



Сборник съдебна практика

ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ГЕНЕРАЛНИЯ АДВОКАТ

У. ВОТ

представено на 29 май 2018 година¹

Дело C-684/16

Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV
срещу
Tetsuji Shimizu

(Преюдициално запитване, отправено от Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови дела, 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 непозван платен годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение — Загуба на правото на такова обезщетение, когато работникът не подаде молба да ползва платен годишен отпуск — Харта на основните права на Европейския съюз — Член 31, параграф 2 — Задължение за съответстващо тълкуване на националното право — Възможност за пряко позоваване на член 31, параграф 2 от Хартата в рамките на спор между частноправни субекти — Задължение да се остави без приложение противоречащата национална правна уредба“

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 време², както и на член 31, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз³.
2. Запитването е отправено в рамките на спор на г-н Tetsuji Shimizu с бившия му работодател, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV (наричано по-нататък „Max-Planck“), по повод отказа на последното да изплати на г-н Shimizu финансово обезщетение за непозван платен годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение.
3. Настоящото дело, подобно на делото Kreuziger, по което също представям заключение (C-619/16, EU:C:2018:339), 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 изложа причините, поради които считам, че член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 трябва да се тълкува в смисъл, че дава право на финансово обезщетение за непозван 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.

3 Наричана по-нататък „Хартата“.

5. Ще изясня също защо според мен същата разпоредба трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба, съгласно която работникът губи правото си на финансово обезщетение за неползван платен годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение, когато не е подал молба да ползва такъв отпуск, докато е полагал труд, без предварително да се проверява дали работодателят действително е дал възможност на работника да упражни правото си на платен годишен отпуск.

6. На следващо място ще отбележа, 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.

7. Накрая, ще уточня, че когато в рамките на спор между два частноправни субекта се установи, че националната правна уредба създава пречка работникът да получи финансово обезщетение за неползван платен годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение, при все че има право на такова съгласно член 7, параграф 2 от Директива 2003/88, сезираната национална юрисдикция е длъжна да провери дали има възможност да тълкува приложимото национално право в съответствие с тази разпоредба и ако според нея това не е така, тя трябва да осигури в рамките на своите правомощия правната защита, произтичаща за правните субекти от член 31, параграф 2 от Хартата, както и да гарантира пълното му действие, като при необходимост остави без приложение всяка национална разпоредба, която е в противоречие с него.

I. Правна уредба

A. Правото на Съюза

8. 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“.

9. Член 7 от посочената директива 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“.

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

11. Съгласно член 5, параграф 1 от Директива 89/391/ЕИО на Съвета от 12 юни 1989 година за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето на работниците на работното място⁴:

„Работодателят е длъжен да осигури безопасни и здравословни условия на работниците във всички аспекти, свързани с работата“.

Б. Германското право

12. Член 7 от Bundesurlaubsgesetz (Федерален закон за отпуските)⁵ от 8 януари 1963 г., в редакцията си към 7 май 2002 г.⁶, под заглавие „Определяне, прехвърляне и обезщетение за отпуск“ предвижда:

„1. При времето определяне на отпуска следва да се вземе предвид кога работникът желае да ползва отпуск, освен ако това съобразяване 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.

2. Отпускът се предоставя наведнъж, освен ако поради причини, свързани със служебните интереси или със самия работник, се налага разделянето на отпуска. Ако поради тази причина отпускът не може да бъде предоставен наведнъж и работникът има право на отпуск от повече от дванадесет работни дни, тогава една от частите от отпуска трябва да включва поне дванадесет последователни работни дни.

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 неизползания отпуск се изплаща парично обезщетение“.

13. Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (Колективен трудов договор за публичната служба) съдържа член 26, озаглавен „Годишен отпуск“, който в параграф 1 предвижда:

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

II. Фактите по главното производство и преюдициалните въпроси

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

4 ОВ L 183, 1989 г., стр. 1; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 2, стр. 88.

5 BGBl. 1963, стр. 2.

6 BGBl. 2002 I, стр. 1529 (наричан по-нататък „BUrlG“).

15. С писмо от 23 октомври 2013 г. Max-Planck приканва г-н Shimizu да ползва отпуска си преди прекратяването на трудовото правоотношение, без обаче служебно да го задължи да ползва отпуск в рамките на едностранно определен от него срок. Г-н Shimizu ползва два дни отпуск, съответно на 15 ноември и 2 декември 2013 г.

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

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

18. Посочената юрисдикция сочи, че правото на платен годишен отпуск на г-н Shimizu за 2012 г. и 2013 г. е погасено съгласно член 7, параграф 3, първо изречение от BUrlG. В действителност заинтересованото лице не ползвало посочения отпуск през годините, за които същият му е бил предоставен, без в случая спешни служебни причини или такива, свързани с работника, по смисъла на член 7, параграф 3, второ изречение от BUrlG да са обосновавали неползването на отпуск и без по никакъв начин работодателят да е попречил на заинтересованото лице да ползва такъв. Според запитващата юрисдикция член 7 от BUrlG също не може да се тълкува в смисъл, че работодателят е длъжен едностранно да определи периода на годишния отпуск и да задължи работника да го ползва. В този смисъл, поради погасяването на правото на платен годишен отпуск на г-н Shimizu, то вече не можело да се преобразува в право на компенсаторно обезщетение съгласно член 7, параграф 4 от BUrlG.

19. Освен това запитващата юрисдикция счита, че практиката на Съда не позволява да се установи ясно дали национална правна уредба, пораждаща описаните в предходната точка от настоящото заключение последици, е в съответствие с член 7 от Директива 2003/88 и с член 31, параграф 2 от Хартата или не, като по този въпрос доктрината оставала разделена.

20. Посочената юрисдикция също отбелязва, че Max-Planck е частноправна нестопанска организация, която действително в голяма степен се финансира с публични средства, но въпреки това не разполага с особени права, които надхвърлят действащите съгласно разпоредбите за отношенията между частноправните субекти, поради което следвало да се счита за частноправен субект в съответствие с практиката на Съда⁷. Във връзка това Съдът обаче все още не уточнил дали член 7 от Директива 2003/88 или член 31, параграф 2 от Хартата пораждат хоризонтален директен ефект.

21. При това положение Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови дела) решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Представлява ли член 7, параграф 1 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?

⁷ В това отношение запитващата юрисдикция се позовава на решение от 12 юли 1990 г., Foster и др. (C-188/89, EU:C:1990:313).

2) При утвърдителен отговор на първия въпрос:

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

III. Анализ

22. С първия си преюдициален въпрос 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 национална правна уредба, в съответствие с която работникът губи правото си на финансово обезщетение за неползван платен годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение, когато този работник не е подал молба да ползва такъв отпуск, докато е полагал труд.

23. От своя страна вторият преюдициален въпрос е свързан с въпроса дали е възможно позоваване на правото на Съюза в рамките на спор между частноправни субекти, за да не се допусне прилагането на такава правна уредба, ако се приеме, че същата е в разрез с правото на Съюза.

24. 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“⁸.

25. 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“⁹.

26. 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 болест¹⁰ или поради отказа на работодателя да заплати отпуска¹¹.

27. 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“¹².

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

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

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

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

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

28. 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“¹³.

29. 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“¹⁴.

30. 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 предоставя¹⁵.

31. 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 неползван платен годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение.

32. Тълкувана в този смисъл, подобна национална правна уредба според мен е в разрез с член 7 от Директива 2003/88, доколкото посочената правна 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.

33. 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.

34. 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“¹⁶. 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“¹⁷.

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

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

15 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).

16 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“.

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

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

36. 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“¹⁸. 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“¹⁹. Поради това „всяка практика или бездействие от страна на работодателя, които имат потенциално възпиращо въздействие върху ползването на годишен отпуск от работник, също е несъвместимо с целта на правото на платен годишен отпуск“²⁰.

37. 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“²¹.

38. Наличието на такова задължение се потвърждава от Директива 89/391, която остава приложима, видно от съображение 3 и член 1, параграф 4 от Директива 2003/88²². 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“.

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

40. 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.

41. 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. Задължението, възложено на работодателя, все пак не се простира „дотам, че да принуждава работодателя да задължи работниците си да ползват действително периодите на

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

19 Пак там, т. 81.

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

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

22 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 право²³. С тази уговорка задължението, възложено на работодателя, 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.

42. 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 директива²⁴. 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 отпуск²⁵.

43. 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.

44. 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“²⁶. 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“²⁷. Освен това Съдът постановява, че „член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 съгласно тълкуването му от Съда не предвижда други

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

24 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).

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

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

27 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 правоотношение²⁸.

45. 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.

46. 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.

47. 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 преследва²⁹.

48. 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.

49. 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 отдих и свободно време“³⁰. Следва също отново да бъде споменато правилото, че по принцип работникът трябва да може действително да ползва почивка.

50. 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 се ползва в натура.

51. 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,

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

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

30 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 него³¹. 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 правоотношение³².

52. 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 интерес³³.

53. С оглед на изложеното значението на текста от решение от 12 юни 2014 г., *Bollacke*³⁴, 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“³⁵, следва да се разгледа 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“³⁶, 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“³⁷. 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.

54. 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.

55. 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.

56. 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

31 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).

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

33 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).

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

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

36 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.

37 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 изплащане на финансово обезщетение за непозван платен годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение.

57. 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 непозван 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.

58. Според мен същата разпоредба трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба, съгласно която работникът губи правото си на финансово обезщетение за непозван платен годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение, когато този работник не е подал молба за ползване на такъв отпуск, докато е полагал труд, без предварително да се проверява дали работодателят действително е дал възможност на работника да упражни правото си на платен годишен отпуск.

59. Когато националната юрисдикция е сезирана по спор относно правото на работник на финансово обезщетение за непозван 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 непозван платен годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение.

60. В случая, макар компетентна да направи окончателна преценка по въпроса да е запитващата юрисдикция, аз се съмнявам, че би могло да се приеме, че Max-Planck е положило дължимата грижа, за да даде на г-н Shimizu възможност да ползва платения годишен отпуск, на който е имал право. Всъщност единствената мярка, която се установява от материалите по делото, е поканата, отправена от Max-Planck до г-н Shimizu на 23 октомври 2013 г., да ползва отпуск, като в същото време той научава, че неговият трудов договор няма да бъде подновен. С оглед на ограниченото време между датата, на която е приета посочената мярка, и датата на изтичане на срочния договор на г-н Shimizu, а именно 31 декември 2013 г., тази мярка се оказва закъсняла, което според мен е пречка да се приеме, че е подходяща да даде възможност на този работник действително да упражни правото си на платен годишен отпуск.

61. Освен това считам, че в периода преди да изтече срочният договор работникът не може действително да се ползва от правото си на платен годишен отпуск. Всъщност с оглед на действителното положение на пазара на труда през посочения период работникът със сигурност ще бъде зает по-скоро да си търси нова работа, отколкото да си почива и да разполага с период на отдих и свободно време. Освен това в периода преди прекратяването на срочен договор има основания да се очаква, че работникът, който държи да приключи

организирано проектите, по които е работил през срока на трудовото правоотношение, може да се откаже от ползването на отпуск³⁸.

62. Така стигам до втория преюдициален въпрос на запитващата юрисдикция, който повдига въпроса дали в рамките на спор между частноправни субекти е възможно позоваване на правото на Съюза. В това отношение запитващата 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 особени права, които надхвърлят действащите съгласно разпоредбите за отношенията между частноправните субекти. Поради това спорът, с който е сезирана, според нея трябва да се счита за спор между частноправни субекти. Това изходно положение не се поставя под въпрос в рамките на настоящото преюдициално производство.

63. С оглед на постоянната практика на Съда относно липсата на хоризонтален директен ефект на директивите, с поставения въпрос посочената юрисдикция иска по същество да установи дали би могло да се направи позоваване на член 31, параграф 2 от Хартата в рамките на спор между частноправни субекти, за да не се допусне прилагането на национална правна уредба, чието противоречие с член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 е било установено.

64. В моето заключение по съединени дела Bauer и Broßonn (C-569/16 и C-570/16, EU:C:2018:337), към което препращам, съм разгледал подробно тази проблематика, както и обхвата на задължението за съответстващо тълкуване на националните юрисдикции. С оглед на съображенията, които съм изложил в това заключение, считам, че доколкото член 31, параграф 2 от Хартата гарантира на работника право на финансово обезщетение за неползван платен годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение, когато не е имал възможност действително да упражни правото си на платен годишен отпуск през срока на това правоотношение, е възможно работникът да се позове пряко на разпоредбите на този член в рамките на спор между него и неговия работодател, за да не се допуска прилагането на национална правна уредба, която създава пречка за изплащането на такова обезщетение на същия работник.

65. Поради това предлагам на Съда да отговори на запитващата юрисдикция, че когато в рамките на спор между два частноправни субекта се установи, че националната правна уредба създава пречка работникът да получи финансово обезщетение за неползван платен годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение, при все че има право на такова съгласно член 7, параграф 2 от Директива 2003/88, сезираната национална юрисдикция е длъжна да провери дали има възможност да тълкува приложимото национално право в съответствие с тази разпоредба и ако според нея това не е така, да осигури в рамките на своите правомощия правната защита, произтичаща за правните субекти от член 31, параграф 2 от Хартата, както и да гарантира пълното му действие, като при необходимост остави без приложение всяка национална разпоредба, която е в противоречие с него.

38 Като г-н Shimizu посочи в заседанието, след поканата да ползва отпуск, която му отправя Max-Planck, тъй като едновременно с това научава, че договорът му няма да бъде подновен, той иска да приключи последните си проекти и затова решава да не ползва целия платен годишен отпуск, на който е имал право.

IV. Заключение

66. С оглед на изложените съображения предлагам на Съда да отговори на преюдициалните въпроси, поставени от Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови дела, 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 национална правна уредба, съгласно която работникът губи правото си на финансово обезщетение за неползван платен годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение, когато този работник не е подал молба да ползва такъв отпуск, докато е полагал труд, 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.
- 4) Когато се установи, че в рамките на спор между два частноправни субекта националната правна уредба създава пречка работникът да получи финансово обезщетение за неползван платен годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение, при все че има право на такова съгласно член 7, параграф 2 от Директива 2003/88, сезираната национална юрисдикция е длъжна да провери дали има възможност да тълкува приложимото национално право в съответствие с тази разпоредба и ако според нея това не е така, да осигури в рамките на своите правомощия правната защита, произтичаща за правните субекти от член 31, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз, както и да гарантира пълното му действие, като при необходимост остави без приложение всяка национална разпоредба, която е в противоречие с него“.