Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (голям състав)

6 ноември 2018 година*

„Преюдициално запитване — Социална политика — Организация на работното време — Директива 2003/88/ЕО — Член 7 — Право на платен годишен отпуск — Прекратяване на трудово правоотношение поради смърт на работника — Национална правна уредба, която не допуска изплащане на наследниците на работника на финансово обезщетение за неизползвания от работника платен годишен отпуск — Задължение за съответстващо тълкуване на националното право — Харта на основните права на Европейския съюз — Член 31, параграф 2 — Позоваване в рамките на спор между частноправни субекти“

По съединени дела C-569/16 и C-570/16

с предмет две преюдициални запитвания, отправени на основание член 267 ДФЕС от Bundesarbeitsgericht (Федерален трудов съд, Германия) с актове от 18 октомври 2016 г., постъпили в Съда на 10 ноември 2016 г., в рамките на производства по дела

Stadt Wuppertal

срещу

Maria Elisabeth Bauer (C-569/16),

и

Volker Willmeroth, като собственик на TWI Technische Wartung und Instandsetzung Volker Willmeroth eK

срещу

Martina Broßonn (C-570/16),

СЪДЪТ (голям състав),

състоящ се от: K. Lenaerts, председател, J.-C. Bonichot, A. Prechal (докладчик), M. Vilaras, T. von Danwitz, F. Biltgen, K. Jürimäe и C. Lycourgos, председатели на състави, M. Ilešič, J. Malenovský, E. Levits, L. Bay Larsen и S. Rodin, съдии,

генерален адвокат: Y. Bot,

секретар: A. Calot Escobar,

предвид изложеното в писмената фаза на производството,

* Език на производството: немски.

като има предвид становищата, представени:

– за Stadt Wuppertal, от T. Herbert, Rechtsanwalt,

– за M. Broßonn, от O. Teubler, Rechtsanwalt,

– за Европейската комисия, от M. van Beek и T. S. Bohr, в качеството на представители,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 29 май 2018 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 във връзка с два спора между Stadt Wuppertal (град Вупертал, Германия) и г-жа Maria Elisabeth Bauer по дело C-569/16, и между г-н Volker Willmeroth, като собственик на TWI Technische Wartung und Instandsetzung Volker Willmeroth eK, и г-жа Martina Broßonn по дело C-570/16, по повод отказа на град Вупертал и на г-н Willmeroth, в качеството им на бивши работодатели на починалите съпрузи на г-жа Bauer и г-жа Broßonn, да изплатят на последните финансово обезщетение за платен годишен отпуск, неизползван от съпрузите им преди смъртта им.

Правна уредба

Правото на Съюза

3 Съображение 4 от Директива 93/104/ЕО на Съвета от 23 ноември 1993 година относно някои аспекти на организацията на работното време (ОВ L 307, 1993 г., стр. 18) гласи:

„като има предвид, че Хартата на Общността за основните социални права на работниците, приета на срещата на Европейския съвет в Страсбург на 9 декември 1989 г. от държавните и правителствените ръководители на единадесетте държави членки, inter alia, постановява в […] параграф 8 […]:

„[…]

8. Всеки работник в Европейската общност има право на седмична почивка и на платен годишен отпуск, продължителността на които трябва да се сближава постепенно в съответствие с националните практики.

[…]“ [неофициален превод].

4 От съображение 1 от Директива 2003/88, която отменя Директива 93/104, следва, че се кодифицират разпоредбите на последната.

5 Съгласно съображения 4—9 от Директива 2003/88:

„(4) Подобряването на безопасността, хигиената и здравето на работниците при работа е цел, която не следва да бъде подчинена само на икономически съображения.

(5) Всички работници трябва да ползват почивка с достатъчна продължителност. Понятието „почивка“ трябва да се изразява в единици за време, т.е. в дни, часове и/или части от тях. Работниците в [Европейския съюз] трябва да ползват ежедневни, седмични и годишни почивки с минимална продължителност и почивки по време на работа с достатъчна продължителност. […]

(6) Следва да се отчитат принципите на Международната организация на труда за организацията на работното време, включително онези, които се отнасят за нощния труд“.

6 Член 7 от Директива 2003/88, който е идентичен с член 7 от изменената Директива 93/104, 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“.

7 Член 17 от посочената директива предвижда, че държавите членки могат да дерогират определени нейни разпоредби. Не се допуска обаче дерогиране на член 7.

Германското право

8 Член 7, параграф 4 от Bundesurlaubsgesetz (Федерален закон за отпуските) от 8 януари 1963 г. (BGBl. 1963, стр. 2), в действащата към 7 май 2002 г. редакция (BGBl. 2002 I, стр. 1529), предвижда:

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

9 Член 1922, параграф 1 от Bürgerliches Gesetzbuch (Граждански кодекс, наричан по-нататък „BGB“), озаглавен „Универсално правоприемство“, предвижда:

„Със смъртта на лицето (откриване на наследството) имуществото му (наследството) преминава изцяло върху едно или повече други лица (наследници)“.

Споровете в главните производства и преюдициалните въпроси

10 Г-жа Bauer е единствен наследник на съпруга си, починал на 20 декември 2010 г., който е бил нает от град Вупертал. Последният отхвърля искането на г-жа Bauer за предоставяне на обезщетение в размер на 5 857,75 EUR за 25 дни годишен отпуск, неизползван от съпруга ѝ до датата на смъртта му.

11 Г-жа Broßonn е единствен наследник на съпруга си, който е бил нает от г-н Willmeroth от 2003 г. и който е починал на 4 януари 2013 г., след като е бил неработоспособен поради заболяване от юли 2012 г. Г-н Willmeroth отхвърля искането на г-жа Broßonn да получи обезщетение в размер на 3 702,72 EUR за 32 дни годишен отпуск, неизползван от съпруга ѝ до датата на смъртта му.

12 Г-жа Bauer и г-жа Broßonn сезират, всяка от тях за съответната сума, компетентния Arbeitsgericht (Съд по трудови спорове, Германия) с иск за изплащане на посочените обезщетения. Исковете са уважени, а съответните жалби на град Вупертал и на г-н Willmeroth срещу първоинстанционните решения впоследствие са отхвърлени от компетентния Landesarbeitsgericht (Областен съд по трудови спорове, Германия). Град Вупертал и г-н Willmeroth подават ревизионни жалби срещу тези решения пред запитващата юрисдикция — Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови дела, Германия).

13 В актовете за преюдициално запитване, приети по всяко от тези две дела, запитващата юрисдикция припомня, че в решение от 12 юни 2014 г., Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755), Съдът вече е постановил, че член 7 от Директива 2003/88 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национално законодателство или практика, което или която предвижда, че когато трудовото правоотношение се прекратява поради смъртта на работника, правото на платен годишен отпуск се погасява без право на финансово обезщетение за неизползваните дни отпуск.

14 Тази юрисдикция иска обаче да установи дали това е така и в случаите, когато националното право изключва възможността такова финансово обезщетение да бъде част от наследствената маса.

15 В това отношение посочената юрисдикция отбелязва, че член 7, параграф 4 от BUrlG във връзка с член 1922, параграф 1 от BGB всъщност водят до погасяване на правото на платен годишен отпуск на работника при неговата смърт, така че то не може да се преобразува в право на финансово обезщетение, нито да се включи в наследствената маса. Освен това уточнява, че всяко друго тълкуване на тези разпоредби е contra legem и следователно не може да бъде прието.

16 От една страна обаче, запитваща юрисдикция припомня, че в решение от 22 ноември 2011 г., KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), Съдът е постановил, че правото на платен годишен отпуск може да се погаси след петнадесет месеца, считано от края на годината, за която се полага отпуска, поради невъзможност за постигане на целта на това право, а именно да позволи на работника да си почине и да разполага с период на отдих и свободно време. От друга страна, посочвайки, че тази цел изглежда не може да бъде постигната, когато работникът е починал, запитващата юрисдикция иска да установи дали и в този случай би могло да се допусне погасяване на правото на платен годишен отпуск и на финансово обезщетение за неизползван платен годишен отпуск. Според тази юрисдикция всеки друг извод освен това предполага, че минималният платен годишен отпуск, гарантиран от Директива 2003/88 и от Хартата, има за цел да осигури и защита на наследниците на починалия работник.

17 В този контекст запитващата юрисдикция иска да установи и дали член 7 от Директива 2003/88 или член 31, параграф 2 от Хартата би могъл да задължи работодателя да плати финансово обезщетение за неизползвания платен годишен отпуск на наследниците на работника, независимо от обстоятелството, че в случая посочените в точка 15 от настоящото решение разпоредби от националното право изключват такава възможност.

18 На последно място, по дело C-570/16 запитващата юрисдикция, която посочва, че спорът по главното производство е между два частноправни субекта, иска евентуално да установи дали евентуалният директен ефект на посочените разпоредби на правото на Съюза може да се породи в такъв контекст.

19 При тези условия Bundesarbeitsgericht (Федерален трудов съд, Германия) решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси, като първият въпрос е идентичен по дела C-569/70 и C-570/16, а вторият е поставен само по дело C-570/16:

„1) Предоставя ли член 7 от Директива [2003/88/ЕО] или член 31, параграф 2 от [Хартата] право на финансово обезщетение на наследника на работник, починал, докато е бил в трудово правоотношение, за полагащия се на работника преди неговата смърт минимален годишен отпуск, което е изключено съгласно член 7, параграф 4 от [BUrlG] във връзка с член 1922, параграф 1 от [BGB]?

2) При утвърдителен отговор на първия въпрос, важи ли това и когато трудовото правоотношение е между два частноправни субекта?“.

По преюдициалните въпроси

По допустимостта

20 Г-жа Broßonn изразява съмнение относно допустимостта на преюдициалните запитвания, тъй като, от една страна, в решение от 12 юни 2014 г. Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755), Съдът вече е постановил, че член 7 от Директива 2003/88 не допуска национално законодателство или практика като разглежданата в главното производство национална правна уредба, съгласно която при смърт на работника правото на платен годишен отпуск се погасява, без да възникне право на финансово обезщетение за неизползвания платен годишен отпуск. Да се приеме обаче, че същата тази разпоредба допуска такова национално законодателство, което изключва обезщетението да може да се наследява от наследниците, би обезсмислило постановеното от Съда в решението. От друга страна, според голяма част от съдилищата и националната доктрина е възможно разглежданата в главното производство националната правна уредба да се тълкува в съответствие с постановеното.

21 В това отношение обаче следва да се припомни, на първо място, че независимо от наличието на практика на Съда, която разрешава разглеждания правен въпрос, националните юрисдикции запазват пълна свобода да сезират Съда, ако считат това за уместно, без това дали разпоредбите, чието тълкуване е поискано, вече са били тълкувани от Съда, да води до отпадане на компетентността на Съда да се произнесе отново (решение от 17 юли 2014 г., Torresi, C-58/13 и C-59/13, EU:C:2014:2088, т. 32 и цитираната съдебна практика).

22 Поради това обстоятелството, че в решение от 12 юни 2014 г., Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755), Съдът вече е тълкувал член 7 от Директива 2003/88 с оглед на същата национална правна уредба като разглежданата в главното производство, не може да доведе до недопустимост на поставените по настоящите дела въпроси.

23 На второ място, съгласно постоянната съдебна практика в рамките на сътрудничеството между Съда 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 отправените въпроси се отнасят до тълкуването на правото на Съюза, Съдът по принцип е длъжен да се произнесе (решение от 6 март 2018 г., SEGRO и Horváth, C-52/16 и C-113/16, EU:C:2018:157, т. 42 и цитираната съдебна практика).

24 Отправеното от национална юрисдикция запитване може да се отхвърли само ако е съвсем очевидно, че исканото тълкуване на правото на Съюза няма никаква връзка с действителността или с предмета на спора в главното производство или още когато проблемът е от хипотетично естество или Съдът не разполага с необходимите данни от фактическа и правна страна, за да бъде полезен с отговора на поставените му въпроси (решение от 6 март 2018 г., SEGRO и Horváth, C-52/16 и C-113/16, EU:C:2018:157, т. 43 и цитираната съдебна практика).

25 В това отношение, що се отнася до довода на г-жа Broßonn, че разглежданата в главното производство национална правна уредба може да се тълкува така, че да се осигури съответствие с член 7 от Директива 2003/88 съгласно тълкуването на Съда в решение от 12 юни 2014 г., Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755), е вярно, че въпросът дали национална разпоредба трябва да се остави без приложение, доколкото противоречи на правото на Съюза, се поставя само ако тази разпоредба не се поддава на тълкуване в съответствие с това право (вж. в този смисъл решение от 24 януари 2012 г., Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, т. 23).

26 Следва обаче също да се припомни, че принципът на съответстващо тълкуване на националното право има определени ограничения. Така задължението на националния съд да се позовава на съдържанието на директива при тълкуване и прилагане на релевантните норми на вътрешното право, се ограничава от общите принципи на правото и не може да служи за основа на тълкуване contra legem на националното право (решение от 24 януари 2012 г., Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, т. 25 и цитираната съдебна практика).

27 По делото в главното производство обаче, както е видно от точка 15 от настоящото решение, запитващата юрисдикция се сблъсква именно с това ограничение. Според нея член 7, параграф 4 от BUrlG във връзка с член 1922, параграф 1 от BGB всъщност не може да се тълкува в съответствие с член 7 от Директива 2003/88 съгласно тълкуването му от Съда в решение от 12 юни 2014 г., Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755).

28 При тези условия преюдициалните запитвания не могат да се приемат за недопустими, доколкото поставените въпроси са във връзка с това дали разпоредбите на правото на Съюза, до които се отнасят, могат при невъзможност за съответно с правото на Съюза тълкуване на националното право да задължат националния съд евентуално да не приложи посочената национална правна уредба по-конкретно при спор между два частноправни субекта.

29 С оглед на гореизложените съображения преюдициалните запитвания следва да се приемат за допустими.

По същество

Предварителни съображения

30 Следва да се отбележи, че видно от мотивите на актовете за преюдициално запитване, изложени в точки 13—17 от настоящото решение и с оглед на които следва да се разгледа въпросът по дело C-569/16 и първият въпрос по дело C-570/16, посочените въпроси съдържат две различни части.

31 На първо място, запитващата юрисдикция иска по същество да установи дали член 7 от Директива 2003/88 и член 31, параграф 2 от Хартата трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат правна уредба като разглежданата в главното производство, и дали тълкуването, дадено от Съда в решение от 12 юни 2014 г., Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755), не трябва да бъде преразгледано или нюансирано в това отношение.

32 На второ място и при условие че Съдът поддържа посоченото тълкуване, запитващата юрисдикция иска да установи дали същите тези разпоредби от правото на Съюза трябва да се тълкуват в смисъл, че имат директен ефект, така че националният съд е длъжен да не приложи такава национална правна уредба, доколкото тя не може да бъде тълкувана в съответствие с изискванията на посочените разпоредби.

33 На последно място, с втория въпрос, поставен по дело C-570/16, запитващата юрисдикция иска да установи дали тази последица да не се прилага разглежданата правна уредба може да настъпи в спор между два частноправни субекта.

34 При тези условия следва на първо място да се разгледа първата част от поставения по дело C-569/16 въпрос и първата част от първия въпрос, поставен по дело C-570/16, и на второ място, и с оглед на връзката между тях, следва да се разгледат заедно втората част на посочените въпроси и втория въпрос по дело C-570/16.

По първата част от въпроса по дело C-569/16 и първата част от първия въпрос по дело C-570/16

35 С първата част на въпроса си по дело C-569/16, идентичен с първата част от първия въпрос по дело C-570/16, запитващата юрисдикция иска по същество да установи дали член 7 от Директива 2003/88 и член 31, параграф 2 от Хартата трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална правна уредба като разглежданата в главното производство, при прилагането на която, когато трудовото правоотношение се прекратява поради смъртта на работника, правото на платен годишен отпуск, придобито въз основа на тези разпоредби и неизползвано от работника преди смъртта му, се погасява без възможност за посочения отпуск да възникне право на финансово обезщетение, което се наследява от наследниците на работника.

36 Що се отнася, на първо място, до член 7 от Директива 2003/88, следва да се припомни, че както посочва запитващата юрисдикция в решение от 12 юни 2014 г., Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755), постановено по повод на дело, чиято фактическа обстановка е аналогична на тази по настоящите свързани дела, в точка 30 от това решение Съдът е постановил, че посочената разпоредба от правото на Съюза трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национално законодателство или практика, което или която предвижда, че когато трудовото правоотношение се прекратява поради смъртта на работника, правото на платен годишен отпуск се погасява без право на финансово обезщетение за неизползваните дни отпуск.

37 Както е видно от актовете за преюдициално запитване и точки 14—16 от настоящото решение, запитващата юрисдикция обаче има известни съмнения по отношение на приетото от Съда тълкуване, основно поради това че целите на правото на платен годишен отпуск, които са да се позволи на работника да си почине и да разполага с период на отдих и свободно време, изглежда не могат да бъдат постигнати, когато заинтересованото лице вече е починало.

38 В това отношение следва най-напред да се припомни, че съгласно постоянната практика на Съда правото на платен годишен отпуск на всеки работник трябва да бъде считано за особено важен принцип на социалното право на Съюза, който не може да бъде дерогиран и чието прилагане от компетентните национални органи може да бъде осъществено само в рамките, изрично посочени от Директива 2003/88 (вж. в този смисъл решение от 12 юни 2014 г., Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, т. 15 и цитираната съдебна практика). Освен това с цел да се гарантира спазването на това основно право, закрепено в правото на Съюза, член 7 от Директива 2003/88 не може да се тълкува стеснително в ущърб на правата, които работниците черпят от Директивата (вж. в този смисъл решение от 12 юни 2014 г., Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, т. 22 и цитираната съдебна практика).

39 Съгласно постоянната съдебна практика правото на годишен отпуск е само едната от двете части на правото на платен годишен отпуск, като съществен принцип на социалното право на Съюза, и това право включва и правото на заплащане. Всъщност изразът „платен годишен отпуск“, който законодателят на Съюза е използвал в частност в член 7 от Директива 2003/88, означава, че за периода на годишния отпуск по смисъла на този член възнаграждението на работника трябва да бъде запазено. С други думи, през този период на почивка и отдих работникът трябва да продължи да получава обичайното си възнаграждение (решение от 12 юни 2014 г., Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, т. 20 и 21 и цитираната съдебна практика).

40 Заплащането на отпуска, установен в член 7, параграф 1 от Директива 2003/88, цели да позволи на работника ефективно да ползва отпуска, на който има право (решение от 16 март 2006 г., Robinson-Steele и др., C-131/04 и C-257/04, EU:C:2006:177, т. 49).

41 Съгласно постоянната практика на Съда правото на годишен отпуск, предвидено в член 7 от Директива 2003/88, всъщност цели, 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 (решение от 20 юли 2016 г., Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, т. 34 и цитираната съдебна практика).

42 Така, предвиждайки, че минималният период за платен годишен отпуск не може да се замества с финансово обезщетение, освен при прекратяване на трудовото правоотношение, член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 цели именно да осигури, че работникът може действително да ползва почивка, за да се осигури ефикасна защита на безопасността и здравето му (вж. в този смисъл решение от 16 март 2006 г., Robinson-Steeleи др., C-131/04 и C-257/04, EU:C:2006:177, т. 60 и цитираната съдебна практика).

43 При прекратяване на трудовото правоотношение ефективното ползване на платения годишен отпуск, на който работникът има право, вече не е възможно. За да предотврати в резултат на тази невъзможност да бъде изключено всякакво ползване на това право от работника, дори в парична форма, член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 предвижда, че работникът има право на финансово обезщетение за неизползваните дни от годишния отпуск (вж. в този смисъл решение от 20 януари 2009 г., Schultz-Hoff и др., C-350/06 и C-520/06, EU:C:2009:18, т. 56, от 12 юни 2014 г., Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, т. 17 и от 20 юли 2016 г., Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, т. 27).

44 Тази разпоредба 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).

45 Така причината за прекратяването на трудовото правоотношение е ирелевантна за правото на финансово обезщетение, предвидено в член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 (вж. в този смисъл решение от 20 юли 2016 г., Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, т. 28).

46 Макар действително, както посочва запитващата юрисдикция, смъртта на работника със сигурност да води неизбежно до лишаването му от всякаква ефективна възможност да се ползва от времето за почивка и отдих, свързани с правото на платен годишен отпуск, което е имал до датата на смъртта, не може да се приеме, че такова обстоятелство води до пълно отпадане с обратна сила на така придобитото право, което, както бе припомнено в точка 39 от настоящото решение, включва втора част от същото значение, а именно правото на заплащане (вж. в този смисъл решение от 12 юни 2014 г., Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, т. 25).

47 В това отношение следва също да се отбележи, че Съдът вече е постановил, че 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 например тъй като не е упражнявал функциите си поради болест (вж. решение от 20 юли 2016 г., Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, т. 31 и 32 и цитираната съдебна практика). Такъв работник обаче също не може да ползва отпуск в смисъл на период, чието предназначение е да му позволи да си почине и да се отпусне с оглед на бъдещото продължаване на професионалната му дейност, тъй като по принцип е влязъл в период, през който не упражнява професионална дейност и основно ползва по-конкретно посочения платен годишен отпуск само под парична форма.

48 Освен това, разгледано във финансовата му част, придобитото от работник право на платен годишен отпуск има строго имуществен характер и като такова е предназначено да влезе в имуществото на заинтересованото лице, така че действителното ползване на тази имуществена част от правото на платен годишен отпуск не може поради смъртта на работника с обратно действие да бъде изключено от посоченото имущество, и следователно от имуществата, към които то следва да премине по наследство.

49 Всъщност погасяването при прекратяване на трудовото правоотношение на придобитото от работника право на платен годишен отпуск или на корелативно свързаното с него право на плащане на финансово обезщетение за неизползван отпуск, без работникът да е имал действително възможност да упражни правото на платен годишен отпуск, би накърнило съществено това право (вж. в този смисъл решение от 19 септември 2013 г., Réexamen Commission/Strack, C-579/12 RX–II, EU:C:2013:570, т. 32).

50 Така правото на финансово обезщетение в случаите, в които трудовото правоотношение е прекратено поради смъртта на работника, се явява абсолютно необходимо за гарантирането на полезното действие на правото на платен годишен отпуск, предоставено на работниците (вж. в този смисъл решение от 12 юни 2014 г., Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, т. 24).

51 На второ място, следва да се припомни, че като принцип на социалното право на Съюза правото на платен годишен отпуск не само е от особена важност, но е и изрично прогласено в член 31, параграф 2 от Хартата, на която член 6, параграф 1 ДЕС придава същата правна сила като тази на Договорите (решение от 30 юни 2016 г., Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, т. 20 и цитираната съдебната практика).

52 При все това основните права, гарантирани в правния ред на Съюза, трябва да се прилагат във всички случаи, уреждани от правото на Съюза (решение от 15 януари 2014 г., Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, т. 42 и цитираната съдебна практика).

53 Тъй като с разглежданата в главното производство национална правна уредба се транспонира Директива 2003/88, член 31, параграф 2 от Хартата се прилага към делото в главното производство (вж. по аналогия решение от 15 януари 2014 г., Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, т. 43).

54 В това отношение най-напред от самия текст на член 31, параграф 2 от Хартата следва, че тази разпоредба утвърждава „правото“ на всеки работник на „платен годишен отпуск“.

55 По-нататък, съгласно разясненията по член 31 от Хартата, които съгласно член 6, параграф 1, трета алинея ДЕС и член 52, параграф 7 от Хартата трябва да бъдат взети предвид при тълкуването ѝ, член 31, параграф 2 от Хартата се основава на Директива 93/104, както и на член 2 от Европейската социална харта, подписана в Торино на 18 октомври 1961 г. и ревизирана в Страсбург на 3 май 1996 г., и на точка 8 от Хартата на Общността за основните

социални права на работниците, приета на среща на Европейския съвет, проведена в Страсбург на 9 декември 1989 г. (решение от 19 септември 2013 г., Réexamen Commission/Strack, C-579/12 RX–II, EU:C:2013:570, т. 27).

56 Видно обаче от съображение 1 от Директива 2003/88, същата кодифицира Директива 93/104 и член 7 от Директива 2003/88, отнасящ се до правото на платен годишен отпуск, възпроизвежда дословно член 7 от Директива 93/104 (решение от 19 септември 2013 г., Réexamen Commission/Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, т. 28).

57 В този контекст на последно място е важно да се припомни, че Съдът вече е имал повод да поясни, че изразът „платен годишен отпуск“, съдържащ се в член 7, параграф 1 от Директива 2003/88, който следва да се приравни на израза „платен годишен отпуск“, съдържащ се в член 31, параграф 2 от Хартата, означава, че за периода на „годишния отпуск“ по смисъла на тези разпоредби възнаграждението трябва да бъде запазено и че с други думи, за този период на почивка работникът трябва да получава обичайното си възнаграждение (вж. в този смисъл решение от 15 септември 2011 г., Williams и др., C-155/10, EU:C:2011:588, т. 18 и 19).

58 Както бе припомнено в точка 39 от настоящото решение, правото на годишен отпуск е само една от двете части на правото на платен годишен отпуск, като съществен принцип на социалното право на Съюза, отразено в член 7 от Директива 93/104 и в член 7 от Директива 2003/88, междувременно изрично закрепено като основно право в член 31, параграф 2 от Хартата. Посоченото основно право включва и правото на заплащане, както и като право, неотделимо от правото на „платен“ годишен отпуск, правото на финансово обезщетение за неизползван годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение.

59 В това отношение към това право могат да бъдат налагани ограничения само при спазването на строгите условия, предвидени в член 52, параграф 1 от Хартата, а именно зачитане на основното съдържание на посоченото право. Така държавите членки не могат да дерогират произтичащия от член 7 от Директива 2003/88 във връзка с член 31, параграф 2 от Хартата принцип, че придобитото право на платен годишен отпуск не може да бъде погасено с изтичането на определен в националното право референтен период и/или период на прехвърляне, когато работникът не е бил в състояние да ползва този отпуск (вж. в този смисъл решение от 29 ноември 2017 г., King, C-214/16, EU:C:2017:914, т. 56).

60 Както бе припомнено в точка 46 от настоящото решение е изключена и възможността държавите членки да решават, че прекратяването на трудовото правоотношение поради смърт води до пълна загуба с обратно действие на придобитото от работника право на платен годишен отпуск, тъй като всъщност това право, освен правото на отпуск като такова, включва и втора част от същото значение, а именно правото на заплащане, което обосновава плащането на заинтересованото лице или на неговите наследници на финансово обезщетение за неизползвания годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение.

61 Поради това за случаите, които попадат в обхвата му, член 31, параграф 2 от Хартата има по-конкретно за последица, че на държавите членки не е позволено да приемат правна уредба, в резултат на която смъртта на работника го лишава с обратно действие от правото на платен годишен отпуск, придобито преди смъртта му, и следователно неговите наследници — от правото на заместващото финансово обезщетение, като имуществена съставна част от това право.

62 С оглед на гореизложеното и като се вземе предвид и припомненото в точки 38—50 от настоящото решение, следва да се отбележи, че когато трудовото правоотношение се прекратява със смъртта на работника, не само от член 7, параграф 2 от Директива 2003/88, но и от член 31, параграф 2 от Хартата следва, че за да се предотврати придобитото от работника

основно право на платен годишен отпуск да бъде изгубено с обратно действие, включително и имуществената му част, правото на заинтересованото лице на финансово обезщетение за неизползван отпуск се наследява от неговите наследници.

63 Поради това на първата част на въпроса по дело C-569/16 и на първата част от първия въпрос по дело C-570/16 следва да се отговори, че член 7 от Директива 2003/88 и член 31, параграф 2 от Хартата трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална правна уредба като разглежданата в главното производство, при прилагането на която, когато трудовото правоотношение се прекратява поради смъртта на работника, правото на платен годишен отпуск, придобито въз основа на тези разпоредби и неизползвано от работника преди смъртта му, се погасява без възможност за посочения отпуск да възникне право на финансово обезщетение, което се наследява от наследниците на работника.

По втората част от въпроса по дело C-569/16 и втората част от първия въпрос и втория въпрос по дело C-570/16

64 С втората част от въпроса си по дело C-569/16 и втората част от първия въпрос по дело C-570/16 запитващата юрисдикция по същество иска да установи дали при невъзможност национална правна уредба като разглежданата в главното производство да се тълкува по начин, който да гарантира съответствието ѝ с член 7 от Директива 2003/88 и член 31, параграф 2 от Хартата, посочените разпоредби от правото на Съюза трябва да се тълкуват в смисъл, че задължават националния съд да не приложи такава национална правна уредба и че бившият работодател следва да предостави на наследниците на починалия работник финансово обезщетение за платения годишен отпуск, придобит въз основа на тези разпоредби и неизползван от работника. С втория си въпрос по дело C-570/16 запитващата юрисдикция иска да установи дали това тълкуване на посочените разпоредби на правото на Съюза в този случай трябва да важи и при спор между наследник на починалия работник и бившия работодател на последния, когато работодателят е частноправен субект.

65 В самото начало следва да се припомни, че въпросът дали дадена национална разпоредба трябва да не се приложи, доколкото противоречи на правото на Съюза, се поставя само ако тази разпоредба не се поддава на тълкуване в съответствие с това право.

66 В това отношение е важно да се подчертае, че от националните юрисдикции се изисква при прилагане на вътрешното право да го тълкуват, доколкото е възможно, в светлината на текста и целите на съответната директива, за да постигнат предвидения от последната резултат и следователно да спазят член 288, трета алинея ДФЕС (решение от 24 януари 2012 г., Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, т. 24 и цитираната съдебна практика).

67 Следва да се подчертае и фактът, че принципът на съответстващо тълкуване изисква националните юрисдикции да използват всички свои правомощия, като вземат предвид цялото вътрешно право и като приложат признатите от последното методи за тълкуване, за да гарантират пълната ефективност на съответната директива и да стигнат до разрешение, което съответства на преследваната от нея цел (решение от 24 януари 2012 г., Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, т. 27 и цитираната съдебна практика).

68 Както е постановил Съдът, изискването за такова съответстващо тълкуване включва и задължението за националните юрисдикции при необходимост да изменят постоянната съдебна практика, ако тя се основава на тълкуване на националното право, което е несъвместимо с целите на директива. Следователно националната юрисдикция не би имала основание да приеме, че е изправена пред невъзможност да тълкува национална разпоредба в съответствие с

правото на Съюза единствено поради факта че тази разпоредба трайно е тълкувана в несъвместим с това право смисъл (решение от 17 април 2018 г., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, т. 72 и 73 и цитираната съдебна практика).

69 В настоящия случай запитващата юрисдикция следва да изпълни задължението си, произтичащо от правото на Съюза, като с оглед на припомнените в предходните три точки от настоящото решение принципи провери дали е възможно такова съответстващо тълкуване.

70 При тези уточнения и що се отнася, на първо място, до евентуалния директен ефект, който следва да се признае на член 7 от Директива 2003/88, съгласно постоянната практика на Съда във всички случаи, когато от гледна точка на съдържанието им разпоредбите на една директива са безусловни и достатъчно точни, частноправните субекти могат да се позовават на тях пред националните съдилища срещу държавата, ако тя не е транспонирала в срок директивата в националното право или ако я е транспонирала неправилно (решение от 24 януари 2012 г., Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, т. 33 и цитираната съдебна практика). Освен това, когато правните субекти имат възможност да се позоват на дадена директива срещу държавата, те могат да направят това, независимо дали последната действа в качеството на работодател или на орган на публична власт. Всъщност и в двата случая следва да се предотврати възможността държавата да извлече предимство, поради това че не спазва правото на Съюза (решение от 24 януари 2012 г., Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, т. 38 и цитираната съдебна практика).

71 Въз основа на тези съображения Съдът приема, че ако разпоредбите на дадена директива са безусловни и достатъчно точни, частноправните субекти могат да се позовават на тях по-специално срещу държавата членка и всички органи на нейната администрация, включително и децентрализираните органи (вж. в този смисъл решение от 7 август 2018 г., Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, т. 45 и цитираната съдебна практика).

72 Съдът обаче вече е постановил, че член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 отговаря на тези критерии за безусловност и точност, като се има предвид, че възлага по недвусмислен начин на държавите членки задължение за постигането на точен резултат, без да предвижда никакви условия за прилагането на установеното в него правило, което изисква всеки работник да разполага с право на платен годишен отпуск от най-малко четири седмици. Този член отговаря на необходимите условия, за да породи директен ефект (вж. в този смисъл решение от 24 януари 2012 г., Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, т. 34—36).

73 Що се отнася до член 7, параграф 2 от Директива 2003/88, както бе припомнено в точка 44 от настоящото решение, посочената разпоредба 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. Това право се предоставя пряко с Директивата и не може да зависи от други условия, освен изрично предвидените в нея (вж. в този смисъл решение от 12 юни 2014 г., Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, т. 28). Посочената разпоредба също отговаря на необходимите условия, за да породи директен ефект.

74 В настоящия случай по отношение на дело C-569/16 е безспорно, от една страна, че г-н Bauer към датата на смъртта си, която прекратява трудовото му правоотношение с град Вупертал, не е взел целия платен годишен отпуск, на който е имал право към тази дата, а от друга страна, посоченият работодател има качеството на децентрализиран публичен орган.

75 Тъй като, както е видно от точки 72 и 73 от настоящото решение, член 7 от Директива 2003/88 отговаря на необходимите условия, за да породи директен ефект, следва, че г-н Bauer, или поради смъртта му неговият наследник, има право, видно от практиката на Съда, припомнена в точки 70 и 71 от настоящото решение, да получи от град Вупертал финансово обезщетение за платения годишен отпуск, придобит въз основа на посочената разпоредба и неизползван от

заинтересованото лице, като националните съдилища са длъжни в това отношение да не приложат национална правна уредба като разглежданата в главното производство, която не допуска получаването на такова обезщетение.

76 Обратното, по отношение на дело C-570/16, по което спорещи страни са г-жа Broßonn, като наследник на починалия си съпруг, и бившия му работодател, г-н Willmeroth, следва да се припомни, че съгласно постоянната практика на Съда една директива не може сама по себе си да поражда задължения за частноправен субект и следователно тя самата не може да му бъде противопоставяна. Всъщност да се разшири възможността за позоваване на разпоредба от директива, която не е транспонирана или е транспонирана неправилно, до отношенията между частноправните субекти, би означавало да се признае на Европейския съюз правомощието да приема с директен ефект задължения в тежест на частноправните субекти, въпреки че той разполага с такава компетентност само когато е оправомощен да приема регламенти (решение от 7 август 2018 г., Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, т. 42 и цитираната съдебна практика).

77 В този смисъл дори ясна, точна и безусловна разпоредба на директива, чиято цел е да предостави права или да възложи задължения на частноправни субекти, не може да се прилага в рамките на спор, страни по който са единствено частноправни субекти (решение от 7 август 2018 г., Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, т. 43 и цитираната съдебна практика).

78 Както Съдът вече е постановил, не е възможно позоваване на член 7 от Директива 2003/88 в спор между частноправни субекти с цел да се гарантира пълното действие на правото на платен годишен отпуск и противоречащите национални разпоредби да се оставят без приложение (решение от 26 март 2015 г., Fenoll, C-316/13, EU:C:2015:200, т. 48).

79 С оглед на горепосоченото следва, на второ място, да се изследва обхватът на член 31, параграф 2 от Хартата, за да се определи дали тази разпоредба, за която в точки 52—63 от настоящото решение бе установено, че следва да се прилага към положения като тези, за които се отнасят споровете в главното производство, и следва да се тълкува в смисъл, че не допуска правна уредба като разглежданата в главното производство, може да бъде изтъкната в съдебен спор между частноправни субекти като спора по дело C-570/16 с цел националният съд да не приложи посочената национална правна уредба и да осъди бившия работодател да изплати на наследниците на починалия работник финансово обезщетение за неизползвания платен годишен отпуск, на който работникът е имал право към датата на смъртта си въз основа на правото на Съюза.

80 В това отношение следва да се припомни, че правото на платен годишен отпуск е съществен принцип на социалното право на Съюза.

81 Този принцип от своя страна е залегнал както в актовете, изготвени от държавите членки на равнище на Съюза, като Хартата на Общността за основните социални права на работниците, посочена и в член 151 ДФЕС, така и в международни инструменти, в чието изработване държавите членки са участвали или към които са се присъединили. Сред последните е Европейската социална харта, по която всички държави членки са страни, доколкото са се присъединили към нея в първоначалната ѝ редакция, в изменената ѝ редакция или и към двете редакции, споменати и в член 151 ДФЕС. Следва също да се посочи, че Конвенция № 132 на Международната организация на труда от 24 юни 1970 година относно платения годишен отпуск (ревизирана), която Съдът посочва в точки 37 и 38 от решение от 20 януари 2009 г., Schultz-Hoff и др. (C-350/06 и C-520/06, EU:C:2009:18), определя принципите на посочената организация, които следва да се отчитат съгласно съображение 6 от Директива 2003/88.

82 В това отношение четвърто съображение от Директива 93/104 припомня по-конкретно че параграф 8 от Хартата на Общността за основните социални права на работниците предвижда, че всеки работник в Съюза има право по-специално на платен годишен отпуск, продължителността на който трябва да се сближава постепенно в съответствие с националните практики (вж. в този смисъл решение от 26 юни 2001 г., BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, т. 39).

83 Член 7 от Директива 93/104 и член 7 от Директива 2003/88 сами по себе си обаче не прогласяват правото на платен годишен отпуск, чийто източник са именно различните международни инструменти (вж. по аналогия решение от 17 април 2018 г., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, т. 75) и като съществен принцип на социалното право на Съюза има императивен характер (вж. в този смисъл решение от 16 март 2006 г., Robinson-Steele и др., C-131/04 и C-257/04, EU:C:2006:177, т. 48 и 68). Посоченият съществен принцип, както бе подчертано в точка 58 от настоящото решение включва правото на „платен“ годишен отпуск като такова и правото, неотделимо от първото, на финансово обезщетение за неизползвания при прекратяването на трудовото правоотношение годишен отпуск.

84 Като разпорежда с императивни изрази, че „всеки работник“ има „право“ на „платен годишен отпуск“, без в това отношение да се препраща, подобно например на член 27 от Хартата, по който е постановено решение от 15 януари 2014 г. Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2), към „предвидените от правото на Съюза, от националните законодателства и практики случаи и условия“, член 31, параграф 2 от Хартата отразява съществения принцип на социалното право на Съюза, който може да бъде дерогиран само при спазване на стриктните условия, предвидени в член 52, параграф 1 от Хартата, а именно при зачитане на основното съдържание на основното право на платен годишен отпуск.

85 Правото на платен годишен отпуск, прогласено в полза на всеки работник в член 31, параграф 2 от Хартата, що се отнася и до самото му съществуване, има едновременно императивен и безусловен характер, тъй като всъщност не е необходимо да бъде конкретизирано от разпоредбите на правото на Съюза или на националното право, които трябва само да уточнят конкретната продължителност на годишния отпуск и евентуално някои условия за упражняването на това право. Следователно тази разпоредба е достатъчна сама по себе си, за да породи право за работниците, на което те могат да се позовават в това му качество при спор между тях и работодателя им във връзка с положение, обхванато от правото на Съюза и поради това попадащо в приложното поле на Хартата (вж. по аналогия решение от 17 април 2018 г., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, т. 76).

86 Така, що се отнася до положенията, които попадат в приложното поле на Хартата, член 31, параграф 2 от нея има по-конкретно за последица, че от една страна, националният съд трябва да не приложи национална правна уредба като разглежданата в главното производство, в резултат на която смъртта на работника го лишава с обратно действие от правото на платен годишен отпуск, придобито преди смъртта му, и следователно и неговите наследници от правото на заместващото финансово обезщетение, като имуществена съставна част на това право, а от друга страна, работодателите не могат да се позовават на съществуването на такава национална правна уредба, за да избегнат плащането на посоченото финансово обезщетение, за което ги задължава спазването на така гарантираното с тази разпоредба основно право.

87 Що се отнася до това действие на член 31, параграф 2 от Хартата по отношение на работодатели, частноправни субекти, следва да се посочи, че макар член 51, параграф 1 от Хартата да уточнява, че нейните разпоредби се отнасят до институциите, органите, службите и агенциите на Съюза при зачитане на принципа на субсидиарност, както и за държавите членки, единствено когато те прилагат правото на Съюза, посоченият член 51, параграф 1 обаче не повдига въпроса дали такива частноправни субекти могат евентуално да бъдат пряко задължени да спазват определени разпоредби от Хартата и поради това разпоредбата не може да се тълкува в смисъл, че систематично изключва такава възможност.

88 Най-напред, както припомня генералният адвокат в точка 78 от заключението си, обстоятелството, че някои разпоредби на първичното право се отнасят предимно до държавите членки, не може да изключи възможността те да се прилагат в отношенията между частноправни субекти (вж. в този смисъл решение от 17 април 2018 г., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, т. 77).

89 По-нататък, Съдът по-специално вече е приел, че забраната, закрепена в член 21, параграф 1 от Хартата, е достатъчна сама по себе си, за да породи право за частноправен субект, на което да може да се позовава в това му качество при спор с друг частноправен субект (решение от 17 април 2018 г., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, т. 76), следователно без член 51, параграф 1 от Хартата да възпрепятства това.

90 Накрая, що се отнася по-точно до член 31, параграф 2 от Хартата, следва да се подчертае, че правото за всеки работник на платен годишен отпуск по своето естество включва съответното задължение за работодателя, а именно да предостави такъв платен годишен отпуск.

91 В хипотезата, при която запитващата юрисдикция не е в състояние да тълкува разглежданата в главното производство национална правна уредба, така че да осигури съответствието ѝ с член 31, параграф 2 от Хартата, в случай като този по дело C-570/16, тя трябва да гарантира, в рамките на своите правомощия, съдебната защита, която произтича от посочената разпоредба, и да гарантира пълното ѝ действие, като при необходимост не приложи посочената национална правна уредба (вж. по аналогия решение от 17 април 2018 г., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, т. 79).

92 С оглед на всички изложени съображения, на втората част на въпроса по дело C-569/16 и на втората част от първия въпрос и на втория въпрос по дело C-570/16 следва да се отговори, че при невъзможност национална правна уредба като разглежданата в главното производство да се тълкува така, че да се осигури съответствието ѝ с член 7 от Директива 2003/88 и член 31, параграф 2 от Хартата, националната юрисдикция, сезирана със спор между наследник на починал работник и бившия работодател на последния, трябва да не приложи посочената национална правна уредба и да гарантира, че работодателят ще предостави на посочения наследник финансово обезщетение за платения годишен отпуск, придобит въз основа на посочените разпоредби и неизползван от работника преди смъртта му. Това задължение за запитващата юрисдикция произтича от член 7 от Директива 2003/88 и член 31, параграф 2 от Хартата, когато спорът е между наследник и работодател, който е публичен орган, и от втората от тези разпоредби, когато спорът е между наследник и работодател, частноправен субект.

По съдебните разноски

93 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 (голям състав) реши:

1) **Член 7 от Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време и член 31, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална правна уредба като разглежданата в главното производство, при прилагането на която, когато трудовото правоотношение се прекратява поради смъртта на работника, правото на платен годишен отпуск,**

придобито въз основа на тези разпоредби и неизползвано от работника преди смъртта му, се погасява без възможност за посочения отпуск да възникне право на финансово обезщетение, което се наследява от наследниците на работника.

2) **При невъзможност национална правна уредба като разглежданата в главното производство да се тълкува така, че да се осигури съответствието ѝ с член 7 от Директива 2003/88 и член 31, параграф 2 от Хартата на основните права, националната юрисдикция, сезирана със спор между наследник на починал работник и бившия работодател на последния, трябва да не приложи посочената национална правна уредба и да гарантира, че работодателят ще предостави на посочения наследник финансово обезщетение за платения годишен отпуск, придобит въз основа на посочените разпоредби и неизползван от работника преди смъртта му. Това задължение за запитващата юрисдикция произтича от член 7 от Директива 2003/88 и член 31, параграф 2 от Хартата на основните права, когато спорът е между наследник и работодател, който е публичен орган, и от втората от тези разпоредби, когато спорът е между наследник и работодател, частноправен субект.**

Подписи