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 — Национална правна уредба, която предвижда загубата на неползвания годишен отпуск и на финансовото обезщетение за този отпуск, когато работникът не е подал молба за отпуск преди прекратяване на трудовото правоотношение — Директива 2003/88/ЕО — Член 7 — Задължение за съответстващо тълкуване на националното право — Харта на основните права на Европейския съюз — Член 31, параграф 2 — Възможност за позоваване в рамките на спор между частноправни субекти“

По дело C-684/16

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови дела, Германия) с акт от 13 декември 2016 г., постъпил в Съда на 27 декември 2016 г., в рамките на производство по дело

Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV

срещу

Tetsuji Shimizu,

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: K. Malacek, администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 9 януари 2018 г.,

като има предвид становищата, представени:

– за Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV, от J. Röckl, Rechtsanwalt,

– за T. Shimizu, от N. Zimmermann, Rechtsanwalt,

– за германското правителство, от T. Henze и J. Möller, в качеството на представители,

* Език на производството: немски.

– за френското правителство, от D. Colas и R. Coesme, в качеството на представители,

– за унгарското правителство, от E. Sebestyén и M. Z. Fehér, в качеството на представители,

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

2 Запитването е отправено в рамките на спор между Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV (наричан по-нататък „Max-Planck“) и г-н Tetsuji Shimizu, един от бившите му служители, по повод отказа на Max-Planck да му изплати финансово обезщетение за неизползвания преди края на трудовото правоотношение между тях платен годишен отпуск.

Правна уредба

Правото на Съюза

3 Четвърто съображение 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 от държавните и правителствени ръководители на единадесет държави членки на срещата на Европейския съвет в Страсбург на 9 декември 1989 г., обявява, по-специално в […] параграф 8 […]:

„[…]

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

[…]“ [неофициален превод].

4 Както е видно от съображение 1 от Директива 2003/88, която отменя Директива 93/104, тя кодифицира разпоредбите на последната.

5 Съгласно съображения 4—6 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 [Съюза] 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 Текстът на член 7 от Директива 2003/88, който е идентичен с текста на член 7 от Директива 93/104, е следният:

„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 Директива 2003/88 предвижда, че държавите членки могат да дерогират определени нейни разпоредби. Не се допуска обаче дерогиране на член 7.

Германското право

8 Член 7 от Bundesurlaubsgesetz (Федерален закон за отпуските) от 8 януари 1963 г. (BGBl. 1963, стр. 2), в редакцията му от 7 май 2002 г. (BGBl. 2002 I, стр. 1529) (наричан по-нататък „BUrlG“), предвижда:

„(1) При времевото определяне на отпуска следва да се вземе предвид кога работникът желае да ползва отпуск, освен ако това противоречи на спешни служебни интереси или на желанията на други работници, които имат предимство от социална гледна точка. Отпускът трябва да бъде предоставен, когато работникът иска, във връзка с превантивно медицинско лечение или рехабилитация.

[…]

(3) Отпускът трябва да бъде предоставен и ползван в рамките на календарната година. Прехвърляне на отпуск за следващата календарна година е допустимо само когато това се налага поради спешни служебни причини или такива, свързани с работника. […]

(4) 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 Съгласно член 26, параграф 1 от Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (Колективен трудов договор за публичната служба), озаглавен „Годишен отпуск“:

„[…] Годишният отпуск трябва да бъде предоставен през текущата календарна година, като може да бъде използван и на части; […]

[…]“.

Спорът в главното производство и преюдициалните въпроси

10 В периода от 1 август 2001 г. до 31 декември 2013 г. г-н Shimizu е служител на Max-Planck на основание на няколко срочни договора. Трудовото правоотношение между страните е уредено от разпоредбите на BUrlG и на Колективния трудов договор за публичната служба.

11 С писмо от 23 октомври 2013 г. Max-Planck приканва г-н Shimizu да използва отпуска си преди прекратяването на трудовото правоотношение, без обаче да го задължава да го вземе на едностранно определените от Max-Planck дати. Г-н Shimizu ползва два дни отпуск, съответно на 15 ноември и 2 декември 2013 г.

12 След като с писмо от 23 декември 2013 г. той иска неуспешно от Max-Planck да му изплати обезщетение в размер на 11 979,26 EUR за 51 дни неползван платен годишен отпуск за 2012 г. и 2013 г., г-н Shimizu предявява осъдителен иск срещу Max Planck за изплащането на посочената сума.

13 Тъй като искът е уважен както в първоинстанционното, така и във въззивното производство, Max-Planck сезира запитващата юрисдикция, Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови дела, Германия), с ревизионна жалба.

14 Според тази юрисдикция разглежданото в главното производство право на платен годишен отпуск е погасено съгласно член 7, параграф 3 от BUrlG, тъй като отпускът не е бил използван през годината, за която е бил предвиден. Всъщност съгласно член 7, параграф 3 от BUrlG отпускът, който работникът не е използвал през годината, за която е бил предвиден, по принцип се губи при изтичането на същата година, освен ако не са изпълнени условията за прехвърляне, предвидени в тази разпоредба. Така, ако работникът е бил в състояние да ползва отпуска си през годината, за която е предвиден, правото на платен годишен отпуск се погасява при изтичането на тази година. Според тази юрисдикция поради погасяването си това право вече не може да се преобразува в право на обезщетение съгласно член 7, параграф 4 от BUrlG. Според нея положението би било различно само ако въпреки че работникът е подал своевременно молба за отпуск до работодателя си, последният му го е отказал. От друга страна, член 7 от BUrlG не би могъл да се тълкува в смисъл, че работодателят е длъжен да задължи работника да ползва платения си годишен отпуск.

15 Според запитващата юрисдикция от практиката на Съда не може да се установи дали национална правна уредба, която поражда описаните в предходната точка последици, е в съответствие с член 7 от Директива 2003/88 и с член 31, параграф 2 от Хартата, а по този въпрос от своя страна доктрината оставала разделена. По-конкретно възниквал въпросът дали работодателят е длъжен съгласно член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 да определи едностранно датата на отпуска, или решение от 12 юни 2014 г. Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755), трябва да се тълкува в смисъл, че правото на платен годишен отпуск не може да се погаси при изтичането на референтната година или на периода на прехвърляне, дори ако на работника е била дадена възможност да упражни това право.

16 Освен това посочената юрисдикция отбелязва, че Max-Planck е частноправна нестопанска организация, която действително в голяма степен се финансира с публични средства, но въпреки това не разполага с изключителни правомощия в сравнение с нормите, приложими за отношенията между частноправните субекти, така че следвало да се счита за частноправен субект. При това положение Съдът трябвало да уточни и дали член 7 от Директива 2003/88 или член 31, параграф 2 от Хартата имат евентуален директен ефект в отношенията между частноправните субекти.

17 При тези обстоятелства Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови спорове, Германия) решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Представлява ли член 7 от Директива [2003/88] или член 31, параграф 2 от [Хартата] пречка пред национална правна уредба като тази на член 7 от [BUrlG], която предвижда като ред за ползване на правото на годишен отпуск работникът да подаде искане, в което да посочи кога желае да го ползва, за да не загуби в края на референтния период правото си на отпуск, без да му се изплати съответното обезщетение, и която уредба по този начин не задължава работодателя да определи едностранно и задължително за работника кога да ползва отпуска си в рамките на референтния период?

2. При утвърдителен отговор на първия въпрос:

Важи ли същото и когато трудовото правоотношение е между частноправни субекти?“.

По преюдициалните въпроси

По първия въпрос

18 С първия си въпрос запитващата юрисдикция по същество иска да се 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, според която, ако не е поискал да получи възможност да упражни правото си на платен годишен отпуск през съответния референтен период, при изтичането на този период работникът губи дните платен годишен отпуск, придобити през този период по силата на посочените разпоредби, и съответно правото си на финансово обезщетение за неползвания платен годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение.

19 В самото начало следва 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).

20 Освен това 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 основните права на Европейския съюз, 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 съдебна практика).

21 Що се отнася, на първо място, до член 7 от Директива 2003/88, следва веднага да се отбележи, че главното производство е свързано с отказ да се изплати обезщетение за неползван платен годишен отпуск към датата на прекратяване на трудовото правоотношение, съществувало между страните в главното производство.

22 В това отношение следва да се припомни, че когато трудовото правоотношение е приключило, реалното ползване на платения годишен отпуск, на който работникът е имал право, вече не е възможно. За да не се допусне поради това работникът да изгуби всяка възможност да ползва това си право, макар и в парична форма, член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 предвижда,

че той има право на финансово обезщетение за дните неползван годишен отпуск (вж. в този смисъл решение от 12 юни 2014 г., Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, т. 17 и цитираната съдебна практика).

23 Както е постановил Съдът, 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 (решение от 20 юли 2016 г., Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, т. 27 и цитираната съдебна практика).

24 В това отношение от практиката на Съда следва, че посочената разпоредба не допуска национални разпоредби или практики, които предвиждат, че при прекратяването на трудовото правоотношение никакво финансово обезщетение за неползван платен годишен отпуск не се изплаща на работника, който не е могъл да ползва всички дни годишен отпуск, на които е имал право преди прекратяването на трудовото правоотношение, по-специално защото е бил в отпуск по болест през целия или част от референтния период и/или период на прехвърляне (решения от 20 януари 2009 г., Schultz-Hoff и др., C-350/06 и C-520/06, EU:C:2009:18, т. 62, от 20 юли 2016 г., Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, т. 31 и от 29 ноември 2017 г., King, C-214/16, EU:C:2017:914, т. 65).

25 Съдът постановява още, че член 7 от Директива 2003/88 не бива да тълкува в смисъл, че правото на платен годишен отпуск и следователно правото на финансовото обезщетение, предвидено в параграф 2 от този член, могат да се погасят поради смъртта на работника. В това отношение Съдът по-специално подчертава, че ако задължението за плащане на такова обезщетение се погасяваше поради прекратяване на трудовото правоотношение в резултат на смъртта на работника, това би означавало едно случайно събитие да води с обратна сила до пълно отпадане на самото право на платен годишен отпуск (вж. в този смисъл решение от 12 юни 2014 г., Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, т. 25, 26 и 30).

26 Всъщност погасяването на придобитото от работника право на платен годишен отпуск или на съответното право да му се плати обезщетение за неползваните дни отпуск в случай на прекратяване на трудовото правоотношение, без той да е имал действително възможност да упражни правото на платен годишен отпуск, би накърнило самата същност на това право (вж. в този смисъл решение от 19 септември 2013 г., Преразглеждане Комисия/Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, т. 32).

27 Относно главното производство следва да се отбележи, че видно от предоставените от запитващата юрисдикция разяснения, отказът на бившия работодател на г-н Shimizu да му изплати финансово обезщетение за неползвания платен годишен отпуск преди прекратяването на трудовото правоотношение се основава на национална разпоредба, съгласно която правото на този отпуск се погасява по принцип не вследствие на прекратяването на самото трудово правоотношение, а защото по време на това трудово правоотношение работникът не е поискал да ползва отпуска през референтния период, за който той се отнася.

28 Следователно по същество въпросът е дали, предвид практиката на Съда, припомнена в точка 23 от настоящото решение, към датата, на която разглежданото в главното производство трудово правоотношение е прекратено, г-н Shimizu все още е имал право на платен годишен отпуск, който поради прекратяването на трудовото правоотношение може да се преобразува във финансово обезщетение.

29 Така въпросът се отнася преди всичко до тълкуването на член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 и цели да установи дали тази разпоредба допуска възможността, от една страна, запазването на правото на платен годишен отпуск, неизползван в края на даден референтен

период, да зависи от това дали през посочения период работникът е поискал да ползва това право, а от друга страна, при липса на такова искане да се предвижда загубата на това право, без работодателят да е длъжен да определи едностранно и задължително кога в рамките на този период работникът да ползва своя отпуск.

30 В това отношение, първо, от практиката на Съда, посочена в точки 22—25 от настоящото съдебно решение, не може да се заключи, че член 7 от Директива 2003/88 следва да се тълкува в смисъл, че независимо поради какви обстоятелства работникът не е взел платен годишен отпуск, той пак би трябвало да има правото на годишен отпуск, посочено в параграф 1 от същия член, а в случай на прекратяване на трудовото правоотношение — правото на обезщетение, което в съответствие с параграф 2 от същия член може да го замести.

31 Второ, макар от постоянната съдебна практика да е видно, че с цел да се гарантира спазването на основното право на работниците на платен годишен отпуск, закрепено в законодателството 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), все пак трябва да се припомни и че целта на предвиденото в параграф 1 от този член заплащане на отпуск е да позволи на работниците да ползват ефективно отпуска, на който имат право (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. 49).

32 Съгласно постоянната съдебна практика правото на годишен отпуск, предвидено в член 7 от Директива 2003/88, всъщност цели, от една страна, да позволи на работниците да си починат от изпълнението на задачите, възложени им с техния трудов договор, и от друга страна, да разполагат 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).

33 Освен това, като предвижда, 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 още да гарантира на работниците възможността действително да ползват почивка, за да се осигури ефикасна защита на тяхната безопасност и здраве (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. 60 и цитираната съдебна практика).

34 На трето място, както е видно от самия текст на член 7 от Директива 2003/88 и от практиката на Съда, държавите членки следва да определят във вътрешната си правна уредба условията за упражняване и осъществяване на правото на платен годишен отпуск, като уточнят конкретните обстоятелства, при които работниците могат да упражняват това право (решение от 20 януари 2009 г., Schultz-Hoff и др., C-350/06 и C-520/06, EU:C:2009:18, т. 28 и цитираната съдебна практика).

35 В това отношение Съдът по-специално е уточнил, че член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 допуска по принцип национална правна уредба, която предвижда условия и ред за упражняване на правото на платен годишен отпуск, изрично предоставено от тази директива, които включват дори загуба на посоченото право при изтичането на референтен период или период на прехвърляне, при условие обаче че работникът, който губи правото си на платен годишен отпуск, е имал действително възможност да упражни предоставеното му от тази директива право (решение от 20 януари 2009 г., Schultz-Hoff и др. C-350/06 и C-520/06, EU:C:2009:18, т. 43).

36 Национална правна разпоредба като член 7, параграфи 1 и 3 от BUrlG, която предвижда, че при времевото определяне на отпуска следва да се вземе предвид кога работникът желае да го ползва, освен ако не са налице спешни служебни интереси или желания на други работници, които имат предимство от социална гледна точка, или че по общо правило отпускът трябва да

се ползва през референтната година, обаче попада в обхвата на условията и реда за упражняване на платения годишен отпуск по смисъла на член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 и на съдебната практика, посочена в предходната точка.

37 Подобна правна уредба е част от правилата и процедурите на националното право, приложими за определянето на отпуските на работниците, чиято цел е да отчетат съществуващите различни интереси (вж. в този смисъл решение от 10 септември 2009 г., Vicente Pereda, C-277/08, EU:C:2009:542, т. 22).

38 Въпреки това, както следва от точка 35 от настоящото решение, е важно да се гарантира, че прилагането на такива национални правила няма да доведе до погасяване на правата на платен годишен отпуск, придобити от работника, дори когато той не е имал действително възможност да ги упражни.

39 В конкретния случай следва да се отбележи, че от акта за преюдициално запитване е видно, че националните разпоредби, посочени в точка 36 от настоящото съдебно решение, са тълкувани в смисъл, че работник, който не е поискал да ползва своя платен годишен отпуск през съответния референтен период, по принцип губи правото си на отпуска при изтичането на този период, а съответно и правото си на обезщетение за неползваните дни отпуск в случай на прекратяване на трудовото правоотношение.

40 Както обаче отбелязва генералният адвокат в точка 32 от заключението си, подобна автоматична загуба на правото на платен годишен отпуск, която не изисква предварително да се провери дали на работника действително е била осигурена възможността да упражни това си право, не зачита рамките, припомнени в точка 35 от настоящото решение, с които държавите членки задължително следва да се съобразяват, когато уточняват условията и реда за упражняване на това право.

41 Всъщност работникът трябва да се счита за по-слабата страна в трудовото правоотношение, поради което работодателят не следва да разполага с каквито и да било възможности да ограничава правата му. Поради по-слабото си положение работникът може да не е склонен да предяви изрично правата си спрямо своя работодател, по-специално тъй като, ако го направи, работодателят може да вземе мерки, които да се отразят неблагоприятно върху работника като страна по трудовото правоотношение (вж. в този смисъл решение от 25 ноември 2010 г., Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, т. 80 и 81 и цитираната съдебна практика).

42 Освен това стимулите да не се ползва отпуск за почивка или да се направи така, че работниците да се откажат от него, са несъвместими с целите на правото на платен годишен отпуск, припомнени в точки 32 и 33 от настоящото решение, свързани по-специално с необходимостта да се гарантира, че работниците действително ползват почивка, за да се осигури ефикасна защита на тяхната безопасност и здраве (вж. в този смисъл решение от 6 април 2006 г., Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, EU:C:2006:244, т. 32). В този смисъл всяка практика или бездействие от страна на работодател, които биха могли да разубедят работника да ползва годишния си отпуск, са несъвместими и с целта на правото на платен годишен отпуск (решение от 29 ноември 2017 г., King, C-214/16, EU:C:2017:914, т. 39 и цитираната съдебна практика).

43 При тези условия е важно да не се допуска положение, при което задължението да осигури ефективното упражняване на правото на платен годишен отпуск е прехвърлено изцяло върху работника, докато същевременно по този начин работодателят би могъл да се освободи от собствените си задължения, под предлог че работникът не е подал молба за платен годишен отпуск.

44 Макар че в отговор на този аспект на първия въпрос следва да се уточни, че спазването на произтичащото от член 7 от Директива 2003/88 задължение на работодателя не може да стигне дотам, че да го принуждава да задължи работниците си да упражнят действително правото си на платен годишен отпуск (вж. в този смисъл решение от 7 септември 2006 г., Комисия/Обединено кралство, C-484/04, EU:C:2006:526, т. 43), остава фактът, че работодателят все пак трябва да гарантира, че работникът е имал възможност да упражни такова право (вж. в този смисъл решение от 29 ноември 2017 г., King, C-214/16, EU:C:2017:914, т. 63).

45 За тази цел и както посочва и генералният адвокат в точки 41—43 от заключението си, работодателят по-специално е длъжен, с оглед на императивния характер на правото на платен годишен отпуск и за да се осигури полезното действие на член 7 от Директива 2003/88, да гарантира конкретно и напълно прозрачно възможността на работника действително да ползва платения си годишен отпуск, като го насърчи да направи това, ако е необходимо официално, и като го информира точно и своевременно — за да може този отпуск все още да осигури на съответното лице почивката и отдиха, за които се предполага, че ще допринесе — че ако не използва отпуска, ще го изгуби при изтичането на референтния период или на допустимия период на прехвърляне.

46 В допълнение доказателствената тежест в това отношение е на работодателя (вж. по аналогия решение от 16 март 2006 г., Robinson-Steele и др., C-131/04 и C-257/04, EU:C:2006:177, т. 68). Ако той не може да докаже, че е положил цялата дължима грижа, за да осигури на работника възможността действително да ползва платения годишен отпуск, на който е имал право, следва да се приеме, че погасяването на правото на такъв отпуск при изтичането на референтния период или на допустимия период на прехвърляне, а в случай на прекратяване на трудовото правоотношение, съответното неизплащане на финансово обезщетение за неползвания годишен отпуск, биха нарушили съответно член 7, параграф 1 и член 7, параграф 2 от Директива 2003/88.

47 Ако обаче работодателят е в състояние да приведе изискваните от него в това отношение доказателства, от които личи, че работникът съзнателно и като е бил напълно наясно с евентуалните последици от това, не е използвал платения си годишен отпуск, след като му е била осигурена възможността да упражни действително това си право, член 7, параграфи 1 и 2 от Директива 2003/88 допуска загубата на това право, а в случай на прекратяване на трудовото правоотношение, и съответното неизплащане на финансово обезщетение за неползвания платен годишен отпуск.

48 Всъщност, както посочва генералният адвокат в точки 50 и 51 от своето заключение, всяко тълкуване на член 7 от Директива 2003/88, което може да насърчи работниците съзнателно да не използват платения си годишен отпуск през съответните референтни периоди или периоди на допустимо прехвърляне, с цел да увеличат възнаграждението си при прекратяване на трудовото правоотношение, няма да е съвместимо, както е видно от точка 42 от настоящото решение, с целите, които въвеждането на правото на платен годишен отпуск преследва.

49 Що се отнася, на второ място, до член 31, параграф 2 от Хартата, следва да се припомни, че съгласно постоянната практика на Съда основните права, гарантирани в правния ред на Съюза, трябва да се прилагат във всички случаи, уреждани от правото на Съюза (вж. по-специално решение от 15 януари 2014 г., Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, т. 42 и цитираната съдебна практика).

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

51 В това отношение преди всичко от самия текст на член 31, параграф 2 от Хартата следва, че тази разпоредба утвърждава „правото“ на всеки работник на „платен годишен отпуск“.

52 Видно от 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., Преразглеждане Комисия/Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, т. 27).

53 Както е 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., Преразглеждане Комисия/Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, т. 28).

54 В този контекст накрая следва да се припомни, че на основното право на платен годишен отпуск, прогласено в член 31, параграф 2 от Хартата, могат да бъдат налагани ограничения само при спазване на стриктните условия, предвидени в член 52, параграф 1 от нея, и по-специално при спазване на основното съдържание на това право. Така държавите членки не могат да дерогират принципа, който произтича от член 7 от Директива 2003/88, разглеждан в светлината на член 31, параграф 2 от Хартата, че придобитото право на платен годишен отпуск не може да бъде погасено с изтичането на референтния период и/или период на прехвърляне, определен в националното право, когато на работника не е била осигурена възможността да ползва отпуска си (вж. в този смисъл решение от 29 ноември 2017 г., King, C-214/16, EU:C:2017:914, т. 56).

55 От тези съображения следва, че както член 7 от Директива 2003/88, така и, що се отнася до случаите от обхвата на Хартата, член 31, параграф 2 от нея, трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална правна уредба, според която обстоятелството, че работникът не е поискал да получи възможност да упражни през референтния период правото си на платен годишен отпуск, придобито по силата на посочените разпоредби, води автоматично до загуба на правото и съответно, в случай на прекратяване на трудовото правоотношение, до загуба на правото му на финансово обезщетение за неползвания платен годишен отпуск, без при това положение предварително да се проверява дали на работника действително е била осигурена възможността да упражни това право.

56 Ако обаче работникът не е използвал платения си годишен отпуск съзнателно и като е бил напълно наясно с евентуалните последици от това, и след като му е била осигурена възможността действително да упражни това си право, член 7, параграфи 1 и 2 от Директива 2003/88 и член 31, параграф 2 от Хартата допускат загубата на това право, а в случай на прекратяване на трудовото правоотношение, и съответното неизплащане на финансово обезщетение за неползвания платен годишен отпуск, без работодателят да е длъжен да изисква от работника да упражни действително това право.

57 Запитващата юрисдикция следва да провери дали разглежданата в главното производство национална правна уредба може да се тълкува в съответствие с член 7, параграфи 1 и 2 от Директива 2003/88 и член 31, параграф 2 от Хартата.

58 В това отношение всъщност следва да се припомни, че според постоянната практика на Съда 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).

59 Принципът за съответстващо на директивите 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).

60 Както е постановил освен това Съдът, изискването за такова съответстващо тълкуване включва по-специално задължение 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).

61 С оглед на всички изложени по-горе съображения на първия въпрос 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, според която, ако не е поискал да получи възможност да упражни правото си на платен годишен отпуск през съответния референтен период, при изтичането на този период работникът губи дните платен годишен отпуск, придобити през този период по силата на посочените разпоредби, и съответно правото си на финансово обезщетение за неползвания платен годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение, при това автоматично и без предварително да се проверява дали работодателят действително му е осигурил, например чрез предоставяне на адекватна информация, възможността да упражни това право. В това отношение запитващата юрисдикция следва да провери, като вземе предвид вътрешното право в неговата цялост и като приложи признатите от последното методи за тълкуване, дали може да тълкува това право така, че да гарантира пълната ефективност на законодателството на Съюза.

По втория въпрос

62 С втория си въпрос запитващата юрисдикция иска да установи дали, ако не е възможно национална правна уредба като разглежданата в главното производство да се тълкува така, че да се осигури нейното съответствие с член 7 от Директива 2003/88 и с член 31, параграф 2 от Хартата, посочените разпоредби на правото на Съюза трябва да се тълкуват в смисъл, че като последица от тях при спор между работник и бившия му работодател, който е частноправен субект, националната юрисдикция трябва да остави без приложение такава национална правна уредба и че този работодател трябва да предостави на работника финансово обезщетение за платения годишен отпуск, който е придобит по силата на същите разпоредби и не е бил използван при прекратяване на трудовото правоотношение.

63 Що се отнася, на първо място, до евентуалния директен ефект, който би могъл да се признае на член 7 от Директива 2003/88, от постоянната практика на Съда следва, че когато от гледна точка на съдържанието си 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).

64 Въз основа на тези съображения Съдът приема, че правните субекти могат да се позовават на безусловните и достатъчно точни разпоредби на дадена директива не само спрямо държава членка и всички органи на нейната администрация, сред които са и децентрализираните органи, но и спрямо организации и образувания, които са зависими или контролирани от държавата или на които държава членка е поверила задача в обществен интерес и които разполагат за тази цел с изключителни правомощия в сравнение с тези, които произтичат от нормите, приложими към отношенията между частноправните субекти (решение от 7 август 2018 г., Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, т. 45 и цитираната съдебна практика).

65 В случая запитващата юрисдикция, която впрочем единствена разполага с полезна информация по въпроса, следва да извърши необходимите проверки в това отношение. Видно от точка 16 от настоящото решение обаче, според тази юрисдикция Max-Planck трябва да се счита за частноправен субект.

66 С оглед на изложеното по-горе 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 Съюза 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).

67 В този смисъл, дори да е ясна, точна и безусловна, разпоредба на директива, чиято цел е да предостави права или да възложи задължения на частноправните 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).

68 При това положение, макар член 7, параграфи 1 и 2 от Директива 2003/88 да отговаря на изискванията, за да има директен ефект, критерии за безусловност и достатъчна точност (вж. в този смисъл решение от днешния ден Bauer и Willmeroth, C-569/16 и C-570/16, EU:C:2018:337, т. 71—73) в спор между частноправни субекти не е възможно позоваване на тези разпоредби, за да се гарантира пълното действие на правото на платен годишен отпуск и да се оставят без приложение всички национални разпоредби, които му противоречат (решение от 26 март 2015 г., Fenoll, C-316/13, EU:C:2015:200, т. 48).

69 Що се отнася, на второ място, до член 31, параграф 2 от Хартата — разпоредба, за която в точки 49—55 от настоящото решение бе установено, че следва да се прилага в случай като този по спора в главното производство и че трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска правна уредба като разглежданата в главното производство — следва веднага да се припомни, че правото на платен годишен отпуск е основен принцип на социалното право на Съюза.

70 В основата на този принцип са както актове, изготвени от държавите членки на равнището на Съюза, като например Хартата на Общността за основните социални права на работниците, посочена и в член 151 ДФЕС, така и международни актове, към които държавите членки са се присъединили или в чието изготвяне са участвали. Сред последните актове е Европейската

социална харта, по която всички държави членки са страни, доколкото са се присъединили към нея в първоначалната ѝ редакция, в ревизираната ѝ редакция или в двете ѝ редакции, и която също е посочена в член 151 ДФЕС. Трябва да се отбележи и Конвенция № 132 на Международната организация на труда от 24 юни 1970 година относно платения годишен отпуск (изменена редакция), която, както Съдът отбелязва в точки 37 и 38 от решение от 20 януари 2009 г., Schultz-Hoffи др. (C-350/06 и C-520/06, EU:C:2009:18), прогласява принципите на тази организация, за които съображение 6 от Директива 2003/88 уточнява, че следва да се вземат предвид.

71 В това отношение четвърто съображение от Директива 93/104 по-конкретно припомня, че Хартата на Общността за основните социални права на работниците в член 8 обявява, че всеки работник в Съюза има право по-специално на платен годишен отпуск, чиято продължителност 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).

72 Следователно правото на платен годишен отпуск не е въведено с член 7 от Директива 93/104 и член 7 от Директива 2003/88, а води началото си по-специално от различни международни актове (вж. по аналогия решение от 17 април 2018 г., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, т. 75), и като основен 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); този основен принцип включва самото право на „платен“ годишен отпуск и неразривно свързаното с него право на финансово обезщетение за неползван платен годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение (вж. решение от днешна дата Bauer и Willmeroth, C-569/16 и C-570/16, EU:C:2018:337, т. 83).

73 Като предвижда императивно, че „всеки работник“ има „право“ „на платен годишен отпуск“, без в това отношение по-специално да препраща — както е например в 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 основния принцип на социалното право на Съюза, отклонение от който се допуска само при спазване на стриктните условия, предвидени в член 52, параграф 1 от нея, и по-специално при спазване на основното съдържание на това основно право на платен годишен отпуск.

74 Следователно залегналото в член 31, параграф 2 от Хартата право на всеки работник на платен годишен отпуск е едновременно императивно и безусловно, що се отнася до самата му същност, поради което в действителност не се нуждае от конкретизиране в разпоредбите на правото на Съюза или на националното право, които само трябва да определят колко точно продължава платеният годишен отпуск и евентуално при какви условия се упражнява. Следователно сама по себе си посочената разпоредба е достатъчна, за да предостави на работниците право, което могат да изтъкват като такова при спор със своя работодател в положение от обхвата на правото на Съюза, което поради това попада в приложното поле на Хартата (вж. по аналогия решение от 17 април 2018 г., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, т. 76).

75 Така като последица от член 31, параграф 2 от Хартата, и по-конкретно що се отнася до случаите от нейното приложно поле, националната юрисдикция трябва да остави без приложение правна уредба, която нарушава принципа, припомнен в точка 54 от настоящото решение, че работникът не може да бъде лишен от придобито право на платен годишен отпуск с изтичането на референтния период и/или на период на прехвърляне, определен в националното право, когато не е бил в състояние да ползва този отпуск, нито съответно от финансовото обезщетение, което в края на трудовото правоотношение го замества като право, което е неразривно свързано с правото на „платен“ годишен отпуск. При това по силата на

същата разпоредба работодателите не могат да се позовават на наличието на такава национална правна уредба, за да избегнат плащането на обезщетението, което дължат, именно за да се спази гарантираното с тази разпоредба основно право.

76 Що се отнася до това действие на член 31, параграф 2 от Хартата спрямо работодателите, които са частноправни субекти, следва да се отбележи, че макар член 51, параграф 1 от Хартата да уточнява, че разпоредбите ѝ се отнасят за 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, от друга страна, същият член 51, параграф 1 не засяга въпроса дали такива частноправни субекти евентуално могат да се окажат директно задължени да спазят определени разпоредби на Хартата и следователно този член не би могъл да бъде тълкуван в смисъл, че системно изключва подобна възможност.

77 Преди всичко, и както генералният адвокат припомня в точка 78 от своето заключение по съединени дела Bauer и Willmeroth (C-569/16 и C-570/16, EU:C:2018:337), обстоятелството, че някои разпоредби на първичното право се отнасят основно 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).

78 След това Съдът вече е приел по-специално че установената в член 21, параграф 1 от Хартата забрана сама по себе си е достатъчна, за да предостави на частноправните субекти право, което като такова могат да изтъкват при спор с друг частноправен субект (решение от 17 април 2018 г., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, т. 76), и без при това положение член 51, параграф 1 от Хартата да представлява пречка в това отношение.

79 Накрая, и що се отнася по-точно до член 31, параграф 2 от Хартата, важно е да се подчертае, че поради самото си естество правото на всеки работник на платен годишен отпуск включва съответното задължение за работодателя, а именно задължението да предостави такъв отпуск или обезщетение за неползван платен годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение.

80 Ето защо, ако не е възможно разглежданата в главното производство национална правна уредба да се тълкува така, че да се осигури съответствието ѝ с член 31, параграф 2 от Хартата, в случай като разглеждания в главното производство запитващата юрисдикция ще трябва да осигури в рамките на своята компетентност произтичащата от тази разпоредба правна защита и да гарантира пълното ѝ действие, като при необходимост остави без приложение посочената национална правна уредба (вж. по аналогия решение от 17 април 2018 г., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, т. 79).

81 Предвид изложените по-горе съображения на втория въпрос следва да се отговори, че ако не е възможно национална правна уредба като разглежданата в главното производство да се тълкува така, че да се осигури нейното съответствие с член 7 от Директива 2003/88 и с член 31, параграф 2 от Хартата, от последната разпоредба следва, че националната юрисдикция, сезирана със спор между работник и бившия му работодател, който е частноправен субект, трябва да остави без приложение националната правна уредба и да гарантира, че ако работодателят не може да докаже, че е положил цялата дължима грижа, за да осигури на работника възможността действително да ползва платения годишен отпуск, на който е имал право съгласно правото на Съюза, работникът няма да бъде лишен от придобитото от него право на такъв платен годишен отпуск, нито съответно, в случай на прекратяване на трудовото правоотношение, от финансовото обезщетение за неползвания отпуск, за което в този случай директно отговаря съответният работодател.

По съдебните разноски

82 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, според която, ако не е поискал да получи възможност да упражни правото си на платен годишен отпуск през съответния референтен период, при изтичането на този период работникът губи дните платен годишен отпуск, придобити през този период по силата на посочените разпоредби, и съответно правото си на финансово обезщетение за неползвания платен годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение, при това автоматично и без предварително да се проверява дали работодателят действително му е осигурил, например чрез предоставяне на адекватна информация, възможността да упражни това право. В това отношение запитващата юрисдикция следва да провери, като вземе предвид вътрешното право в неговата цялост и като приложи признатите от последното методи за тълкуване, дали може да тълкува това право така, че да гарантира пълната ефективност на законодателството на Съюза.**

2) **Ако не е възможно национална правна уредба като разглежданата в главното производство да се тълкува така, че да се осигури нейното съответствие с член 7 от Директива 2003/88 и с член 31, параграф 2 от Хартата на основните права, от последната разпоредба следва, че националната юрисдикция, сезирана със спор между работник и бившия му работодател, който е частноправен субект, трябва да остави без приложение националната правна уредба и да гарантира, че ако работодателят не може да докаже, че е положил цялата дължима грижа, за да осигури на работника възможността действително да ползва платения годишен отпуск, на който е имал право съгласно правото на Съюза, работникът няма да бъде лишен от придобитото от него право на такъв платен годишен отпуск, нито съответно, в случай на прекратяване на трудовото правоотношение, от финансовото обезщетение за неползвания отпуск, за което в този случай директно отговаря съответният работодател.**

Подписи