този съд подчертава някои релевантни аспекти от собствената си национална практика относно уволнението, възстановяването на работа и правото на финансово обезщетение за неизползван отпуск.

22. При това положение, тъй като има съмнения дали посочената национална съдебна практика е съвместима с член 31 от Хартата и член 7 от Директива 2003/88, с акт от 27 ноември 2018 г., постъпил в Съда на 21 януари 2019 г., Corte suprema di cassazione (Върховен касационен съд) решава да спре производството и да постави следния преюдициален въпрос:

„Трябва ли член 7, параграф 2 от Директива [2003/88] и член 31, параграф 2 от [Хартата] да се тълкуват заедно или поотделно в смисъл, че не допускат национални разпоредби или практики, съгласно които при прекратяване на трудовото правоотношение не е налице право на финансово обезщетение за полагаем, но неизползван отпуск (и за т.нар. „отменени празници" — правен институт, аналогичен по естеството и функцията си на годишния отпуск), в случай че работникът не е могъл да го ползва преди прекратяването на трудовото правоотношение вследствие от противоправно действие на работодателя (уволнение, констатирано с влязло в сила решение на национален съд, с което трудовото правоотношение се възстановява с обратна сила), конкретно за периода между действието на работодателя и последващото възстановяване на работа?".

IV. Производствата пред Съда

23. По дело C-762/18 писмени становища представят QH, ВКС, българското, италианското и полското правителство, както и Европейската комисия. По дело C-37/19 писмени становища представят CV, Iccrea Banca, италианското и полското правителство, както и Комисията.

24. С изключение на ВКС и Iccrea Banca, всички посочени страни излагат устно доводи пред Съда по време на съдебното заседание, проведено на 11 декември 2019 г.

V. Анализ

A. Компетентността на Съда и допустимостта на въпросите

1. Компетентността на Съда по дело C-762/18

25. Първо, българското правителство твърди, че Съдът не е компетентен да разгледа въпросите, поставени от Районен съд — Хасково, тъй като първото уволнение на ищцата е на 29 април 2004 г., тоест преди присъединяването на Република България към Европейския съюз на 1 януари 2007 г. Съдът не бил компетентен да отговори на въпрос относно тълкуването на правото на Съюза, поставен от съд на държава членка, ако фактическите обстоятелства, за които се прилага правото на Съюза, са настъпили преди присъединяването на тази държава членка към Европейския съюз.

26. В това отношение трябва да се отбележи, че съгласно член 2 от Акта относно условията за присъединяване на Република България и Румъния и промените в Учредителните договори на Европейския съюз[5] разпоредбите на Учредителните договори и актовете, които са приети от институциите преди присъединяването — каквато е Директива 2003/88 — са задължителни за България от датата на присъединяването ѝ, поради което следва да се прилагат към бъдещите последици на положенията, възникнали преди присъединяването[6].

27. В настоящия случай първото разглеждано уволнение действително е преди присъединяването на България. Безспорно е обаче, че отмяната на уволнението и възстановяването на работа са извършени след това присъединяване. Противно на поддържаното от българското правителство считам, че поставените въпроси са свързани по-скоро с правните последствия от незаконосъобразността на уволнението и от последващото възстановяване на работа, отколкото със самото уволнение. Сами по себе си тези обстоятелства и правните им последици са достатъчно самостоятелни и ясно свързани със събития, настъпили след януари 2007 г., което дава основание Съдът да се обяви за компетентен в настоящия случай[7].

28. От гореизложеното следва, че изтъкнатите от българското правителство доводи, с които се оспорва компетентността на Съда да разгледа въпросите на запитващата юрисдикция, трябва да се отхвърлят. Според мен Директива 2003/88 е приложима ratione temporis по отношение на правните последици, настъпващи след 1 януари 2007 г.

29. Второ, както ВКС, така и българското правителство твърдят, че в периода между датата на първото уволнение на ищцата и датата на възстановяването ѝ на работа тя не е била „работник“ по смисъла на Директива 2003/88 и съответно не попада в обхвата на тази директива, нито изобщо в обхвата на правото на Съюза, поради което Съдът не е компетентен да се произнесе по преюдициалните въпроси.

30. Този довод също трябва да се отхвърли. Преюдициалните въпроси всъщност се отнасят именно до правото на платен годишен отпуск във връзка с незаконното уволнение на работник и възстановяването му на работа след постановяване на съдебно решение. С други думи, запитващата юрисдикция иска да се установи дали периодът между незаконното уволнение на работник и неговото възстановяване на предходната му работа трябва да се счита за период на реално полагане на труд при определянето на правото на работника, който е възстановен на работа, на платен годишен отпуск. След като правото на платен годишен отпуск е предвидено в Директива 2003/88, то попада в обхвата на тълкувателната компетентност на Съда.

2. Допустимостта на въпроса, поставен по дело C-37/19

31. В писменото си становище италианското правителство твърди, че поставеният от Corte suprema di cassazione (Върховен касационен съд) въпрос трябва да се обяви за недопустим, тъй като изложението на фактите е непълно и не са посочени конкретни релевантни национални законови разпоредби или практики.

5 ОВ L 157, 2005 г., стр. 203.

6 Вж. по-аналогия решение от 14 февруари 2019 г., Milivojević (C-630/17, EU:C:2019:123, т. 42).

7 Вж., по аргумент от противното, определение от 11 май 2011 г., Семерджиев (C-32/10, непубликувано, EU:C:2011:288, т. 27 и 29).

32. В самото начало трябва да се отбележи, че макар в рамките на производство по член 267 ДФЕС Съдът да не следва да се произнася по съответствието на определена разпоредба от националното право с правото на Съюза, нито да тълкува национални законови или подзаконови разпоредби, той все пак може да предостави на националната юрисдикция всички насоки за тълкуване на правото на Съюза, които могат да ѝ позволят да прецени това съответствие при решаването на делото, с което е сезирана [8].

33. В това отношение е достатъчно да се отбележи, че макар да е възможно изложеното във връзка с всички основания, изтъкнати в подкрепа на жалбата в разглежданото от запитващата юрисдикция дело, да е обърквашо, Corte suprema di Cassazione (Върховен касационен съд) все пак ясно посочва основанието, свързано с преюдициалния въпрос, и обстоятелствата, при които той се поставя. Запитващата юрисдикция освен това ясно посочва актовете на Съюза, чието тълкуване е необходимо, както и евентуално противоречащата им национална съдебна практика.

34. Така от тези данни в преюдициалното запитване ясно следва, че отговорът на поставения въпрос е полезен за разрешаването на спора пред запитващата юрисдикция, поради което въпросът е допустим.

Б. Първият въпрос по дело C-762/18

35. С първия си въпрос запитващата юрисдикция иска да се установи дали член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национално законодателство и/или национална съдебна практика, съгласно които работник, който е бил незаконно уволнен и впоследствие възстановен на работа със съдебно решение, няма право на платен годишен отпуск за периода от датата на уволнението до датата на възстановяването на работа.

36. Рамката, в която трябва да се извърши тълкуването на член 7, параграф 1 от Директива 2003/88, понастоящем е добре очертана.

37. Първо, видно от самия текст на член 7, параграф 1 от Директива 2003/88, всеки работник има право на платен годишен отпуск от най-малко четири седмици, което право съгласно постоянната практика на Съда трябва да се счита за особено важен принцип на социалното право на Съюза [9]. Освен това посоченото право, което имат всички работници, в качеството му на съществен принцип на социалното право на Съюза, отразен в член 7 от Директива 93/104 и в член 7 от Директива 2003/88, понастоящем изрично е закрепено като основно право в член 31, параграф 2 от Хартата [10]. От това съответно следва, че правото на платен годишен отпуск не може да се тълкува ограничително [11].

8 Вж. в този смисъл решения от 9 септември 2003 г., Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, т. 43) и от 18 септември 2019 г., VIPA (C-222/18, EU:C:2019:751, т. 28).

9 Вж. в този смисъл решения от 26 юни 2001 г., BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356, т. 43), от 20 януари 2009 г., Schultz-Hoff и др. (C-350/06 и C-520/06, EU:C:2009:18, т. 54) и от 4 октомври 2018 г., Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, т. 24).

10 Вж. в този смисъл решение от 6 ноември 2018 г., Bauer и Willmeroth (C-569/16 и C-570/16, EU:C:2018:871, т. 58). Относно друга квалификация на правото на платен годишен отпуск като основно право на работника вж. също решения от 12 юни 2014 г., Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, т. 22) и от 6 ноември 2018 г., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, т. 31).

11 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 29 ноември 2017 г., King (C-214/16, EU:C:2017:914, т. 58).

38. Второ, уместно е да се припомни целта на правото на платен годишен отпуск, предоставено на всеки работник с член 7, параграф 1 от Директива 2003/88, а именно да позволи на работника, от една страна, да си почине от изпълнението на задачите, възложени му с неговия трудов договор, и от друга страна, да разполага с период на отмора и развлечения[12]. Тази цел, която отличава платения годишен отпуск от другите видове отпуск, преследващи различни цели, обаче се основава на предпоставката, че работникът действително е полагал труд през референтния период[13].

39. Всъщност, както Съдът посочва в решение от 4 октомври 2018 г., Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799), „целта да се позволи на работника да си почине предполага, че този работник е извършвал дейност, която, за да се гарантира закрилата на неговата безопасност и неговото здраве, визирана в Директива 2003/88, оправдава ползването на период на почивка, на отмора и на развлечения. Поради това правото на платен годишен отпуск по принцип трябва да се определя в зависимост от периодите на действително полагане на труд по силата на трудовия договор“[14].

40. Трето, ясно е обаче — ще използвам думите на генералния адвокат Mengozzi — че в някои особени хипотези Съдът „прекъсва приеманата за присъща връзка между действителното полагане на труд, от една страна, и правото на платен годишен отпуск, от друга страна“[15].

41. Тази връзка се прекъсва, тъй като Съдът признава наличието на определени обстоятелства, които по същество не зависят от волята на работника и при които държава членка не може да поставя правото на платен годишен отпуск в зависимост от реалното полагане на труд от работника. Такива примери понастоящем са отпуските по болест[16] и по майчинство[17]. Тази съдебна практика обаче не се прилага за положението на работник, който през референтния период е ползвал родителски отпуск[18], нито за работник, изпълнението на чието задължение за полагане на труд е спряно (също като задължението на работодателя за заплащане на възнаграждение) чрез прилагане на принципа на „намаленото до нула работно време“ („Kurzarbeit Null“)[19].

42. В този контекст, за да се отговори на първия въпрос, поставен от Районен съд — Хасково, съответно е необходимо да се определи дали положението на работник, който не е можел да полага труд поради незаконно уволнение и впоследствие е възстановен на работа със съдебно решение, и това на работник, който не може да полага труд в резултат на болест или поради отпуск по майчинство, са *„напълно различни“*[20].

43. Като се имат предвид критериите, които се изискват, за да са изпълнени условията, при които се допуска изключение от задължението за реално полагане на труд през референтния период, за да е налице право на платен годишен отпуск, не считам, че разглежданото в настоящото дело положение е напълно различно от отпуска по болест или отпуска по майчинство.

12 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. 25), от 4 октомври 2018 г., Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, т. 27) и от 6 ноември 2018 г., Bauer и Willmeroth (C-569/16 и C-570/16, EU:C:2018:871, т. 41).

13 Вж. в този смисъл решение от 4 октомври 2018 г., Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, т. 28).

14 Точка 28 от посоченото решение.

15 Заключение на генералния адвокат Mengozzi по дело Dicu (C-12/17, EU:C:2018:195, т. 21).

16 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. 41), от 24 януари 2012 г., Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, т. 20) и от 4 октомври 2018 г., Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, т. 29).

17 Вж. в този смисъл решение от 18 март 2004 г., Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160, т. 33 и 41).

18 Вж. в този смисъл решение от 4 октомври 2018 г., Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, т. 31).

19 Вж. в този смисъл решение от 8 ноември 2012 г., Heimann и Toltschin (C-229/11 и C-230/11, EU:C:2012:693, т. 26).

20 Това са думите, употребени от Съда в неговото решение от 8 ноември 2012 г., Heimann и Toltschin (C-229/11 и C-230/11, EU:C:2012:693, т. 27).

44. От вече посочената в настоящото заключение съдебна практика всъщност може да се направи изводът, че критериите за прилагане на това изключение по същество са, първо, отсъствието от работа да не е предвидимо [21] и второ, то да не зависи от волята на работника [22]. С други думи, общото между тези положения е, че те съответстват на *търпени* физически или психологични състояния [23].

45. Вторият критерий също е изрично посочен в член 5, параграф 4 от Конвенция № 132 на Международната организация на труда от 24 юни 1970 г. относно платения годишен отпуск, изменена, във връзка с отсъствията, които следва да се „считат за част от трудовия стаж“. Както впрочем се посочва в съображение 6 от Директива 2003/88 и както Съдът вече многократно е имал повод да отбележи, принципите на тази конвенция трябва да се вземат предвид при тълкуването на тази директива [24].

46. Освен това характерно за положенията, при които изключението се признава, е и наличието на известни физически или психологични ограничения, търпени от работника [25], или необходимостта да бъде защитено специфично биологично състояние [26].

47. Според мен всички тези критерии са изпълнени в положение, при което работникът е незаконно уволнен, но по-късно е възстановен на работа със съдебно решение. Работник в такова положение всъщност не е могъл да изпълнява задълженията си поради причина, която е била непредвидима и независеща от волята му.

48. По-съществената е, че не изглежда справедливо работникът, на когото е отнета възможността да работи през периода на уволнение, като причината за това по дефиниция са противоправните действия на работодателя, да трябва да търпи неблагоприятни последици от тях. С други думи, ако не бяха противоправните действия на работодателя, довели до уволнението на работника, последният щеше да е работил през въпросния период, поради което правото му на платен годишен отпуск не трябва да бъде накърнено от тях. В същия контекст е важно да се припомни, че работодателят трябва да гарантира, че работниците имат възможност да упражнят правото си на платен годишен отпуск [27].

49. Ще добавя, че при тези особени обстоятелства дерогацията в полза на работодателите, изправени 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, не е приложима [28].

21 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. 51) и от 4 октомври 2018 г., Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, т. 32). Вж. също, по аргумент от противното, решение от 8 ноември 2012 г., Heimann и Toltschin (C-229/11 и C-230/11, EU:C:2012:693, т. 29).

22 Вж. в този смисъл решения от 29 ноември 2017 г., King (C-214/16, EU:C:2017:914, т. 49) и от 4 октомври 2018 г., Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, т. 32).

23 Вж. в този смисъл Gardin, A. Acquisition de droits à congés payés par un salarié en congé parental: l'assimilation à du temps de travail effectif ne s'impose pas. Note sous CJUE 4 octobre 2018. — Revue de jurisprudence sociale, 2/19, p. 83.

24 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. 37 и 38), от 4 октомври 2018 г., Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, т. 32) и от 6 ноември 2018 г., Bauer и Willmeroth (C-569/16 и C-570/16, EU:C:2018:871, т. 81).

25 Вж. в този смисъл решение от 4 октомври 2018 г., Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, т. 33 и цитираната съдебна практика).

26 Вж. в този смисъл решение от 4 октомври 2018 г., Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, т. 34 и цитираната съдебна практика).

27 Вж. в този смисъл решение от 6 ноември 2018 г., Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, т. 51).

28 Относно тази дерогация вж. решения от 22 ноември 2011 г., KHS (C-214/10, EU:C:2011:761) и от 29 ноември 2017 г., King (C-214/16, EU:C:2017:914).

50. Първо, тази дерогация може да се приложи само при „специфични обстоятелства“ [29]. Второ, работодател, който не позволява на работник да упражни правото си на платен годишен отпуск, трябва да понесе съответните последствия, като се подразбира, че всяка евентуална грешка на работодателя в това отношение е ирелевантна [30]. Трябва обаче да се отбележи, че това се отнася и за хипотезата на незаконно уволнен работник. Всъщност, в известен смисъл, на този работник не е било позволено своевременно да упражни правото си на платен годишен отпуск поради грешка от страна на работодателя му.

51. Ето защо при това положение не мога да приема, че са налице „специфичните обстоятелства“, изрично посочени от Съда в предходната му съдебна практика. В противен случай не може да се изключи рискът работодател, който незаконно е уволнил работник, да се окаже освободен от задълженията си. Такова положение обаче не трябва да се допуска [31].

52. Това тълкуване на дерогацията съответства и на вече припомнения принцип, че основното право на платен годишен отпуск не може да се тълкува ограничително. Следователно всяка дерогация от режима на Европейския съюз за организация на работното време, въведен с Директива 2003/88, трябва да се тълкува по начин, ограничаващ обхвата ѝ до строго необходимото за запазване на интересите, които тази дерогация защитава.

53. С оглед на гореизложените съображения стигам до заключение, че когато национално законодателство предвижда, че незаконно уволнен работник трябва да бъде възстановен на работа, член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 и член 31, параграф 2 от Хартата не допускат национално законодателство или национална съдебна или друга практика, съгласно които този работник няма право на платен годишен отпуск за периода от датата на уволнението до датата на възстановяването на работа.

B. Вторият въпрос по дело C-762/18 и въпросът по дело C-37/19

54. С втория въпрос по дело C-762/18 и въпроса по дело C-37/19 запитващите юрисдикции по същество искат да се установи дали член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 и член 31, параграф 2 от Хартата трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат национално законодателство или национална съдебна или друга практика, съгласно които при прекратяване на трудовото правоотношение правото на изплащане на обезщетение за полагаем, но неизползван платен отпуск не се признава, когато преди прекратяването на трудовото правоотношение работникът не е могъл да ползва отпуска поради уволнение, прието за незаконно от национален съд, който е разпоредил възстановяване на трудовото правоотношение с обратна сила, що се отнася до периода между противоправното действие на работодателя и последващото възстановяване на работа.

55. Съгласно постоянната съдебна практика правото на годишен отпуск е само един от двата аспекта на правото на платен годишен отпуск като основно право от правото на Съюза, тъй като това основно право включва и правото на заплащане [32].

29 Вж. в този смисъл решение от 29 ноември 2017 г., King (C-214/16, EU:C:2017:914, т. 55 и 56).

30 Вж. в този смисъл решение от 29 ноември 2017 г., King (C-214/16, EU:C:2017:914, т. 61 и 63).

31 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. 43).

32 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. 60), от 12 юни 2014 г., Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, т. 20), от 29 ноември 2017 г., King (C-214/16, EU:C:2017:914, т. 35) и от 6 ноември 2018 г., Bauer и Willmeroth (C-569/16 и C-570/16, EU:C:2018:871, т. 39 и 58).

56. Първо, от това следва, че що се отнася до работник, който поради независещи от волята му причини не е могъл да упражни правото си на платен годишен отпуск преди прекратяване на трудовото правоотношение, финансовото обезщетение, на което той има право, трябва да бъде изчислено така, че посоченият работник да бъде поставен в положение, подобно на положението, в което би се намирал, ако бе упражнил посоченото право по време на трудовото си правоотношение [33]. Съдът вече е приел, че правото на финансово обезщетение за неизползван годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение е право, което е неразривно свързано с правото на „платен“ годишен отпуск [34].

57. Второ, ясно е също, че член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 не предвижда други условия за възникването на правото на финансово обезщетение, освен да е прекратено трудовото правоотношение, от една страна, и от друга, работникът да не е ползвал всичките дни годишен отпуск, на които е имал право към датата на прекратяването на това правоотношение [35]. Освен това причината за прекратяването на трудовото правоотношение е ирелевантна за правото на финансово обезщетение, предвидено в член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 [36].

58. Както вече изясних, на първия въпрос би следвало да се отговори, че работник, който е уволнен незаконно и впоследствие е възстановен на работа, трябва да има право на платен годишен отпуск за периода от датата на уволнението до датата на възстановяването на работа. Това съответно предполага, че отговорът на втория въпрос задължително трябва да е, че член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 и член 31, параграф 2 от Хартата на свой ред трябва да се тълкуват в смисъл, че съгласно които при прекратяване на трудовото правоотношение правото на изплащане на обезщетение за полагаем, но неизползван платен отпуск не се признава, когато преди прекратяването на трудовото правоотношение работникът не е могъл да ползва отпуска поради уволнение, прието за незаконно от национален съд, който е разпоредил възстановяване на трудовото правоотношение с обратна сила, що се отнася до периода между противоправното действие на работодателя и последващото възстановяване на работа.

59. Ако обаче работникът започне друга работа в периода между незаконното уволнение и възстановяването на първата работа, той не може да иска от първия си работодател финансовото обезщетение, съответстващо на периода на работа на новото място. При тези специфични обстоятелства получаването на пълния размер на финансовото обезщетение от първия работодател би довело до натрупване на права на платен годишен отпуск, което вече не отразява истинската цел на правото на платен годишен отпуск.

60. По този начин би се стигнало и до надхвърляне на изискванията на принципа, установен от Съда по дела като Dicu [37], а именно че правото на работника на платен годишен отпуск не трябва да се поставя под въпрос поради събития, които не зависят от волята на работника. Както не трябва работникът да понася неблагоприятни последици в това отношение поради неправомерното действие на работодателя, довело до уволнението, така и не трябва той да бъде възнаграждаван, като му се осигури обезщетение за платен годишен отпуск, по-голямо от онова, на което би имал право, ако не беше първо уволнен.

33 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).

34 Решения от 6 ноември 2018 г., Bauer и Willmeroth (C-569/16 и C-570/16, EU:C:2018:871, т. 58 и 83) и Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, т. 72 и 75).

35 Вж. в този смисъл решения от 12 юни 2014 г., Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, т. 23) и от 6 ноември 2018 г., Bauer и Willmeroth (C-569/16 и C-570/16, EU:C:2018:871, т. 44).

36 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).

37 Решение от 4 октомври 2018 г., Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799).

61. Може да се добави също, че при тези специфични обстоятелства работникът е имал възможността да си почине от изпълнението на задачите, възложени му с новия трудов договор, или в крайна сметка има правото да получи от новия работодател финансово обезщетение за периода на работа по този договор.

VI. Заключение

62. Въз основа на гореизложените съображения предлагам на Съда да отговори на въпросите, поставени от Районен съд Хасково (България) и Corte suprema di cassazione (Върховен касационен съд, Италия), по следния начин:

„1) Когато национално законодателство предвижда, че незаконно уволнен работник трябва да бъде възстановен на работа, член 7, параграф 1 от Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време и член 31, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат национално законодателство или национална съдебна или друга практика, съгласно които този работник няма право на платен годишен отпуск за периода от датата на уволнението до датата на възстановяването на работа.

2) Член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 и член 31, параграф 2 от Хартата трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат национално законодателство или национална съдебна или друга практика, съгласно които при прекратяване на трудовото правоотношение правото на изплащане на обезщетение за полагаем, но неизползван платен отпуск не се признава, когато преди прекратяването на трудовото правоотношение работникът не е могъл да ползва отпуска поради уволнение, прието за незаконно от национален съд, който е разпоредил възстановяване на трудовото правоотношение с обратна сила, що се отнася до периода между противоправното действие на работодателя и последващото възстановяване на работа, освен що се отнася до всеки период, през който този работник е бил нает от друг работодател“.