Сборник съдебна практика

ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ГЕНЕРАЛНИЯ АДВОКАТ
P. PIKAMÄE
представено на 4 май 2023 година [1]

Дело C-206/22

TF
срещу
Sparkasse Südpfalz

(Преюдициално запитване, отправено от Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (Трудов съд Лудвигсхафен, Германия)

„Преюдициално запитване — Социална политика — Директива 2003/88 ЕО — Организация на работното време — Право на платен годишен отпуск — Поставяне на работник под карантина поради излагането му на вируса SARS-Cov-2 — Поставяне под карантина, съвпадащо с период на платен отпуск — Отлагане на платения годишен отпуск“

I. Въведение

1. Появата на пандемията от SARS-Cov-2 принуди държавите членки да приемат, често спешно, санитарни мерки за борба с разпространението на вируса. Тези механизми не бяха без социални последици и националните законодатели положиха усилия за ограничаване на мащабите им, като се постараха да съвместят запазването на икономическата дейност на предприятията и защитата на правата на работниците [2].

2. Именно в този контекст Съдът е сезиран от Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (Трудов съд Лудвигсхафен) с преюдициално запитване относно тълкуването на член 7, параграф 1 от Директива 2003/88/ЕО [3] и на член 31, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз (наричана по-нататък „Хартата“).

3. По-конкретно, настоящото дело поставя въпроса дали получен от работник платен годишен отпуск, който съвпада с период на поставяне под карантина, разпоредено от публичен орган поради контакт на този работник с лице, заразено с вируса SARS-Cov-2, трябва да се отложи за период, различен от първоначално определения [4].

[1] Език на оригиналния текст: френски.

[2] Вж. в това отношение *Sachs* T., *Perulli* A., *Guamán* A., *Sanchez* J.M., *Brockmann* J., *Pisarczyk* L., и *Fragale* Filho R. Regards comparés sur le droit social à l'épreuve du COVID-19 — Revue de droit du travail, 2020, p. 273 sq.

[3] Директива 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).

[4] Следва да се отбележи, че въпрос, засягащ същата проблематика, е поставен по дело I (C-749/22, производството по което понастоящем е спряно) от Bundesarbeitsgericht (Федерален трудов съд, Германия)

4. Този поставен за първи път въпрос дава повод на Съда да развие практиката, която е разработил в областта на отлагането на платения годишен отпуск, и да уточни смисъла и обхвата на правото на работника да се ползва реално от този отпуск.

II. Правна уредба

A. Правото на Съюза

5. Съгласно член 31 от Хартата:

„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“.

6. Член 7 от Директива 2003/88, включен в глава 2, озаглавена „Минимална продължителност на почивката — други аспекти на организацията на работното време“, 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. Германското право

7. Съгласно член 1 от Bundesurlaubsgesetz (Федерален закон за отпуските) от 8 януари 1963 г. (BGBl. 1963, стр. 2, наричан по-нататък „BUrlG“):

„Всеки работник или служител има право на платен годишен отпуск за всяка календарна година“.

8. Член 7, параграф 3 от BUrlG гласи:

„Отпускът трябва да се предостави и използва през текущата календарна година. Отлагане на отпуска за следващата календарна година е разрешено единствено ако е обосновано от наложителни причини, свързани с предприятието, или причини, свързани с личността на работника. При отлагане отпускът трябва да се предостави и използва през първите три месеца на следващата календарна година. […]“.

9. Член 9 от BUrlG предвижда:

„Ако работник или служител се разболее по време на отпуск, дните на неработоспособност, удостоверени с медицинско свидетелство, не се приспадат от годишния отпуск“.

10. Член 28, параграф 1 от Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen (Infektionsschutzgesetz) (Закон за превенция на инфекциозните болести при хората и за борба с тях) предвижда:

„Ако бъдат открити болни лица, лица, които е възможно да са болни, лица, които е възможно да са заразени или вирусоносители […], компетентният орган взема необходимите превантивни мерки, […] доколкото и докато е необходимо, за да се предотврати разпространението на заразните болести; компетентният орган по-специално може да забрани на лица да напускат мястото, където се намират, или да им разреши да го напускат само при определени условия, или пък да им забрани да влизат в определени места или на обществени места, или да им разреши да влизат там само при определени условия […]“.

III. Факти в основата на спора, главното производство и преюдициалният въпрос

11. На TF, служител на Sparkasse Südpfalz от 2003 г., е разрешен платен годишен отпуск за времето от 3 до 11 декември 2020 г.

12. На 2 декември 2020 г. на основание член 28 от Закона за превенция на инфекциозните болести при хората и за борба с тях Kreisverwaltung Germersheim (районна администрация Гермерсхайм, Германия) разпорежда TF да бъде поставен под карантина за времето от 2 до 11 декември 2020 г., тъй като на работното си място бил в контакт с лице, заразено с вируса SARS-Cov-2. През този период TF е бил длъжен да стои в жилището си, и по-специално в спалнята и в банята.

13. На 4 март 2021 г. TF иска отлагане на платения годишен отпуск, съответстващ на периода на карантината, която му е била наложена. Тъй като Sparkasse Südpfalz отказва да уважи това искане, той предявява иск пред Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (Трудов съд Лудвигсхафен).

14. Тази юрисдикция отбелязва, че според преобладаващото становище на германските съдилища в случаи като този в главното производство работникът няма право годишният платен отпуск да не бъде приспадан от период на карантина, наложена от държавата.

15. В това отношение посочената юрисдикция припомня, че предмет на член 1 от BUrlG е единствено освобождаването от полагане на труд и изплащането на обезщетението за отпуск, така че всички неблагоприятни събития, настъпили впоследствие, попадат в сферата на риска на работника като присъщи за личния му живот. Тя подчертава, че германското право предвижда едно изключение от този принцип, когато по време на разрешения отпуск работникът се оказва неработоспособен и това е удостоверено с медицинско свидетелство. Германските съдилища обаче смятат, че тази дерогация не се прилага в случаите на разпоредена от публичен орган карантина, когато работникът не е неработоспособен.

16. Тъй като има съмнения в съвместимостта на този подход с тълкуването, дадено от Съда на член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 и на член 31, параграф 2 от Хартата, на 17 март 2022 г. Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (Трудов съд Лудвигсхафен) решава да спре производството и да постави на Съда следния преюдициален въпрос:

„Трябва ли член 7, параграф 1 от Директива [2003/88] и правото на платен годишен отпуск, предвидено в член 31, параграф 2 от [Хартата], да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална правна уредба или практика относно предоставянето на отпуск за отдих на работниците и служителите, съгласно която правото на отпуск е използвано, дори ако по време на разрешен отпуск работникът е засегнат от непредвидимо събитие, каквото в разглеждания случай е наложената от държавата карантина, и поради това е възпрепятстван да упражни това право в пълен обем?“.

IV. Производството пред Съда

17. Писмени становища представят ответникът в главното производство, финландското правителство и Европейската комисия.

V. Правен анализ

A. По допустимостта

18. Sparkasse Südpfalz оспорва допустимостта на преюдициалния въпрос, тъй като поставеният от запитващата юрисдикция въпрос засяга общо и без да се прави разграничение на последиците от непредвидимо събитие за използването на правото на платен годишен отпуск. Тя смята, че доколкото този въпрос излиза от рамките на съвпадането между период на платен годишен отпуск и период на карантина по решение на публичния орган той има хипотетичен характер и трябва да се обяви за недопустим, освен ако бъде преформулиран по-точно.

19. В това отношение от постоянната практика на Съда следва, че 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 в главното производство — както необходимостта от преюдициално решение, за да може да се произнесе, така и релевантността на въпросите, които поставя на Съда.

20. Следователно, щом като отправените въпроси се отнасят до тълкуването на правото на Съюза, Съдът по принцип е длъжен да се произнесе. Оттук следва, че въпросите, които се отнасят до правото на Съюза, по презумпция са релевантни. Съдът може да откаже да се произнесе по отправен от национална юрисдикция преюдициален въпрос 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[5].

[5] Решение от 2 февруари 2023 г., Towarzystwo Ubezpieczeń Ż (Заблуждаващи типови застрахователни договори) (C-208/21, EU:C:2023:64, т. 42 и 43 и цитираната съдебна практика).

21. В случая висящият пред запитващата юрисдикция спор засяга правото на работник да бъде отложен за по-късна дата платен годишен отпуск, съвпадащ с период на поставяне под карантина с решение на публичен орган. В това отношение запитващата юрисдикция ясно указва, че съгласно разпоредбите от германското трудово право, както е тълкувано в практиката на германските съдилища, е възможно тя да трябва да отхвърли иска на TF, освен ако член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 и член 31, параграф 2 от Хартата трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат такава отхвърляне.

22. При това положение в преюдициалното си запитване запитващата юрисдикция излага не само причините, поради които си задава въпроси относно тълкуването на тези разпоредби, но също и тези, поради които това тълкуване ѝ се струва необходимо за решаването на делото в главното производство. Ето защо според мен твърдението, че преюдициалният въпрос е хипотетичен, трябва да се отхвърли.

23. Следователно преюдициалният въпрос е допустим.

Б. По същество

24. С единствения си въпрос запитващата юрисдикция по същество иска да установи дали член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 и член 31, параграф 2 от Хартата трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална правна уредба или практика, съгласно която предоставен на работник или служител платен годишен отпуск, който съвпада с период на наложена от държавата карантина, се счита за използван, така че този отпуск не може да бъде отложен за период, различен от първоначално определения.

25. В самото начало следва да се подчертае, че на Съда вече се е налагало да разглежда положение, при което отпуск по болест съвпада с определен по-рано период на платен годишен отпуск [6]. Настоящото запитване обаче е отправено в различен контекст, тъй като в рамките на професионалната си дейност работник е бил изложен на вируса SARS-Cov-2 и без да му е предоставян отпуск по болест по отношение на него е взето решение за профилактична изолация, чиято продължителност съвпада с периода на платения му отпуск.

26. Като се вземе предвид това, освен разликата между тези положения, струва ми се, че е необходимо да се анализира съдебната практика относно съотношението между платения годишен отпуск и отпуска по болест. Всъщност, като се вземат предвид възприетите от Съда логически съображения и критерии е възможно да си зададем въпроса дали тази съдебна практика може да се транспонира към положение като разглежданото в главното производство.

27. Ако обаче, както предлагам, това транспониране не се окаже възможно, нито пък желателно, струва ми се, че само този елемент на отговор не може да бъде достатъчен, за да се отговори на поставения от запитващата юрисдикция въпрос. Необходимо е да се провери по-задълбочено дали сами по себе си последиците от мярка за изолиране за организацията и протичането на платения отпуск са достатъчни, за да обосноват отлагането на този отпуск за един последващ период, за да се позволи на работника или служителя да се ползва ефективно от него. Такъв въпрос обаче предполага да се уточни какво включва ефективното ползване на платения отпуск по смисъла на правото на Съюза.

[6] Вж. точка 34 от настоящото заключение.

1. По транспонирането на практиката на Съда относно съотношението между платения годишен отпуск и отпуска по болест

28. По силата на член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 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.

29. Съгласно постоянната практика на Съда това право трябва да бъде считано за особено важен принцип на социалното право на Съюза, чието прилагане от компетентните национални органи може да бъде осъществено само в рамките, изрично посочени от самата Директива 2003/88[7]. Освен това правото на платен годишен отпуск представлява „съществен и задължителен принцип на социалното право на Съюза“[8], изрично закрепен в член 31, параграф 2 от Хартата[9]. От това следва, че разпоредбите от тази директива не могат да се тълкуват стеснително в ущърб на правата, които работниците черпят от нея[10].

30. Целите на Директива 2003/88 са свързани с правото на условия на труд, които опазват здравето и сигурността на работника, гарантирано в член 31, параграф 1 от Хартата. В това отношение следва да се припомни, че съгласно съображение 4 от тази директива тя цели подобряването на безопасността, хигиената и здравето на работниците при работа. Колкото до съображение 5 от нея в него се уточнява, че всички работници трябва да ползват почивка с достатъчна продължителност. В този контекст член 1 от същата директива предвижда, че тя определя минималните изисквания за безопасност и здраве при организацията на работното време, по-конкретно по отношение на минималната продължителност на годишния отпуск[11].

31. С оглед на тези цели Съдът трайно приема, че правото на годишен отпуск има двойна цел, а именно да позволи на работника да си почине от изпълнението на задачите, възложени му с неговия трудов договор, от една страна, и да разполага с период за отмора и развлечения, от друга[12].

32. За да се гарантира постигането на тази цел, при застъпване между платен отпуск и отпуск, предоставен по друга причина, Съдът прави сравнителен анализ на целта на всеки от тях. Това съпоставяне позволява да се определи дали с оглед на неговата цел отпускът, съвпадащ с период на платен годишен отпуск, е пречка за ефективното ползване на последния. Когато се установи такова засягане, застъпването на двата вида отпуск предполага задължително отлагането на годишния отпуск за по-късен период от предварително определения.

7 Решение от 22 септември 2022 г., Fraport и St. Vincenz-Krankenhaus (C-518/20 и C-727/20, EU:C:2022:707, т. 24 и цитираната съдебна практика).

8 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.113).

9 Вж. в този смисъл решение от 13 януари 2022 г., Koch Personaldienstleistungen (C-514/20, EU:C:2022:19, т. 25 и цитираната съдебна практика).

10 Решение от 24 февруари 2022 г., Главна дирекция „Пожарна безопасност и защита на населението“ (C-262/20, EU:C:2022:117, т. 43 и цитираната съдебна практика).

11 Решение от 13 януари 2022 г., Koch Personaldienstleistungen (C-514/20, EU:C:2022:19, т. 28 и 29).

12 Решение от 22 септември 2022 г., Fraport и St. Vincenz-Krankenhaus (C-518/20 и C-727/20, EU:C:2022:707, т. 27 и цитираната съдебна практика).

33. Така, за да се реши дали работничка трябва да може да ползва своя платен годишен отпуск през период, различен от този на отпуска ѝ по майчинство, Съдът приема, че целта на платения годишен отпуск е различна от тази на отпуска по майчинство, тъй като последният цели да осигури, от една страна, закрила на биологичното състояние на жената по време на нейната бременност и след нея, и от друга страна, закрила на особените отношения между жената и детето ѝ в периода, който следва бременността и раждането [13].

34. Следвайки същата логика, Съдът се позовава на различните цели, преследвани от платения годишен отпуск и отпуска по болест, който се предоставя на работника, за да може той да се възстанови от заболяване, за да заключи, че работник, който е в отпуск по болест през предварително определен период на годишен отпуск, има право да ползва последния в период от време, различен от този, който съвпада с периода на отпуска по болест [14].

35. Съдът освен това приема, че в определени особени хипотези, например при отпуск по болест, когато работникът не е в състояние да изпълнява задълженията си, правото на платен годишен отпуск не може да бъде обвързано от държава членка със задължението за действително полагане на труд. Всъщност не е възможно правото на минимален платен годишен отпуск, което правото на Съюза гарантира на работниците, да бъде намалено, когато поради болест работникът не е можел да изпълнява задължението си за полагане на труд [15].

36. От практиката на Съда се установява, че основните белези на тези обстоятелства, при които неработоспособността трябва да се приравни на действително положен труд, са от една страна, непредвидимото им настъпването и липсата на зависимост от волята на работника, и от друга страна, възникването на физически и психически ограничения за него.

37. Що се отнася до първия от тези критерии, Съдът счита, че настъпването на неработоспособност поради болест по принцип е непредвидимо и не зависи от волята на работника [16]. Разсъждавайки по аналогия, Съдът приема, че също както настъпването на неработоспособност поради болест, лишаването на работника от възможност да работи заради уволнение, обявено впоследствие за незаконно, по принцип е непредвидимо и не зависи от волята на този работник [17]. Ползването на отпуск за отглеждане на дете обаче не е непредвидимо и в повечето случаи е следствие от желанието на работника да се грижи за детето си [18].

[13] Решения от 18 март 2004 г., Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160, т. 32), и от 4 октомври 2018 г., Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, т. 30).

[14] Решения от 10 септември 2009 г., Vicente Pereda (C-277/08, EU:C:2009:542, т. 22), и от 4 юни 2020 г., Fetico и др. (C-588/18, EU:C:2020:420, т. 33 и 34 и цитираната съдебна практика). Вж., що се отнася до отпуска по здравословни причини, решение от 30 юни 2016 г., Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, т. 27).

[15] Решение от 22 септември 2022 г., Fraport и St. Vincenz-Krankenhaus (C-518/20 и C-727/20, EU:C:2022:707, т. 32 и цитираната съдебна практика).

[16] Решение от 22 септември 2022 г., Fraport и St. Vincenz-Krankenhaus (C-518/20 и C-727/20, EU:C:2022:707, т. 30 и цитираната съдебна практика).

[17] 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. 67).

[18] Вж. в този смисъл решение от 4 октомври 2018 г., Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, т. 32 и цитираната съдебна практика).

38. Вторият критерий, свързан с наличието на физически или психически ограничения, е използван от Съда негативно. Така, доколкото работникът в родителски отпуск няма физически или психически ограничения, причинени от заболяване, той се намира в различно положение от това, което би произтекло от неработоспособност поради здравословното му състояние [19].

39. Като се има предвид това, следва да се провери дали практиката на Съда може да се приложи mutatis mutandis към положение като разглежданото в главното производство, при което поради излагането на работник на вируса SARS-Cov-2, без обаче да му е предоставян отпуск по болест, по отношение на него е взето решение за поставяне под карантина, чийто срок съвпада с определения преди това период на платения отпуск.

40. С оглед на изложеното по-горе такова транспониране не може да се изключи веднага. От една страна, целта на платения годишен отпуск се различава от тази на поставянето под карантина, с която се цели предотвратяване на разпространението на заразна болест. От друга страна, не може да има съмнение, че в повечето случаи такава мярка за изолиране представлява непредвидимо и независещо от волята на работника обстоятелство.

41. Струва ми се обаче, че разсъжденията по аналогия не могат да продължат след този първи етап. В това отношение следва да се отбележи, че практиката на Съда се основава на предпоставката, че през съответния период в резултат на настъпването на заболяване работникът не е могъл да изпълнява задачите, които са му възложени по силата на трудовия договор. Всъщност именно поради съвпадащото по време съществуване на неработоспособност, причинена от заболяването, работникът е поставен в положение, което не му позволява да си почине и да се отпусне, поради което платеният годишен отпуск трябва да се отложи за период, различен от първоначално определения. С други думи, настъпването на неработоспособност не може да води до поставяне под въпрос на правото на работник да се ползва от минималния срок на платен отпуск, предвиден в член 7 от Директива 2003/88.

42. Поставянето под карантината обаче не води автоматично до положение, при което работник е възпрепятстван да изпълнява трудови задължения, тъй като в зависимост от обстоятелствата той евентуално би могъл да продължи професионалната си дейност от мястото, на което е принуден да пребивава.

43. В това отношение Комисията предлага да се направи разграничение между работниците, които продължават да са годни за работа, и тези, на които мярката за карантина пречи да продължат да изпълняват задачите, които са им възложени по силата на трудовия договор. Във втората хипотеза работникът би трябвало да може да се ползва от отлагане на неговия годишен отпуск за период, различен от първоначално определения.

44. Срещу това разрешение по принцип обаче могат да се направят две възражения.

45. Най-напред, струва ми се трудно да се приеме, че невъзможността да се изпълнява задължение за полагане на труд, свързана с поставяне под карантина, може да се приравни на неработоспособност по смисъла на посочената по-горе съдебна практика. Всъщност

[19] Решение от 4 октомври 2018 г., Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, т. 33). Преди това Съдът е постановил, че работник или служител, чието работно време е намалено в рамките на социален план, не е подложен на физическите или психически ограничения, предизвикани от болест, и следователно е в положение, различно от това, възникнало в резултат на неработоспособност, дължаща се на здравословното му състояние. 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. 29).

работникът, по отношение на когото е взето решение за изолиране с профилактичен характер, не е подложен на физически или психически ограничения, сходни на причинените от заболяване, и следователно е в различно положение спрямо това, което е следствие от неработоспособност, дължаща се на здравословното му състояние.

46. След това преценката дали е налице неработоспособност, произтичаща от поставянето под карантина, изглежда особено деликатна, тъй като предполага да се разгледа in concreto всяко положение, за да се определи дали работникът е в състояние да изпълнява задачите си от мястото, на което е изолиран. Тази възможност зависи от множество фактори, сред които точното естество на поверените на работника задачи[20], възможностите за приспособяване на заеманата длъжност, дейността и организацията на работодателя, както и условията на режима на изолация. Комбинираното прилагане на тези различни фактори обаче може да доведе до много различни разрешения, които би могло да се счетат за необосновани и неравноправни, по-специално когато се отнасят до положения, които a priori, биха могли да изглеждат сходни[21]. Впрочем такова разрешение би довело до безспорни практически затруднения за работодателя, който ще трябва в кратък срок да прецени дали работник, първоначално в платен отпуск, е способен да изпълнява задачите си от мястото, на което е изолиран, и ако това е възможно, да вземе организационни мерки, съобразени с това положение[22].

47. Въз основа на това заключавам, че практиката на Съда не може да бъде отнесена по аналогия към положение като разглежданото в главното производство, така че само въз основа на това не може да бъде отложен платен годишен отпуск, предоставен на работник за период, съвпадащ с този, през който същият е поставен под карантина поради контакт със заразено с вируса SARS-Cov-2 лице.

48. При това положение остава да се провери дали като се вземат предвид ограниченията, до които то води, поставянето под карантина може да лиши работник от ефективното ползване на правото му на платен годишен отпуск.

2. По засягането на ефективното ползване на правото на платен годишен отпуск

49. Безспорно е, че ограниченията, причинени от поставяне под карантина ограничават значително личните занимания, на които може да се посвети човек, както и придвижванията му. От това следва, че такова положение може да намали възможностите за работник „да почива или да се посвети на дейности за отмора и възстановяване“[23]. Такова засягане на целта на правото на платен годишен отпуск на пръв поглед би могло да е достатъчно, за да обоснове, при съвпадане с период на поставяне под карантина, отлагането на този отпуск, за да бъде възможно за работника *ефективното ползване* на същия[24].

[20] Този първи критерий е основен, тъй като някои задачи, които предполагат по-специално физическа работа, очевидно могат да бъдат изпълнявани само на работното място.

[21] Струва ми се освен това, че тези трудности могат да доведат до многобройни дела пред съдилищата по трудови спорове, които ще трябва a posteriori да проверяват дали конкретно работникът е продължавал да бъде способен да работи през периода на карантина.

[22] В това отношение делото в главното производство показва трудностите, с които би се сблъскал работодател, който би се оказал уведомен за поставянето под карантина в навечерието на началото на периода на платен отпуск.

[23] Решение от 8 ноември 2012 г., Heimann и Toltschin (C-229/11 и C-230/11, EU:C:2012:693, т. 29).

[24] Решение от 4 юни 2020 г., Fetico и др. (C-588/18, EU:C:2020:420, т. 32 и цитираната съдебна практика).

50. Смятам обаче, че такова разрешение ще се основава на неправилно схващане на понятието „ефективно ползване“ на платения годишен отпуск, което няма да съответства нито на преследваните от Директива 2003/88 цели, нито на практиката на Съда. По този въпрос следва да се отбележи, че за да се гарантира целта, свързана с опазването на безопасността и здравето на работниците, правото на платения отпуск е обусловено от спазването от страна на националните органи и от работодателя на задължения, предназначени да гарантират неговата ефективност.

51. На първо място, като се има предвид основната цел, преследвана с Директива 2003/88, а именно да се гарантира ефективна защита на условията на живот и труд на работниците, както и по-добра защита на тяхната безопасност и здраве, държавите членки са длъжни да гарантират, че полезното действие на тези права е осигурено напълно, като действително им предоставят предвидената в тази директива минимална продължителност на годишния платен отпуск. От това следва, че установените от държавите членки правила за гарантиране на изпълнението на изискванията на Директива 2003/88 не трябва да изпразват от съдържанието им правата, прогласени в член 31, параграф 2 от Хартата и в член 7 от тази директива [25]. В този контекст приетите от държавите членки мерки трябва да позволяват на работника да се ползва от целия този период на отпуск и не трябва нито да засягат или ограничават така гарантираната с тази разпоредба минимална защита на работниците, нито да засягат други разпоредби от посочената директива, нейната съгласуваност или преследваните от нея цели [26].

52. На второ място, работодателят трябва да гарантира възможността работниците да упражнят правото си на платен годишен отпуск [27]. През това време на отдих работникът не трябва да има спрямо своя работодател никакво задължение, което може да му попречи да се посвети свободно и непрекъснато на своите собствени интереси, за да се неутрализира отражението на работата върху безопасността и здравето на съответното лице [28].

53. От това според мен следва, че ефективното ползване на правото на годишен отпуск, закрепено в член 31, параграф 2 от Хартата, налага за опазването на безопасността и здравето му работникът да се ползва от минималния период на платен отпуск, предвиден в член 7 от Директива 2003/88, и да разполага през това време с *възможността*, бидейки освободен от всякакви задължения спрямо работодателя си, да си почине или да се отдаде на дейности за отмора и развлечение.

54. От цитираните по-горе текстове и от практиката на Съда обаче изобщо не следва, че освен необходимото спазване на тези изисквания постигането на целта за опазване на безопасността и здравето на работника, преследвана от Директива 2003/88, трябва да означава, че през периода на платения отпуск, който той трябва да има възможност да ползва, този отпуск действително му е осигурил време за отмора, почивка и развлечения. С други думи, правото на ефективно ползване на платения годишен отпуск не може да се смесва с право на ефективен резултат от този отпуск [29].

[25] Вж. по аналогия решение от 2 март 2023 г., MÁV-START (C-477/21, EU:C:2023:140, т. 35 и цитираната съдебна практика).

[26] Вж. a contrario решение от 19 ноември 2019 г., TSN и AKT (C-609/17 и C-610/17, EU:C:2019:981, т. 51 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 и цитираната съдебна практика).

[28] Вж. по аналогия решение от 9 септември 2003 г., Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, т. 94).

[29] Вж. в този смисъл заключение на генерален адвокат Saugmandsgaard Øe по дело Fetico и др. (C-588/18, EU:C:2019:1083, т. 75 и 76).

55. Струва ми се, че анализ в обратен смисъл на този, който предлагам, би могъл да утвърди особено разтеглива концепция за правото на платен годишен отпуск, съгласно която ефективното ползване на това право би било осъществено само ако през периода на платения отпуск не настъпи каквото и да е събитие,[30] затрудняващо организацията на дейностите, които работникът е смятал да осъществява през свободното си време.

56. За разлика от неработоспособността обаче, поставянето под карантина не засяга правото на ефективно ползване на платен годишен отпуск, както предлагам то да бъде дефинирано, а само се отразява на условията, при които работник може да разполага със свободното си време.

57. Следва впрочем да се подчертае, че разбирането за почивка, отмора и развлечения е изключително субективно, така че мярка за изолиране може да засегне по много различни начини представата на дадено лице за качеството на неговия платен отпуск. От друга страна, съдържанието и обхватът на наложените от публичния орган ограничения също могат да имат важни последици за възможностите за отдих на работника. Тези съображения правят особено труден всеки опит за обективиране и категоризиране на хипотезите, в които поставянето под карантина засяга конкретно условията, при които работник разполага с годишния си отпуск.

58. Независимо от това, според обстоятелствата решение за изолиране може да намали значително качеството на получения от работник платен годишен отпуск. Струва ми се обаче, че правото на платения годишен отпуск, така както е утвърдено от правото на Съюза, не позволява да се разреши това затруднение. Извън рамките на гарантираната в член 7 от Директива 2003/88 минимална защита националният законодател обаче разполага винаги с възможността да приеме по-благоприятни мерки, позволяващи дните на платен годишен отпуск да се отложат за един по-късен период. В това отношение следва да се отбележи, че след настоящото преюдициално запитване германският законодател е въвел в националното си право разпоредби, в които се предвижда, че дните на изолация не се приспадат от платения годишен отпуск[31].

59. Също в светлината на всички тези доводи считам, че правото на Съюза не налага отлагането на платен годишен отпуск, съвпадащ с период на поставяне под карантина с решение на публичен орган поради излагането на работник на вируса SARS-Cov-2.

VI. Заключение

60. В светлината на предходните съображения предлагам на преюдициалния въпрос, отправен от Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (Трудов съд Лудвигсхафен, Германия), да се отговори 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,

[30] Например, трудно разбираемо би било събитие като настъпването на особено бурни метеорологични условия да дава право, от гледна точка на правото на Съюза, на отлагане на платения годишен отпуск.

[31] От преюдициалното запитване по дело I (C-749/22, производството по което понастоящем е спряно) се установява, че тази разпоредба, въведена със закон от 16 септември 2022 г., не е приложима ratione temporis към положението, предмет на главното производство.

трябва да се тълкуват в смисъл, че:

допускат национална правна уредба или практика, съгласно която получен от работник платен годишен отпуск, който съвпада с период на поставяне под карантина, разпоредено от публичен орган поради контакт на този работник със заразено от вирус лице, не може да се отложи за период, различен от първоначално определения“.