



Сборник съдебна практика

ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ГЕНЕРАЛНИЯ АДВОКАТ
У. ВОТ
представено на 29 май 2018 година¹

Дело C-619/16

Sebastian W. Kreuziger
срещу
Land Berlin

(Преюдициално запитване, отправено от Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (Висш административен съд на Берлин-Бранденбург, Германия)

„Преюдициално запитване — Социална политика — Организация на работното време — Право на платен годишен отпуск — Директива 2003/88/ЕО — Член 7, параграф 2 — Финансово обезщетение за неползван платен годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение — Загуба на правото на такова обезщетение, когато работникът не подаде молба да ползва платен годишен отпуск и не докаже, че е било невъзможно да ползва такъв отпуск поради независещи от него причини“

1. Настоящото преюдициално запитване се отнася до тълкуването на член 7, параграф 2 от Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време².
2. Запитването е отправено в рамките на спор на г-н Sebastian W. Kreuziger с бившия му работодател, Land Berlin (провинция Берлин, Германия), по повод отказа на последната да изплати на г-н Kreuziger финансово обезщетение за неползван платен годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение.
3. Настоящото дело дава на Съда възможност да уточни условията, при които работникът, чието трудово правоотношение е прекратено, може да поиска изплащането на такова обезщетение на основание на член 7, параграф 2 от Директива 2003/88.
4. В това заключение ще изложи причините, поради които считам, че член 7, параграф 2 от посочената директива трябва да се тълкува в смисъл, че дава право на финансово обезщетение за неползван платен годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение, когато работникът не е бил в състояние да ползва целия платен годишен отпуск, на който е имал право през срока на правоотношението.

¹ Език на оригиналния текст: френски.

² ОВ L 299, 2003 г., стр. 9; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 7, стр. 3.

5. Ще изясня също защо според мен тази разпоредба трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национално законодателство или практика, съгласно които работникът губи правото си на финансово обезщетение за неползван платен годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение, когато този работник, от една страна, не е подал молба да ползва такъв отпуск, докато е полагал труд, и от друга страна, не доказва, че поради независещи от него причини не е било невъзможно да ползва този отпуск, без предварително да се проверява дали работодателят действително е дал възможност на работника да упражни правото си на платен годишен отпуск.

6. Накрая ще уточня, че когато националната юрисдикция е сезирана по спор относно правото на работник на финансово обезщетение за неползван платен годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение, тя трябва да провери дали работодателят доказва, че е взел подходящи мерки, които да гарантират възможността на този работник действително да упражни правото си на платен годишен отпуск през срока на посоченото правоотношение. Ако работодателят докаже, че е положил дължимата грижа и въпреки предприетите от него мерки работникът, съзнателно и като е бил наясно с действията си, е отказал да упражни правото си на платен годишен отпуск, макар да е имал тази възможност през срока на трудовото правоотношение, този работник не може да претендира на основание на член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 изплащането на финансово обезщетение за неползван платен годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение.

I. Правна уредба

A. Правото на Съюза

7. Съгласно съображение 4 от Директива 2003/88:

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

8. Член 1, параграф 3, първа алинея от тази директива гласи:

„Настоящата директива се прилага за всички сектори на дейност, както обществени, така и частни, по смисъла на член 2 от Директива 89/391/ЕИО^[3], без да се засягат разпоредбите на членове 14, 17, 18 и 19 от настоящата директива“.

9. Член 7 от посочената директива предвижда:

„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“.

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

³ Директива на Съвета от 12 юни 1989 година за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето на работниците на работното място (ОВ L 183, 1989 г., стр. 1; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 2, стр. 88).

11. Член 2 от Директива 89/391 гласи:

„1. Настоящата директива се прилага във всички сфери на дейност, както в обществената, така и в частния сектор (промишленост, селско стопанство, търговия, администрация, услуги, обучение, култура, развлечения и др.).

2. Настоящата директива не се прилага, когато особеностите на някои специфични дейности на обществени служби, като например въоръжените сили и полицията или някои специфични дейности на службите на гражданска защита, неизбежно влизат в конфликт с нея.

[...]“.

Б. Германското право

12. Съгласно член 9 от Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamten und Richter (Наредба за платения годишен отпуск на държавните служители и на съдиите, наричана по-нататък „EUrlVO“) ⁴ от 26 април 1988 г.:

„1. Държавният служител ползва, доколкото е възможно наведнъж, отпуска за почивка, на който има право. По молба на заинтересованото лице отпускът се предоставя на части. В общия случай все пак следва да се избягва разделянето му на повече от два периода. В случай на разделяне на отпуска същият се предоставя на държавния служител в продължение най-малко на две последователни седмици.

2. Отпускът обикновено трябва да се ползва през съответната година. Правото на отпуск, който не е ползван в продължение на 12 месеца след края на съответната година, се погасява. [...]“.

13. EUrlVO не съдържа разпоредба, предвиждаща финансово обезщетение за неползван платен годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение.

II. Фактите по главното производство и преюдициалните въпроси

14. От 13 май 2008 г. до 28 май 2010 г. в качеството на Rechtsreferendar (стажант-юрист) г-н Kreuziger преминава подготвителен стаж към провинция Берлин за упражняването на юридически професии, който е част от обучението и е уреден от публичното право, но не дава статут на държавен служител. Успешното полагане на 28 май 2010 г. на устната част от втория държавен изпит отбелязва края на обучението и на стажа към провинцията.

15. Г-н Kreuziger решава да не ползва платен годишен отпуск между 1 януари 2010 г. и края на обучението си. На 18 декември 2010 г. той подава молба за изплащане на финансово обезщетение за неползван платен годишен отпуск. Молбата най-напред е отхвърлена с решение на председателката на Kammergericht (Висш областен съд, Германия) от 7 януари 2011 г., а впоследствие, след обжалване по административен ред, с решение от 4 май 2011 г. на Gemeinsame Juristische Prüfungsamt der Länder Berlin und Brandenburg (Общата служба за юридически изпити на провинции Берлин и Бранденбург, Германия), поради това че EUrlVO не предвижда подобно право на обезщетение, а от своя страна Директива 2003/88 се прилага само за работници и член 7 от нея при всички положения предполага, че заинтересованото лице не е могло да ползва отпуск поради независещи от него причини.

4 GVBl. 1988, стр. 846.

16. Г-н Kreuziger сезира Verwaltungsgericht Berlin (Административен съд Берлин, Германия) с жалба против посочените решения, отхвърлена със съдебно решение от 3 май 2013 г. В това съдебно решение споменатата юрисдикция отбелязва, от една страна, че EUrlVO не предвижда право на финансово обезщетение за непозван платен годишен отпуск, а от друга страна, че член 9 от EUrlVO задължава работника да ползва полагаемия му се отпуск и да подаде молба за целта. След като обаче г-н Kreuziger доброволно се въздържал да подаде такава молба, като знаел, че трудовото му правоотношение ще бъде прекратено на 28 май 2010 г., правото му на платен годишен отпуск се погасило на тази дата.

17. Тази юрисдикция счита, че член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 също не дава основание да се счита, че за г-н Kreuziger възниква право на финансово обезщетение за непозван платен годишен отпуск. Всъщност от практиката на Съда следвало, че правото на платен отпуск, гарантирано от член 7, параграф 1 от тази директива, можело да отпадне по силата на националната правна уредба, ако работникът е имал възможност да ползва отпуск, но не го е направил, при което нямало как да съществува и производното право на компенсаторно обезщетение.

18. След като г-н Kreuziger сезира Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (Висш административен съд на Берлин-Бранденбург, Германия), запитващата юрисдикция, с жалба против това съдебно решение, посочената юрисдикция на свой ред отбелязва, че EUrlVO не съдържа никакво правило, на основание на което за г-н Kreuziger да възниква право на финансово обезщетение, поради което — тъй като член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 не е транспониран в националната правна уредба — подобно право евентуално можело да възникне само от директния ефект на тази разпоредба.

19. Във връзка с това запитващата юрисдикция счита, най-напред, че г-н Kreuziger действително попада в персоналното приложно поле на споменатата директива. Тъй като държавните служители попадат в това приложно поле, според тази юрисдикция нямало как да бъде другоаче при стажантите в рамките на обучение съгласно действащата публичноправна уредба, по-специално с оглед на член 1, параграф 3, първа алинея от Директива 2003/88, който уточнява, че тя се прилага както за частните, така и за обществените сектори на дейност по смисъла на член 2 от Директива 89/391, и следователно по-специално за „обучението“, посочено в тази разпоредба.

20. На следващо място, г-н Kreuziger отговарял на двете изрични условия по член 7, параграф 2 от Директива 2003/88, тъй като не ползвал платения годишен отпуск, на който имал право, и неговото трудово правоотношение било прекратено.

21. Накрая, запитващата юрисдикция посочва все пак, че изпитва съмнения дали, извън тези две изрични условия, правото на финансово обезщетение за непозван платен годишен отпуск може да бъде изключено, когато преди прекратяване на трудовото правоотношение работникът не е подал молба да ползва отпуск, макар да е имал такава възможност, и дали това право предполага в по-общ план поради независещи от него причини работникът да не е бил в състояние да упражни правото си на платен годишен отпуск преди прекратяването на трудовото правоотношение.

22. При тези обстоятелства Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (Висш административен съд на Берлин-Бранденбург) решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

- „1) Следва ли член 7, параграф 2 от Директива [2003/88] да бъде тълкуван в смисъл, че не допуска национално законодателство или практика, които изключват правото да се иска финансово обезщетение при прекратяването на трудовото правоотношение, когато работникът или служителят не е подал молба да ползва платен годишен отпуск, независимо че му е била предоставена такава възможност?
- 2) Следва ли член 7, параграф 2 от Директива [2003/88] да бъде тълкуван в смисъл, че не допуска национално законодателство или практика, съгласно които, за да бъде претендирано финансово обезщетение при прекратяването на трудовото правоотношение, се изисква работникът или служителят, поради независещи от него причини, да не е бил в състояние да поиска ползването на полагаемия му се годишен отпуск преди прекратяването на трудовото му правоотношение?“.

III. Анализ

23. С двата си преюдициални въпроса, които според мен следва да се разгледат заедно, запитващата юрисдикция иска по същество да установи дали член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национално законодателство или практика, съгласно които работник губи правото си на финансово обезщетение за неползван платен годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение, когато този работник, от една страна, не е подал молба да ползва такъв отпуск, докато е полагал труд, и от друга страна, не доказва, че поради независещи от него причини не е било възможно да ползва този отпуск.

24. Най-напред отбелязвам, че макар някои заинтересовани страни, сред които провинция Берлин, да излагат съображения относно естеството на правоотношението между провинцията и г-н Kreuziger в качеството му на Rechtsreferendar (стажант-юрист), и по-специално по въпроса дали това правоотношение попада в приложното поле на Директива 2003/88, следва да се има предвид, че според запитващата юрисдикция г-н Kreuziger действително попада в нейното приложно поле, поради което тя не отправя въпрос в този смисъл. При това положение по този въпрос само посочвам, че член 1, параграф 3, първа алинея от Директива 2003/88 предвижда, че тя се прилага за всички сектори на дейност, както обществени, така и частни, и по-специално в сферата на „обучението“. От практиката на Съда следва, че приложното поле на Директива 2003/88 трябва да се разбира в широк смисъл⁵. Освен това препращам към определението на понятието „работник“ по смисъла на член 7 от Директива 2003/88 и на член 31, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз⁶, което Съдът възприема в своята практика⁷. Подобно на Европейската комисия, съм склонен да приема, че подготовката за упражняването на юридически професии е дейност в сферата на обучението, която в случая има и общите характеристики на трудово правоотношение. При това положение според мен правото на платен годишен отпуск, предоставено на всеки стажант в рамките на националния режим, приложим за държавните служители и съдиите, трябва да се упражнява в съответствие с член 7 от тази директива и с член 31, параграф 2 от Хартата.

⁵ Вж. по аналогия във връзка с Директива 89/391 решение от 26 март 2015 г., Fenoll (C-316/13, EU:C:2015:200, т. 20).

⁶ Наричана по-нататък „Хартата“.

⁷ Вж. по-специално решение от 26 март 2015 г., Fenoll (C-316/13, EU:C:2015:200, т. 24—27).

25. Посочвам също, че тъй като в приложимата германска правна уредба липсва разпоредба, предвиждаща финансово обезщетение за непозполван платен годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение, правото на такова обезщетение произтича директно от член 7, параграф 2 от Директива 2003/88⁸.

26. За да се отговори на въпросите на запитващата юрисдикция, е важно да се припомни, че както следва 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. Както Съдът нееднократно се е произнасял, „[т]ова 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“⁹.

27. Освен това от разпоредбите на Директива 2003/88 и от практиката на Съда следва, че „макар държавите членки да са компетентни да определят условията за упражняване и осъществяване на правото на платен годишен отпуск, те са длъжни да се въздържат от обвързването с каквото и да е условие на самото съществуване на същото право, което следва пряко от тази директива“¹⁰.

28. На Съда няколкократно вече се е налагало да се произнася по въпроси относно правото на платен годишен отпуск на работник, който преди прекратяването на трудовото си правоотношение не е могъл да упражни правото си на този отпуск по независещи от волята му причини, без значение дали поради болест¹¹ или поради отказа на работодателя да заплати отпуска¹².

29. В този контекст Съдът формулира правилото, че „Директива 2003/88 не допуска държавите членки нито да изключат съществуването на правото на платен годишен отпуск, нито да предвидят, че правото на платен годишен отпуск на работник, който не е бил в състояние да упражни това право, се погасява с изтичането на референтния период и/или на период на прехвърляне, определен в националното право“¹³.

30. Освен това от практиката на Съда следва, че „работник, който не е бил в състояние поради причини, независещи от неговата воля, да упражни правото си на платен годишен отпуск преди прекратяването на трудовото правоотношение, има право на финансово обезщетение по член 7, параграф 2 от Директива 2003/88. Размерът на това финансово обезщетение трябва да бъде изчислен така, че посоченият работник да бъде поставен в положение, подобно на положението, в което би се намирал, ако бе упражнил посоченото право по време на трудовото си правоотношение“¹⁴.

8 Относно директния ефект на член 7 от Директива 2003/88 препращам към моето заключение по съединени дела Ваеи и Вробоп (C-569/16 и C-570/16, EU:C:2018:337, т. 45 и 46). Предвид вертикалното естество на спора на г-н Kreuziger с провинция Берлин няма съмнение, че на този член е възможно да се направи пряко позоваване пред запитващата юрисдикция, за да не се допусне прилагането на каквато и да било национална разпоредба или практика, която би попречила да му се изплати финансово обезщетение за непозполван платен годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение, стига, разбира се, условията за изплащането на такова обезщетение да са налице.

9 Вж. по-специално решение от 29 ноември 2017 г., King (C-214/16, EU:C:2017:914, т. 32 и цитираната съдебна практика).

10 Вж. по-специално решение от 29 ноември 2017 г., King (C-214/16, EU:C:2017:914, т. 34 и цитираната съдебна практика).

11 Вж. по-специално решение от 20 януари 2009 г., Schultz-Hoff и др. (C-350/06 и C-520/06, EU:C:2009:18).

12 Вж. решение от 29 ноември 2017 г., King (C-214/16, EU:C:2017:914).

13 Вж. по-специално решение от 29 ноември 2017 г., King (C-214/16, EU:C:2017:914, т. 51 и цитираната съдебна практика).

14 Вж. по-специално решение от 29 ноември 2017 г., King (C-214/16, EU:C:2017:914, т. 52 и цитираната съдебна практика).

31. Следователно според Съда съгласно правилото, залегнало в член 7 от Директива 2003/88, както и в член 31, параграф 2 от Хартата, „придобитото право на платен годишен отпуск не може да бъде погасено с изтичането на определен в националното право референтен период и/или период на прехвърляне, когато работникът не е бил в състояние да ползва този отпуск“¹⁵.

32. Идеята в основата на това правило е, че макар държавите членки да могат да предвиждат условия и ред за упражняване на правото на платен годишен отпуск, които включват дори загуба на това право при изтичането на референтния период или на период на прехвърляне, това все пак зависи от условието работникът, който губи правото си на платен годишен отпуск, да е имал действително възможност да упражни правото, което тази директива му предоставя¹⁶.

33. От начина, по който някои национални юрисдикции тълкуват разглежданата национална правна уредба, изглежда следва, че правото на платен годишен отпуск трябва да се счита за погасено с изтичането на референтния период, ако работникът не е поискал да го упражни в рамките на същия период. Погасяването на правото на платен годишен отпуск, от което работникът не е поискал да се ползва, води до загуба на правото на финансово обезщетение за непозван платен годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение.

34. Тълкувана в този смисъл, подобна национална правна уредба според мен е в разрез с член 7 от Директива 2003/88, доколкото посочената уредба автоматично свързва липсата на молба на работника да ползва отпуск през референтния период със загубата на този отпуск, без да изисква предварителна проверка дали действително на работника е била дадена възможност да упражни правото си на платен годишен отпуск в съответствие с изискванията съгласно практиката на Съда.

35. С оглед обаче на предназначението на правото на платен годишен отпуск, определено от Директива 2003/88, а именно да се гарантира, че работникът действително ползва почивка, за да се осигури ефикасна защита на неговата безопасност и здраве, работодателят трябва да вземе подходящи мерки, които да гарантират възможността на работника действително да упражни правото си на платен годишен отпуск, а в случай на спор, да докаже, че е взел такива мерки.

36. В това отношение припомням, че Директива 2003/88 „закрепва [...] правилото, че по принцип работникът трябва да може действително да ползва почивка, за да се осигури ефикасна защита на безопасността и здравето му“¹⁷. Целта на правото на платен годишен отпуск се изразява в това „да позволи на работника да си почине и да разполага с период на отдих и свободно време“¹⁸.

37. Работодателят отговаря специално за това работниците под негово ръководство действително да упражняват правото си на платен годишен отпуск.

15 Вж. решение от 29 ноември 2017 г., King (C-214/16, EU:C:2017:914, т. 56), курсивът е мой.

16 Вж. по-специално в този смисъл решения от 20 януари 2009 г., Schultz-Hoff и др. (C-350/06 и C-520/06, EU:C:2009:18, т. 43), от 22 ноември 2011 г., KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, т. 26) и от 19 септември 2013 г., преразглеждане Комисия/Strack (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, т. 30).

17 Решение от 26 юни 2001 г., ВЕСТУ (C-173/99, EU:C:2001:356, т. 44). С други думи, както посочва генералният адвокат Mengozzi в точка 17 от заключението си по дело Ministerul Justiției и др. (C-12/17, EU:C:2018:195), „периодът на действително полагане на труда трябва да дава право на също толкова действителна почивка“.

18 Вж. по-специално решение от 29 ноември 2017 г., King (C-214/16, EU:C:2017:914, т. 37 и цитираната съдебна практика).

38. Както Съдът вече е постановил, „работникът следва 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“¹⁹. Всъщност според Съда „поради по-слабото си положение работникът може да не е склонен да предяви изрично правата си спрямо своя работодател, тъй като, ако го направи, работодателят може да вземе мерки, които да се отразят неблагоприятно върху работника като страна по трудовото правоотношение“²⁰. Поради това „всяка практика или бездействие от страна на работодател, които имат потенциално възпиращо въздействие върху ползването на годишен отпуск от работник, също е несъвместимо с целта на правото на платен годишен отпуск“²¹.

39. С оглед на това присъщо на трудовото правоотношение неравновесие работодателят следва да вземе подходящи мерки, за да позволи на работниците да упражняват правото си на платен годишен отпуск. Според мен Съдът освен това подчертава наличието на задължение на работодателя по отношение на работниците във връзка с действителното ползване на отпуск, като посочва, че „работодателят, който не дава възможност на работника да упражни своето право на платен годишен отпуск, трябва да понесе свързаните с това последици“²².

40. Наличието на такова задължение се потвърждава от Директива 89/391, която остава приложима, видно от съображение 3 и член 1, параграф 4 от Директива 2003/88²³. Действително, член 5, параграф 1 от Директива 89/391 предвижда, че „[р]аботодателят е длъжен да осигури безопасни и здравословни условия на работниците във всички аспекти, свързани с работата“. Освен това член 6, параграф 1 от тази директива предвижда, че „[в] рамките на своите отговорности работодателят предприема необходимите мерки за опазване на безопасността и здравето на работниците“.

41. Следователно при тълкуването на член 7 от Директива 2003/88 трябва да се вземе предвид задължението, наложено на работодателите от Директива 89/391.

42. Освен това отбелязвам, че в съдебното заседание Федерална република Германия призна, че съгласно принципа за полагане на грижа работодателят е задължен поначало да гарантира благосъстоянието на работниците си, както и че това задължение за полагане на грижа включва изискването на работника да се даде възможност да упражни правата си.

43. В областта на организацията на работното време това задължение изисква работодателят да приеме конкретни организационни мерки, които да позволяват на работниците да упражняват правото си на платен годишен отпуск, както и да уведоми точно и своевременно работниците, че ако не ползват действително своя отпуск, в края на референтния или на допустимия период на прехвърляне съществува риск от неговата загуба. Работодателят трябва също да информира работниците, че ако не ползват отпуск по време на трудовото правоотношение, въпреки че действително разполагат с възможност за това, те няма да могат да предявят правото си на финансово обезщетение за неползван платен годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение. Възложеното на работодателя задължение все пак не се простира „дотоам, че да принуждава работодателя да задължи работниците си да ползват действително периодите на

19 Вж. по-специално решение от 25 ноември 2010 г., Fuß (C-429/09, EU:C:2010:717, т. 80 и цитираната съдебна практика).

20 Пак там, т. 81.

21 Решение от 29 ноември 2017 г., King (C-214/16, EU:C:2017:914, т. 39 и цитираната съдебна практика).

22 Решение от 29 ноември 2017 г., King (C-214/16, EU:C:2017:914, т. 63).

23 Относно връзката между Директива 2003/88 и по-добрата защита на здравето и безопасността на работниците вж. по-специално решение от 19 септември 2013 г., преразглеждане Комисия/Strack (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, т. 44 и цитираната съдебна практика). В съответствие с целта, преследвана с Директива 89/391, Директива 2003/88 определя, видно от член 1, параграф 1, „минималните изисквания за безопасност и здраве при организацията на работното време“.

почивка, на които имат право²⁴. С тази уговорка възложеното на работодателя задължение според мен трябва да намери израз в правила за доказване, според които в случай на спор работодателят следва да докаже, че е взел мерки, годни да осигурят възможност на работника действително да упражни това право.

44. С оглед на задължението на работодателя да предостави действителна възможност на работниците си да упражнят правото си на платен годишен отпуск, национална правна уредба или практика, в резултат от която единствено на работниците се възлага отговорността да упражнят това право, без предварително да се провери дали работодателят е изпълнил задължението си, е в разрез с член 7 от Директива 2003/88. Всъщност, ако се приеме, че национална правна уредба или практика може да предвиди погасяването на правото на платен годишен отпуск на работника, без той да е имал действително възможност да упражни въпросното право, това съществено би накърнило социалното право, пряко предоставено на всеки работник с член 7 от посочената директива²⁵. От изложеното следва, че само поради това че работникът не е поискал да упражни правото си на платен годишен отпуск през референтния период, той не би следвало да изгуби това право в края на този период и съответно правото на финансово обезщетение за неползван платен годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение. В практиката на Съда впрочем изглежда изобщо не се счита за релевантен въпросът дали работникът е подавал молби за платен годишен отпуск²⁶.

45. Следователно с оглед на целта, която Директива 2003/88 определя за правото на платен годишен отпуск, запитващата юрисдикция следва да провери дали работодателят може да докаже, че полагайки дължимата грижа, той е взел подходящи мерки, които да гарантират възможността на работника действително да упражни правото си на платен годишен отпуск. След като работодателят докаже, че е положил дължимата грижа и въпреки предприетите от него мерки работникът съзнателно е отказал да упражни правото си на платен годишен отпуск, макар да е имал тази възможност през срока на трудовото правоотношение, този работник не може да претендира на основание на член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 изплащането на финансово обезщетение за неползван платен годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение. В действителност при това положение на работника е била дадена възможност да упражни своето право. Той се отказал от него, като е бил наясно с действията си и запознат с правните последици, които биха могли да му бъдат противопоставени при прекратяване на трудовото правоотношение.

46. Действително някои формулирани от Съда съображения могат да оставят впечатление, че тълкува член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 в смисъл, че пряко и автоматично на работниците се предоставя финансово обезщетение за неползван платен годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение. В този смисъл относно условията за такова обезщетение Съдът подчертава, че „когато трудовото правоотношение е прекратено и съответно реалното ползване на платения годишен отпуск вече не е възможно, член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 предвижда, че работникът има право на обезщетение, за да не се допусне поради това той да изгуби всяка възможност да ползва правото си на платен годишен отпуск, макар и в парична форма“²⁷. Съдът постановява също, че „[с] цел да се гарантира спазването на това основно право на работниците, закрепено в правото на Съюза, [той] не може да допусне стеснително тълкуване на член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 в ущърб на правата, които работниците черпят от Директивата“²⁸. Освен това Съдът постановява, че „член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 съгласно тълкуването му от Съда не предвижда други

24 Вж. решение от 7 септември 2006 г., Комисия/Обединено кралство (C-484/04, EU:C:2006:526, т. 43).

25 Вж. по-специално решение от 19 септември 2013 г., преразглеждане Комисия/Strack (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, т. 32 и цитираната съдебна практика).

26 Вж. в тази връзка решение от 29 ноември 2017 г., King (C-214/16, EU:C:2017:914, т. 62 и цитираната съдебна практика).

27 Вж. по-специално решение от 12 юни 2014 г., Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, т. 17 и цитираната съдебна практика).

28 Вж. по-специално решение от 12 юни 2014 г., Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, т. 22 и цитираната съдебна практика).

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 правоотношение²⁹.

47. При все това следва да се подчертае, че тези съображения са тясно свързани с фактичката обстановка, във връзка с която са изложени, а именно положения, при които работникът е бил възпрепятстван да упражни правото си на платен годишен отпуск поради болест или смърт.

48. Освен това при всички положения член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 не би могъл да се тълкува в смисъл, че работникът, който доброволно и като е бил наясно с действията си, е отказал да ползва платен годишен отпуск, може да претендира за правото на изплащане на финансово обезщетение за неползван платен годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение, когато неговият работодател докаже, че действително е предоставил на работника възможност да ползва отпуск през срока на правоотношението.

49. Всъщност тълкуването на член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 в подкрепа на автоматичното изплащане на работника на финансово обезщетение за неползван платен годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение, без да се отчитат съответните действия на работодателя и на работника, би било в противоречие както с текста на тази разпоредба, така и с целта на правото на платен годишен отпуск, подчертана и впоследствие припомнена от Съда в постоянната му практика. При това положение член 7 от Директива 2003/88 следва да се тълкува в светлината на нейния текст, както и на целта, която тя преследва³⁰.

50. Що се отнася, на първо място, до текста на член 7, параграф 2 от Директива 2003/88, от него следва, че изплащането на финансово обезщетение, което има за цел да замести минималния период на платения годишен отпуск, е възможно само при прекратяване на трудовото правоотношение. Следователно действителното ползване на отпуск е правилото, а финансовото обезщетение — изключение. Освен това дори при прекратяване на трудовото правоотношение текстът на тази разпоредба изразява не идеята, че такова обезщетение се получава автоматично при прекратяване на трудовото правоотношение, а само че това е възможно.

51. Що се отнася, на второ място, до целта на правото на платен годишен отпуск, припомням, че тя се изразява в това „да позволи на работника да си почине и да разполага с период на отдых и свободно време“³¹. Следва също отново да бъде споменато правилото, че по принцип работникът трябва да може действително да ползва почивка.

52. Тълкуването на член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 в смисъл, че на работника би следвало да се предоставя пряко и автоматично финансово обезщетение за неползван платен годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение, би засегнало тази цел и изискването за действителна почивка на работника, от които следва, че правото на платен годишен отпуск по принцип трябва да се ползва в натура.

53. Действително подобно тълкуване би могло да накара работниците, които знаят — например понеже се обучават или са наети на работа по срочен договор — че трудовото им правоотношение би могло да бъде прекратено в близко бъдеще, да не ползват отпуск, за да увеличат възнаграждението си, като при прекратяване на това правоотношение получат финансово обезщетение за неползван платен годишен отпуск. Съдът вече е постановил, че следва да не се допуска тълкуване на член 7 от Директива 2003/88, което „би създавало стимул,

29 Вж. по-специално решение от 12 юни 2014 г., Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, т. 23).

30 Вж. по-специално решение от 22 май 2014 г., Lock (C-539/12, EU:C:2014:351, т. 15).

31 Вж. по-специално решение от 29 ноември 2017 г., King (C-214/16, EU:C:2017:914, т. 37 и цитираната съдебна практика).

несъвместим с целите на [тази директива], да се прави отказ от отпуска за почивка или да се принуждават работниците да направят отказ от него³². Поради това, за да бъде зачетена целта на правото на платен годишен отпуск, следва да не се допуска член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 да се използва като средство за натрупване на дните на платения годишен отпуск с цел да се получи възнаграждение за тях при прекратяване на трудовото правоотношение³³.

54. Добавям, че защитата на здравето и безопасността на работника не е само в негов личен интерес, а и в интерес на неговия работодател, както и в обществен интерес³⁴.

55. С оглед на изложеното значението на текста от решение от 12 юни 2014 г., *Bollacke*³⁵, в който Съдът посочва, че „член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 съгласно тълкуването му от Съда 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“³⁶, следва да се разглежда в относителен план. За да бъде в съответствие с двете цели на правото на платен годишен отпуск, а именно да позволи на работника, от една страна, да си почине, а от друга, да разполага с период на отдих и свободно време, както и с правилото, че по принцип работникът трябва да може действително да ползва почивка, второто условие съгласно член 7, параграф 2 от Директива 2003/88, а именно „работникът *да не е ползвал* всичките дни годишен отпуск, на които е имал право към датата на прекратяването на [трудовете] правоотношение“³⁷, по необходимост трябва да се разбира в смисъл, че работникът „*не е могъл* да изчерпи напълно [...] [дните] си [...] платен годишен отпуск преди прекратяването на трудовото правоотношение“³⁸. Само ако първото условие, тоест прекратяването на трудовото правоотношение, и второто условие, разбирано в посочения смисъл, са изпълнени, работникът, чието трудово правоотношение е прекратено, има право на основание на член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 на финансово обезщетение за неползван платен годишен отпуск.

56. Тълкуван в този смисъл, член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 позволява при това положение да се осигури справедливо равновесие между необходимото финансово обезщетение за правото на платен годишен отпуск, който не е могъл да бъде действително използван през периода на трудовото правоотношение, и зачитането на целта на това право, което по принцип изисква действително ползване на отпуска.

57. В обобщение, предлагам на Съда да отхвърли тезата, че изплащането на финансово обезщетение за неползван платен годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение зависи от двете условия, а именно от една страна работникът лично да е поискал от своя работодател да ползва спорния отпуск, и от друга страна, същият работник да докаже, че е било невъзможно да упражни правото си на платен годишен отпуск поради независещи от него причини.

58. Предлагам на Съда да възприеме друга логика, основаваща се както на правилото, че действителното ползване на отпуска трябва да бъде предпочитано, така и на ролята, която в тази връзка трябва да се изпълнява от работодателя. От тази гледна точка е изключено да се възложи само на работниците отговорността да гарантират, че действително са ползвали своя

32 Вж. решение от 6 април 2006 г., *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (C-124/05, EU:C:2006:244, т. 32). Вж. също относно съображения, основаващи се на правилото, че по принцип работникът трябва да може действително да ползва почивка, решение от 16 март 2006 г., *Robinson-Steele* и др. (C-131/04 и C-257/04, EU:C:2006:177).

33 Вж. в същия смисъл заключението на генералния адвокат Танчев по дело *King* (C-214/16, EU:C:2017:439, т. 97).

34 Вж. също относно тази идея заключението на генералния адвокат *Stix-Hackl* по съединени дела *Robinson-Steele* и др. (C-131/04 и C-257/04, EU:C:2005:650, т. 79).

35 C-118/13, EU:C:2014:1755.

36 Вж. решение от 12 юни 2014 г., *Bollacke* (C-118/13, EU:C:2014:1755, т. 23).

37 Вж. по-специално решение от 20 юли 2016 г., *Maschek* (C-341/15, EU:C:2016:576, т. 27 и цитираната съдебна практика), курсивът е мой.

38 Вж. в тази връзка решение от 20 юли 2016 г., *Maschek* (C-341/15, EU:C:2016:576, т. 28), курсивът е мой.

отпуск, който в противен случай ще загубят. Всъщност подобно разрешение не отчита реалността на трудовите отношения, които се отличават с неравновесие между работодателя и работника, тъй като последният може по различни начини да бъде каран да работи повече, особено когато очаква подновяване на договора си. За да се отстрани този риск, както и склонността на работниците да преобразуват полагаемия отпуск в допълнение към заплатата, работодателят следва да бъде задължен да предприеме подходящи мерки, които да позволят на работника действително да се ползва от правото си на платен годишен отпуск. Ако работодателят докаже, че е дал възможност на работника да упражни това право, работникът няма да може на основание на член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 да претендира за изплащане на финансово обезщетение за неползван платен годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение.

59. Поради това предлагам на Съда да отговори на запитващата юрисдикция, че член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 трябва да се тълкува в смисъл, че дава право на финансово обезщетение за неползван платен годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение, когато през срока на правоотношението работникът не е бил в състояние да ползва целия платен годишен отпуск, на който е имал право.

60. Според мен същата разпоредба трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национално законодателство или практика, съгласно които работникът губи правото си на финансово обезщетение за неползван платен годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение, когато този работник, от една страна, не е подал молба да ползва такъв отпуск, докато е полагал труд, и от друга страна, не доказва, че поради независещи от него причини е било невъзможно да ползва този отпуск, без предварително да се проверява дали работодателят действително е дал възможност на работника да упражни правото си на платен годишен отпуск.

61. Когато националната юрисдикция е сезирана по спор относно правото на работник на финансово обезщетение за неползван платен годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение, тя трябва да провери дали работодателят доказва, че е взел подходящи мерки, които да гарантират възможността на този работник действително да упражни правото си на платен годишен отпуск през срока на посоченото правоотношение. Ако работодателят докаже, че е положил дължимата грижа и въпреки предприетите от него мерки работникът съзнателно и като е бил наясно с действията си, е отказал да упражни правото си на платен годишен отпуск, макар да е имал тази възможност през срока на трудовото правоотношение, този работник не може да претендира на основание на член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 за изплащането на финансово обезщетение за неползван платен годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение.

62. В случая, ако от проверките, извършени от запитващата юрисдикция, се установи, че провинция Берлин в качеството си на работодател на г-н Kreuziger му е дала възможност да упражни правото си на платен годишен отпуск и въпреки това г-н Kreuziger не е пожелал да ползва отпуск, преди да положи успешно устната част от втория държавен изпит, тази юрисдикция ще може да приеме, че такова обезщетение му е било отказано основателно.

IV. Заключение

63. С оглед на изложените съображения предлагам на Съда да отговори на преюдициалните въпроси, поставени от Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (Висш административен съд на Берлин-Бранденбург, Германия), по следния начин:

- „1) Член 7, параграф 2 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 дава право на финансово обезщетение за неползван платен годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение, когато работникът не е бил в състояние да ползва целия платен годишен отпуск, на който е имал право през срока на правоотношението.
- 2) Член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национално законодателство или практика, съгласно които работникът губи правото си на финансово обезщетение за неползван платен годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение, когато този работник, от една страна, не е подал молба да ползва такъв отпуск, докато е полагал труд, и от друга страна, не доказва, че поради независещи от него причини е било невъзможно да ползва този отпуск, без предварително да се проверява дали работодателят действително е дал възможност на работника да упражни правото си на платен годишен отпуск.
- 3) Когато националната юрисдикция е сезирана по спор относно правото на работник на финансово обезщетение за неползван платен годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение, тя трябва да провери дали работодателят доказва, че е взел подходящи мерки, които да гарантират възможността на този работник действително да упражни правото си на платен годишен отпуск през срока на посоченото правоотношение. Ако работодателят докаже, че е положил дължимата грижа и въпреки предприетите от него мерки работникът съзнателно и като е бил наясно с действията си, е отказал да упражни правото си на платен годишен отпуск, макар да е имал тази възможност през срока на трудовото правоотношение, този работник не може да претендира на основание на член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 изплащането на финансово обезщетение за неползван платен годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение“.