



Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (десети състав)

30 юни 2016 година*

„Преюдициално запитване — Организация на работното време — Директива 2003/88/ЕО — Право на платен годишен отпуск — Учители — Отпуск по здравословни причини — Годишен отпуск, съвпадащ с отпуск по здравословни причини — Право на ползване на годишния отпуск през друг период“

По дело C-178/15

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (районен съд на град Вроцлав, десети състав по трудови и социалноосигурителни спорове, Полша) с акт от 1 април 2015 г., постъпил в Съда на 20 април 2015 г., в производството

Alicja Sobczyszyn

срещу

Szkoła Podstawowa w Rzeplinie,

СЪДЪТ (десети състав),

състоящ се от: F. Biltgen, председател на състава, E. Levits (докладчик) и M. Berger, съдии,

генерален адвокат: Y. Bot,

секретар: A. Calot Escobar,

предвид изложеното в писмената фаза на производството,

като има предвид становищата, представени:

— за полското правителство, от B. Majczyna, в качеството на представител,

— за Европейската комисия, от K. Herbout-Borczak и M. van Beek, в качеството на представители,

предвид решението, взето след изслушване на генералния адвокат, делото да бъде разгледано без представяне на заключение,

постанови настоящото

* Език на производството: полски.

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, стр. 9; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 7, стр. 3).
- 2 Запитването е отправено в рамките на спор между г-жа Alicja Sobczyszyn и нейния работодател Szkoła Podstawowa w Rzeplinie (основно училище в Жеплино, Полша) по повод на искането на г-жа Sobczyszyn да ползва правото си на платен годишен отпуск за година, през която се е ползвала от отпуск по здравословни причини.

Правна уредба

Правото на Съюза

- 3 Член 1 от Директива 2003/88, озаглавен „Предмет и приложно поле“, предвижда:
 - „1. Настоящата директива определя минималните изисквания за безопасност и здраве при организацията на работното време.
 2. Настоящата директива се прилага за:
 - а) минималната продължителност на [...] годишния отпуск [...]
[...]
- 4 Член 7 от тази директива, озаглавен „Годишен отпуск“, гласи:
 - „1. Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че всеки работник има право на платен годишен отпуск от най-малко четири седмици в съответствие с условията за придобиване на право и предоставяне на такъв отпуск, предвидени от националното законодателство и/или практика.
 2. Минималният период за платен годишен отпуск не може да се замества с финансово обезщетение, освен при прекратяване на трудовото правоотношение“.
- 5 Член 17 от Директива 2003/88 предвижда, че държавите членки могат да дерогират определени нейни разпоредби. Не се допуска дерогиране на член 7 от посочената директива.

Полското право

- 6 Приетият текст на Ustawa - Karta Nauczyciela (Закон за статута на учителите) от 26 януари 1982 г. (Dz. U. от 2014 г., № 191, позиция 1198, наричан по-нататък „Статутът на учителите“) е специален закон за правата и задълженията на учителите. Kodeks Pracy (Кодекс на труда), приет със закона от 26 юни 1974 г. (Dz.U. от 1974 г., № 24, позиция 141), след измененията, се прилага към учителите само субсидиарно.

7 Член 64 от Статута на учителите има следното съдържание:

„1. Учителите, работещи в училища, в които организацията на труда предвижда лятна и зимна ваканция, имат право на годишен отпуск с продължителност, съответстваща на тези ваканции, които те вземат през този период.

[...]

3. Учителите, работещи в училища, в които не са предвидени училищни ваканции, имат право на годишен отпуск от 35 работни дни през периода, предвиден в плана на отпуските.

[...]

5а. За календарната година, в която е учредено или прекратено трудовото им правоотношение, учителите, работещи в училища, в които не са предвидени училищни ваканции, имат право на годишен отпуск в размер, пропорционален на отработеното време, съобразно особените разпоредби“.

8 Член 73 от този статут гласи:

„1. На учителите, наети на договор за неопределен срок при пълно работно време, които имат най-малко седем години трудов стаж в заведението, директорът на същото предоставя за провеждане на предписано от лекар лечение отпуск по здравословни причини, който може да продължи най-много една година и се предоставя наведнъж [...].

[...]

5. През периода на отпуска по здравословни причини учителят запазва правото на основното си месечно възнаграждение с добавката за прослужено време, както и правото на други трудови придобивки, включително социалните надбавки по член 54.

6. Най-късно две седмици преди края на отпуска по здравословни причини директорът на училището отправя до учителя покана за явяване на прегледи с цел да се провери дали има противопоказания за упражняването на неговите функции.

[...]

8. Учителите могат да се ползват от нов отпуск по здравословни причини най-рано една година след датата на края на предходния отпуск по здравословни причини. Общият период на отпуски по здравословни причини не може да надхвърли три години за цялата кариера.

[...]

10. Лекуващият лекар, сключил договор със здравната каса, взема решение относно необходимостта от отпуск по здравословни причини за провеждане на предписаното лечение. Посоченото в първото изречение решение може да се обжалва пред апелативния орган, посочен в приетите по силата на параграф 11 разпоредби и по реда на предвиденото в тях производство. [...]“.

9 Член 14 от Кодекса на труда се намира в глава II от него, озаглавена „Основни принципи на трудовото право“. Този член гласи:

„Всеки работник има право на почивка в съответствие с правилата, приложими към продължителността на работното време, почивните дни и годишните отпуски“.

10 Член 152, параграф 1 от посочения кодекс има следното съдържание:

„Всеки работник има право на непрекъснат платен годишен отпуск, наричан по-нататък „отпуск“.

11 Член 165 от същия кодекс предвижда:

„Ако работникът не може да ползва отпуска през определеното време по причини, които са уважителни причини за отсъствие от работа, и в частност поради:

- 1) временна неработоспособност поради болест,
- 2) карантина поради заразна болест,
- 3) повикване за участие във военни учения или военно обучение с продължителност до три месеца,
- 4) отпуск по майчинство,

работодателят е длъжен да отложи отпуска за по-късна дата“.

12 Съгласно член 166 от Кодекса на труда:

„Ако дните отпуск не са били взети поради:

- 1) временна неработоспособност поради болест,
- 2) карантина поради заразна болест,
- 3) участие във военни учения или военно обучение с продължителност до три месеца,
- 4) отпуск по майчинство,

работодателят е длъжен да ги отложи за по-късна дата“.

Спорът по главното производство и преюдициалният въпрос

13 От 2008 г. г-жа Sobczyszyn работи като учителка в учебното заведение Szkoła Podstawowa w Rzeplinie (основно училище в Жеплино).

14 На 1 януари 2011 г. г-жа Sobczyszyn придобива право на 35-дневен годишен отпуск в съответствие с член 64, параграф 3 от Статута на учителите. За периода от 28 март до 18 ноември 2011 г. нейният работодател ѝ предоставя в приложение на член 73 от посочения статут отпуск по здравословни причини за провеждане на предписано от лекар лечение.

15 На 27 април 2012 г. г-жа Sobczyszyn иска да ползва правото си на полагаемия ѝ се годишен отпуск за 2011 г., от което тя не е могла да се ползва поради отпуска си по здравословни причини. Работодателят ѝ отказва това, на основание че планът на отпуските за 2011 г. предвиждал тя да вземе годишния си отпуск от 1 до 31 юли 2011 г., поради което нейното право на годишен отпуск за 2011 г. било погълнато от отпуска по здравословни причини, обхващащ същия период.

- 16 Сезирана с жалба на г-жа Sobczyszyn, запитващата юрисдикция се съмнява дали уреждащите правото на годишен отпуск на учителите национални разпоредби са съвместими с член 7 от Директива 2003/88. В това отношение посочената юрисдикция счита, че Съдът все още не е имал повод да се произнесе по тълкуването на тази разпоредба на правото на Съюза, когато период на годишен отпуск се припокрива с период на отпуск по здравословни причини, какъвто е предвиден в полското право.
- 17 При това положение Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Районен съд на град Вроцлав, десети състав по трудови и социалноосигурителни спорове, Полша) решава да спре производството и да отправи до Съда следния преюдициален въпрос:

„Член 7 от Директива 2003/88, съгласно който 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, трябва ли да се тълкува в смисъл, че учителят, който е ползвал предвидения в Статута на учителите отпуск по здравословни причини, има и право на предвидения в общите разпоредби на трудовото право годишен отпуск за годината, през която е упражнил правото си на отпуск по здравословни причини?“.

По преюдициалния въпрос

- 18 С въпроса си запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали член 7 от Директива 2003/88 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба или практика като разглежданата в главното производство, която позволява на работник, ползващ се от предоставен в съответствие с националното право отпуск по здравословни причини през периода на годишния отпуск, определен в графика на отпуските на заведението, където работи, да се откаже в края на този отпуск по здравословни причини правото да се ползва от своя годишен отпуск в по-късен период.
- 19 В това отношение, на първо място, е важно да се напомни, че както е видно от самия текст на член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 — разпоредба, която тази директива не позволява да бъде дерогирана — всеки работник има право на платен годишен отпуск от най-малко четири седмици. Това право на платен годишен отпуск 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 (решение от 10 септември 2009 г., Vicente Pereda, C-277/08, EU:C:2009:542, т. 18 и цитираната съдебна практика).
- 20 На второ място, следва да се отбележи, 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 основните права на Европейския съюз, на която член 6, параграф 1 ДЕС придава същата правна сила като тази на Договорите (решения от 22 ноември 2011 г., KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, т. 37 и от 3 май 2012 г., Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, т. 40).
- 21 На трето място, правото на платен годишен отпуск не би могло да се тълкува ограничително (вж. решение от 22 април 2010 г., Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, т. 29).
- 22 Освен това Съдът вече е постановил, 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 с тази директива, които включват дори загуба

- на посоченото право при изтичането на референтен период, при условие обаче че работникът, който губи правото си на платен годишен отпуск, е имал действително възможност да упражни това право (решение от 10 септември 2009 г., *Vicente Pereda*, C-277/08, EU:C:2009:542, т. 19 и цитираната съдебна практика).
- 23 От практиката на Съда също става ясно, че целта на правото на платен годишен отпуск е да позволи на работника да си почине и да разполага с период на отдих и свободно време (вж. решения от 20 януари 2009 г., *Schultz-Hoff* и др., C-350/06 и C-520/06, EU:C:2009:18, т. 25).
- 24 Въз основа на това Съдът прави извода, че в хипотезата на припокриване на годишен отпуск и отпуск по болест член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национални разпоредби и практики, които предвиждат, че правото на платен годишен отпуск се погасява с изтичането на референтния период, определен от националното право, когато работникът е бил в отпуск по болест през целия или част от референтния период и не е имал действително възможност да упражни посоченото право (вж. по-конкретно решения от 20 януари 2009 г., *Schultz-Hoff* и др., C-350/06 и C-520/06, EU:C:2009:18, т. 49 и от 10 септември 2009 г., *Vicente Pereda*, C-277/08, EU:C:2009:542, т. 19).
- 25 Всъщност Съдът е приел, че целта на правото на платен годишен отпуск, която е да позволи на работника да си почине и да разполага с период на отдих и свободно време, се различава от тази на правото на отпуск по болест, който се предоставя на работника, за да може той да се възстанови от заболяване (вж. в този смисъл решение 21 юни 2012 г., *ANGED*, C-78/11, EU:C:2012:372, т. 19 и цитираната съдебна практика).
- 26 С оглед на тези различни цели на двата вида отпуски Съдът е заключил, че работник, който е в отпуск по болест през предварително определен период на годишен отпуск, по свое искане и за да може действително да се ползва от годишния си отпуск, има право да ползва същия в период от време, различен от този, който съвпада с периода на отпуска по болест (вж. решения от 10 септември 2009 г., *Vicente Pereda*, C-277/08, EU:C:2009:542, т. 22 и от 21 юни 2012 г., *ANGED*, C-78/11, EU:C:2012:372, т. 20).
- 27 Именно в светлината на тези съображения, които са напълно преносими към положение като разглежданото в главното производство, в което отпуск по здравословни причини се припокрива с предварително определен период на годишен отпуск, трябва да се определи дали с оглед на евентуално различната цел на въпросните два вида отпуски това припокриване може да постави пречки за ползването от работника в по-късен момент на годишния отпуск, който му се полага.
- 28 В това отношение следва да се припомни, че макар в крайна сметка националният съд, който единствено е компетентен да тълкува националното законодателство, има задачата да реши дали целта на отпуска по здравословни причини е различна от тази на платения годишен отпуск, определен в член 7 от Директива 2003/88, според тълкуването му от Съда, последният, призван да даде на националния съд полезен отговор за разрешаването на спора, с който е сезиран, може да му даде за тази цел насоки, изведени от всички предоставени от този съд данни, и по-конкретно от мотивите на акта за преюдициално запитване.
- 29 Що се отнася до целта на правото на отпуск по здравословни причини, както то е предвидено в полското право, важно е да се припомни, че член 73, параграф 1 от Статута на учителите гласи, че посоченият отпуск се предоставя „за провеждане на предписано от лекар лечение“ с максимална продължителност една година, предоставена наведнъж. Съгласно параграф 10 от този член лекуващият лекар, сключил договор със здравната каса, взема решение за „необходимостта от отпуск по здравословни причини за провеждане на предписаното лечение“.

Освен това член 73, параграф 6 от тази статут предвижда, че две седмици преди края на посочения отпуск учителят трябва да се яви на прегледи, чиято цел е да се провери има ли противопоказания за връщане на работното му място.

- 30 Както обаче самата запитваща юрисдикция е отбелязала в акта си за преюдициално запитване, възпроизведените съображения в предходната точка на настоящото решение са от естество да подкрепят тезата, че разглежданият в делото по главното производство отпуск по здравословни причини има за цел да подобри здравето на работниците, на които е предписан, а не цели, за разлика от платеният годишен отпуск по член 7, параграф 1 от Директива 2003/88, да предостави на тези работници период на отдих и свободно време, при положение че те трябва да следват предписано от лекар лечение.
- 31 С оглед на тези насоки, както и на всички разпоредби, уреждащи на национално равнище предоставянето на право на отпуск по здравословни причини, запитващата юрисдикция има задачата да прецени дали целта на това право се различава от тази на правото на платен годишен отпуск, определено в член 7 от Директива 2003/88, според даденото му тълкуване от Съда.
- 32 В хипотезата, в която запитващата юрисдикция би следвало да направи извод за наличието на подобно различие, националната правна уредба трябва да предвиди задължението на работодателя да предостави на засегнатия работник друг период на годишен отпуск, предложен от последния, който евентуално е съвместим с императивните съображения, свързани с интересите на работодателя, без да се изключва а priori възможността посоченият период да е извън референтния период за въпросния годишен отпуск (вж. в този смисъл решение от 10 септември 2009 г., *Vicente Pereda*, C-277/08, EU:C:2009:542, т. 22 и 23).
- 33 Всъщност, както е видно от практиката на Съда, макар положителното въздействие на платения годишен отпуск върху безопасността и здравето на работника да се проявява напълно, ако този отпуск се ползва в предвидената за тази цел година, а именно текущата година, това време за почивка не губи значението си в това отношение дори когато се ползва в по-късен период от време (вж. решения от 6 април 2006 г., *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, C-124/05, EU:C:2006:244, т. 30 и от 20 януари 2009 г., *Schultz-Hoff* и др., C-350/06 и C-520/06, EU:C:2009:18, т. 30).
- 34 С оглед на всички гореизложени съображения на поставения въпрос следва да се отговори, че член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба или практика като разглежданата в делото по главното производство, позволяваща на работник, който ползва предоставен в съответствие с националното право отпуск по здравословни причини през периода на годишния отпуск, определен в графика на отпуските на заведението, където работи, да се откаже в края на този отпуск по здравословни причини правото да се ползва от своя годишен отпуск в по-късен период, при условие че целта на правото на отпуска по здравословни причини е различна от тази на правото на годишен отпуск, което националната юрисдикция следва да прецени.

По съдебните разноски

- 35 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 (десети състав) реши:

Член 7, параграф 1 от Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба или практика, като разглежданата в делото по главното производство, позволяваща на работник, който ползва предоставен в съответствие с националното право отпуск по здравословни причини през периода на годишния отпуск, определен в графика на отпуските на заведението, където работи, да се откаже в края на този отпуск по здравословни причини правото да се ползва от своя годишен отпуск в по-късен период, при условие че целта на правото на отпуска по здравословни причини е различна от тази на правото на годишен отпуск, което националната юрисдикция следва да прецени.

Подписи