



## Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (пети състав)

29 ноември 2017 година \*

„Преюдициално запитване — Защита на безопасността и здравето на работниците — Директива 2003/88/ЕО — Организация на работното време — Член 7 — Обезщетение за неползван годишен отпуск, изплащано при прекратяване на трудовото правоотношение — Национална правна уредба, която задължава работник да ползва годишния си отпуск, без да е установено заплащането за този отпуск“

По дело C-214/16

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Апелативен съд (Англия и Уелс) (гражданска колегия), Обединеното кралство) с акт от 30 март 2016 г., постъпил в Съда на 18 април 2016 г., в рамките на производство по дело

**Conley King**

срещу

**The Sash Window Workshop Ltd,**

**Richard Dollar,**

СЪДЪТ (пети състав),

състоящ се от: J. L. da Cruz Vilaça, председател на състава, E. Levits (докладчик), A. Borg Barthet, M. Berger и F. Biltgen, съдии,

генерален адвокат: Е. Танчев,

секретар: С. Strömholm, администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 29 март 2017 г.,

като има предвид становищата, представени:

- за г-н King, от С. Gilroy-Scott, solicitor, както и от А. Dashwood, QC, и J. Williams, barrister,
- за The Sash Window Workshop Ltd и г-н Dollar, от М. Pilgerstorfer barrister, упълномощен от J. Potts, solicitor,

\* Език на производството: английски.

– за правителството на Обединеното кралство, от S. Simmons, в качеството на представител, подпомагана от C. Banner, barrister,

– за Европейската комисия, от M. van Beek и J. Tomkin, в качеството на представители,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 8 юни 2017 г.,

постанови настоящото

## Решение

- 1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на член 7 от Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време (ОВ L 299, 2003 г., стр. 9; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 7, стр. 3).
- 2 Запитването е отправено в рамките на правен спор, страни по който са г-н Conley King и неговият бивш работодател, The Sash Window Workshop Ltd (наричано по-нататък „Sash WW“), по повод искането на г-н King да получи финансово обезщетение за неползван годишен отпуск за периода 1999—2012 година.

## Правна уредба

### *Конвенция № 132 на Международната организация на труда*

- 3 Член 9, параграф 1 от приетата на 24 юни 1970 г. Конвенция № 132 на Международната организация на труда относно платения годишен отпуск (изменена редакция) предвижда:

„Непрекъснатата част от платения годишен отпуск, посочена в член 8, параграф 2 от настоящата конвенция, трябва да се предостави и използва в срок, не по-дълъг от една година, а остатъкът от платения годишен отпуск — в срок от не повече от 18 месеца, считано от края на годината, за която се отнася правото на отпуск“.

- 4 Посочената конвенция е ратифицирана от тридесет и седем държави, като Обединеното кралство Великобритания и Северна Ирландия не са сред тях.

### *Правото на Съюза*

- 5 Съгласно съображение 6 от Директива 2003/88:

„Следва да се отчитат принципите на Международната организация на труда за организацията на работното време, [...]“

- 6 В член 1 от посочената директива се определят нейният предмет и приложно поле. Той гласи:

„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 [...] [...]“.

7 Член 7 от посочената директива гласи:

*„Годишен отпуск*

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“.

8 Член 17 от Директивата предвижда, че държавите членки могат да дерогират определени нейни разпоредби. Не се допуска дерогация на член 7 от Директива 2003/88.

***Правото на Обединеното кралство***

9 Директива 2003/88 е транспонирана в правото на Обединеното кралство с Working Time Regulations 1998 (Правилник за работното време от 1998 г.) в изменената му редакция (наричан по-нататък „Правилникът от 1998 г.“).

10 Член 13 от Правилника от 1998 г. установява правото на работника на годишен отпуск. Параграф 1 гласи следното:

„[...] работникът или служителят има право на четири седмици годишен отпуск за всяка референтна година“.

11 Член 13, параграф 9 от този правилник предвижда:

„Отпускът, на който работникът има право съгласно настоящия правилник, може да се ползва на части, но

а) той може да се ползва само през годината, за която се дължи, и

б) не може да се замества с обезщетение освен при прекратяване на трудовия договор на работника“.

12 Член 16 от посочения правилник урежда правото на работника да получава възнаграждение за годишния отпуск. Параграф 1 от този член има следното съдържание:

„За съответния период на годишния отпуск, на който той има право съгласно член 13, за всяка седмица отпуск работникът има право на възнаграждение в размер на седмичното възнаграждение“.

13 Член 30, параграф 1 от същия правилник предоставя на работника следното право:

„1) Работникът може да сезира с иск Employment Tribunal [(съд по трудови спорове)], ако неговият работодател

(а) не му е позволил да упражни някои от своите права по:

(i) [...] член 13, параграф 1 [...];

[...] или

(b) не му е изплатил цялата или част от сумата, която му дължи съгласно [...] член 16, параграф 1 [...].

2. Employment Tribunal [(съд по трудови спорове)] разглежда иска по реда на настоящия правилник само ако искът е предявен:

(а) в тримесечен срок [...] от предполагаемата дата, на която се твърди, че упражняването на правото е трябвало да бъде разрешено (или, в случай на почивка или отпуск от повече от един ден — от датата, на която е трябвало да се разреши започването им), или съответно от датата, на която е трябвало да се извърши плащането;

(b) в рамките на допълнителен срок, определен от Employment Tribunal [(съд по трудови спорове)] като разумен, в случаите, когато той е установил, че предявяването на иска в тримесечен или евентуално шестмесечен срок не е разумно осъществимо.

### **Спорът в главното производство и преюдициалните въпроси**

14 От 1 юни 1999 г. до момента на пенсионирането си на 6 октомври 2012 г. г-н King работи за Sash WW въз основа на „договор на самостоятелно заето лице само с комисионно възнаграждение“. По силата на този договор г-н King получава само комисиони. Ползваните от него годишни отпуски не били заплащани.

15 При прекратяването на трудовото му правоотношение г-н King иска неговият работодател да му заплати финансово обезщетение за ползваните от него годишни отпуски, които не били заплащани, както и за неползваните годишни отпуски, съответно за целия срок на неговата заетост, т.е. от 1 юни 1999 г. до 6 октомври 2012 г. Sash WW отказва да изпълни искането на г-н King, с мотива че той имал статута на самостоятелно заето лице.

16 Г-н King предявява иск пред компетентния Employment Tribunal (съд по трудови спорове). Посоченият съд разграничава три вида годишен отпуск, като е безспорно, че нито един от тях не е бил заплащан:

– „първият вид обезщетения за платен отпуск“ съответстват на придобития, но неползван отпуск към датата на прекратяване на трудовото правоотношение през последната референтна година (2012—2013 г.);

– „вторият вид обезщетения за платен отпуск“ съответстват на действително ползвания отпуск в периода 1999—2012 година, за който обаче не е получено никакво възнаграждение;

– „третият вид обезщетения за платен отпуск“ съответстват на придобития, но неползван отпуск през целия период на заетост на г-н King, или общо 24,15 седмици.

- 17 В решението си Employment Tribunal (съд по трудови спорове) приема, че г-н King трябва да се квалифицира като „работник“ по смисъла на Директива 2003/88 и че той има право да получи претендираните три вида обезщетения за платен годишен отпуск.
- 18 Sash WW обжалва решението на Employment Tribunal (съд по трудови спорове) пред Employment Appeal Tribunal (апелативен съд по трудови спорове, Обединеното кралство), който уважава жалбата и връща делото за ново разглеждане на Employment Tribunal (съд по трудови спорове). Г-н King и Sash WW обжалват това решение съответно с жалба и с насрещна жалба.
- 19 В производството пред запитващата юрисдикция Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Апелативен съд (Англия и Уелс) (гражданска колегия), Обединеното кралство), понастоящем е безспорно, че г-н King е „работник“ по смисъла на Директива 2003/88 и че той има право на „първия и втория вид обезщетения за платен отпуск“.
- 20 По отношение на „третия вид обезщетения за платен отпуск“ Sash WW твърди, че по силата на член 13, параграф 9, буква а) от Правилника от 1998 г. г-н King няма право да прехвърля периоди на неползван годишен отпуск за нова референтна година. Тъй като не предявил иск по член 30, параграф 1, буква а) от посочения регламент, г-н King загубил всички права във връзка с този отпуск, като искането с предмет финансово обезщетение за неползвания платен годишен отпуск за въпросните референтни години било просрочено.
- 21 Г-н King обаче счита, че неговите права във връзка с платения годишен отпуск, който не е бил ползван, тъй като не бил заплащан от работодателя, са прехвърлени за следващата референтна година, въпреки разпоредбите на член 13, параграф 9, буква а) от Правилника от 1998 г., и за всяка следваща година до датата на прекратяване на трудовото правоотношение. Като се позовава на решение от 20 януари 2009 г., Schultz-Hoff и др. (C-350/06 и C-520/06, EU:C:2009:18), г-н King поддържа, че правото на заплащане на финансово обезщетение за неползван платен годишен отпуск възниква едва при прекратяването на трудовото правоотношение, поради което неговият иск е предявен в срок.
- 22 Като отбелязва, че правото на Обединеното кралство не допуска прехвърлянето на годишен отпуск извън референтния период, за който е предоставен, и не гарантира непременно ефективно право на защита срещу нарушение на член 7 от Директива 2003/88, запитващата юрисдикция изпитва съмнения във връзка с тълкуването на правото на Съюза, което е релевантно за решаването на висящия пред нея спор.
- 23 В това отношение тя отбелязва по-специално, че прехвърлянето на платен годишен отпуск, който не е ползван поради отказа на работодателя да го заплаща, можело да доведе до различна преценка спрямо изводите, които се налагат, когато става въпрос за отпуск, който не е ползван от работника поради болест. Приложимите разпоредби от правото на Съюза обаче били тълкувани от Съда само в рамките на последната хипотеза.
- 24 При тези условия Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Апелативен съд (Англия и Уелс) (гражданска колегия) решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:
- „1) При спор между работник и неговия работодател по въпроса дали работникът има право на платен годишен отпуск съгласно член 7 от Директива [2003/88] съвместимо ли е с правото на Съюза, и по-специално с принципа на ефективни правни средства за защита, положение, при което работникът трябва да ползва отпуск, преди да може да установи дали има право на заплащане за него?

- 2) Ако работникът не ползва целия или част от годишния отпуск, на който има право през референтната година, в която правото трябва да се упражни, може ли в случаите, когато той е щял да ползва отпуска си, ако работодателят не беше отказал да му заплаща ползваните периоди отпуск, работникът да претендира, че е възпрепятстван да упражни правото си на платен отпуск, така че правото да се прехвърля до момента, в който той има възможност да го упражни?
- 3) Ако правото се прехвърля, може ли прехвърлянето да се извършва за неопределено време, или има ограничен срок, в рамките на който да се упражни прехвърленото право, по аналогия с ограниченията, налагани в случаите, когато работникът не може да упражни правото си на отпуск през референтната година поради болест?
- 4) При липсата на законова или договорна разпоредба, която да уточнява периода на прехвърляне, длъжна ли е националната юрисдикция да наложи ограничение на периода на прехвърляне, за да се гарантира, че прилагането на [националното законодателство в областта на работното време] не нарушава целта по член 7[от Директива 2003/88]?
- 5) При утвърдителен отговор на предходния въпрос, съвместим ли е с правото по член 7[от Директива 2003/88] срок от 18 месеца, считано от края на референтната година, през която е придобит отпускът?“.

#### **По искането за възобновяване на устната фаза на производството**

- 25 След като на 8 юни 2017 г. генералният адвокат представя своето заключение, с молба, подадена в секретариата на Съда на 19 юни 2017 г., г-н King иска да бъде разпоредено възобновяване на устната фаза на производството. В подкрепа на искането си г-н King по същество изтъква, че в заключението на генералния адвокат е налице недоразумение във връзка с предложение за работа, което му е било направено през 2008 г.
- 26 В това отношение следва обаче да се припомни, че по силата на член 252, втора алинея от ДФЕС генералният адвокат представя публично, при пълна безпристрастност и независимост, мотивирани заключения по делата, за които съгласно Статута на Съда на Европейския съюз се изисква неговото произнасяне. Съдът не е обвързан нито от това заключение, нито от мотивите, въз основа на които той стига до него (решение от 22 юни 2017 г., *Federatie Nederlandse Vakvereniging* и др., C-126/16, EU:C:2017:489, т. 31 и цитираната съдебна практика).
- 27 Следователно несъгласието на страна със заключението на генералния адвокат не може само по себе си да бъде основание за възобновяване на устната фаза на производството, независимо какви са разгледаните в заключението въпроси (вж. в този смисъл решение от 17 септември 2015 г., *Mory* и др./Комисия, C-33/14 P, EU:C:2015:609, т. 26).
- 28 При все това член 83 от Процедурния правилник на Съда предвижда, че във всеки момент след изслушване на генералния адвокат Съдът може да постанови възобновяване на устната фаза на производството, по-специално когато счита, че делото не е напълно изяснено, когато след закриване на тази фаза някоя от страните посочи нов факт от решаващо значение за решението на Съда или когато делото трябва да се реши въз основа на довод, който не е бил обсъден от страните или заинтересованите субекти по член 23 от Статута на Съда на Европейския съюз.
- 29 Настоящият случай не е такъв. Всъщност след изслушването на генералния адвокат Съдът счита, че разполага с всички необходими сведения, за да се произнесе по делото.
- 30 По изложените съображения не следва да се постановява възобновяване на устната фаза на производството.

## По преюдициалните въпроси

### По първия въпрос

- 31 С първия си въпрос запитващата юрисдикция иска по същество да установи дали член 7 от Директива 2003/88 и правото на ефективни правни средства за защита, прогласено в член 47 от Хартата на основните права на Европейския съюз (наричана по-нататък „Хартата“), трябва да се тълкуват в смисъл, че в случай на правен спор между работник и неговия работодател по въпроса дали работникът има право на платен годишен отпуск съгласно първата от посочените разпоредби, те не допускат работникът първо да трябва да ползва своя отпуск, преди да установи дали има право на заплащане за него.
- 32 В това отношение, на първо място, е важно да се напомни, 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. 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 30 юни 2016 г., *Sobczyszyn*, C-178/15, EU:C:2016:502, т. 19 и цитираната съдебна практика).
- 33 На второ място, следва да се отбележи, че правото на платен годишен отпуск е изрично установено в член 31, параграф 2 от Хартата, на която член 6, параграф 1 ДЕС придава същата правна сила, каквато имат Договорите (решение от 22 ноември 2011 г., *KHS*, C-214/10, EU:C:2011:761, т. 37).
- 34 На трето място, 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 (вж. в този смисъл решение от 20 януари 2009 г., *Schultz-Hoff* и др., C-350/06 и C-520/06, EU:C:2009:18, т. 28).
- 35 На четвърто място, от практиката на Съда следва също така, че Директива 2003/88 разглежда правото на годишен отпуск и правото на получаване на заплащане на това основание като две съставни части на едно-единствено право. Целта на изискването за заплащането на този отпуск е по време на посочения отпуск работникът да се постави в положение, което по отношение на възнаграждението е подобно на периода на полагане на труд (вж. решение от 22 май 2014 г., *Lock*, C-539/12, EU:C:2014:351, т. 17 и цитираната съдебна практика).
- 36 От изложеното следва, че когато ползва годишния си отпуск, работникът трябва да може да получава заплащането, на което има право на основание член 7, параграф 1 от Директива 2003/88.
- 37 Всъщност самата цел 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. по-специално решения от 20 януари 2009 г., *Schultz-Hoff* и др., C-350/06 и C-520/06, EU:C:2009:18, т. 25 и от 30 юни 2016 г., *Sobczyszyn*, C-178/15, EU:C:2016:502, т. 25).
- 38 Както обаче отбелязва Европейската комисия в писменото си становище, работник, изправен пред обстоятелства, които през периода на годишния му отпуск могат да породят несигурност във връзка с дължимото му заплащане, не би могъл да се възползва в пълна степен от този отпуск като период на отдих и свободно време съгласно член 7 от Директива 2003/88.

- 39 Подобни обстоятелства могат също така да възпрат работника да ползва годишния си отпуск. В това отношение следва да се отбележи, че 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 (вж. в този смисъл решение от 22 май 2014 г., *Lock*, C-539/12, EU:C:2014:351, т. 23 и цитираната съдебна практика).
- 40 В този контекст, противно на изтъкнатото от Обединеното кралство в неговото писмено становище, зачитането на правото на платен годишен отпуск не може да зависи от фактическа преценка на финансовото положение, в което се намира съответният работник в момента на взимането на отпуска.
- 41 Що се отнася до способите за съдебна защита, които трябва да са на разположение на работника в случай на правен спор с работодателя, за да предяви правото си на платен годишен отпуск съгласно Директива 2003/88, посочената директива несъмнено не съдържа никакви разпоредби в тази област. При все това е безспорно, че в този контекст държавите членки трябва да гарантират съблюдаване на правото на ефективни правни средства за защита, прогласено в член 47 от Хартата (вж. по аналогия решение от 15 септември 2016 г., *Star Storage* и др., C-439/14 и C-488/14, EU:C:2016:688, т. 46).
- 42 В настоящия случай от акта за преюдициално запитване следва, че предвиденото в член 7 от Директива 2003/88 право на платен годишен отпуск е въведено в правото на Обединеното кралство с две различни разпоредби от Правилника от 1998 г., по-конкретно, от една страна, с член 13, който признава правото на период на годишен отпуск, и, от друга страна, член 16 от посочения регламент, който установява правото на заплащане на този отпуск. Следвайки същата логика, член 30, параграф 1 от същия правилник признава на работника правото на два различни способа за съдебна защита, като той може да сезира съд, за да оспори отказа на своя работодател да му признае правото на период на годишен отпуск, което му е предоставено от посочения член 13, или за да претендира, че работодателят му не му е заплатил съгласно посочения член 16 целия или част от отпуска.
- 43 Що се отнася до главното производство, от акта за преюдициално запитване следва, че като последица от възприетото от *Employment Appeal Tribunal* (Апелативен съд по трудови спорове) тълкуване на посочените разпоредби, от една страна, се приема, че работник може да се позовава на нарушение на правото на годишен отпуск, предвидено в член 13 от Правилника от 1998 г., само доколкото неговият работодател не му позволява да ползва никакъв период на отпуск, независимо дали е платен, или неплатен, и от друга страна, че той би могъл да претендира на основание член 16 от посочения правилник само заплащането на действително ползвания отпуск.
- 44 Това тълкуване на националните способи за съдебна защита обаче има за последица, че когато работодателят предоставя на работника само неплатен отпуск, последният не може да се позовава пред съда на правото да ползва платен отпуск само по себе си. За тази цел, той би бил принуден първо да вземе неплатен отпуск, след което да заведе дело, за да получи заплащане.
- 45 Тази последица е несъвместима с член 7 от Директива 2003/88 по съображенията, изложени в точки 36—40 от настоящото решение.
- 46 *A fortiori*, в случая на работник в положението на г-н King, тълкуването на националните способи за съдебна защита в посочения в точка 43 от настоящото решение смисъл води до невъзможност при прекратяването на трудовото правоотношение този работник да се позове на



нарушение на член 7 от Директива 2003/88 във връзка с дължимия, но неползван платен отпуск, за да получи обезщетението по параграф 2 от посочения член. По този начин работник като жалбоподателя в главното производство е лишен от ефективни правни средства за защита.

- 47 По изложените съображения на първия въпрос следва да се отговори, че член 7 от Директива 2003/88 и правото на ефективни правни средства за защита, прогласено в член 47 от Хартата, трябва да се тълкуват в смисъл, че в случай на правен спор между работник и неговия работодател по въпроса дали работникът има право на платен годишен отпуск съгласно първия от посочените членове, те не допускат работникът да трябва първо да ползва своя отпуск, преди да установи дали има право на заплащане за него.

### ***По втория до петия въпрос***

- 48 С втория до петия си въпрос, които следва да се разгледат заедно, запитващата юрисдикция по същество иска да установи дали член 7 от Директива 2003/88 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национални разпоредби или практики, съгласно които работник не може да прехвърля или съответно да натрупва до момента на прекратяване на трудовото му правоотношение права на платен годишен отпуск, които не са упражнени за няколко последователни референтни периоди поради отказа на работодателя да заплати тези отпуски.
- 49 В това отношение, за да се отговори на поставените въпроси, следва да се припомни, че в своето решение от 20 януари 2009 г., *Schultz-Hoff и др.* (C-350/06 и C-520/06, EU:C:2009:18) Съдът вече е имал повод да се произнесе по въпроси относно правото на платен годишен отпуск на работник, който до прекратяването на трудовото му правоотношение не е могъл да упражни правото си на този отпуск по независещи от волята му причини, по-точно поради болест.
- 50 В настоящия случай г-н Кинг не е упражнил по независещи от волята му причини правото си на платен годишен отпуск, преди да излезе в пенсия. В това отношение следва да се уточни, че макар в определен момент от договорното си правоотношение със своя работодател заинтересованото лице да е могло да приеме различен договор, който предвижда право на платен годишен отпуск, това обстоятелство няма значение за отговора, който следва да се предостави на настоящите преюдициални въпроси. Всъщност за тази цел Съдът трябва да вземе предвид трудовото правоотношение във вида, в който е съществувало и — независимо по каква причина — е продължило да съществува, докато г-н King е излязъл в пенсия, без да е могъл да ползва правото си на платен годишен отпуск.
- 51 Така, следва да се припомни, на първо място, 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 (решение от 20 януари 2009 г., *Schultz-Hoff и др.*, C-350/06 и C-520/06, EU:C:2009:18, т. 47 и 48 и цитираната съдебна практика).
- 52 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 (решение от 20 януари 2009 г., *Schultz-Hoff и др.* C-350/06 и C-520/06, EU:C:2009:18, т. 61).

- 53 На второ място, следва да се отбележи, че по делата, по които е установена съдебната практика на Съда по член 7 от Директива 2003/88, съответните работници не са били в състояние да упражнят правото си на платен годишен отпуск, тъй като са отсъствали от работа поради болест.
- 54 В този специфичен контекст Съдът е приел, че макар работник, който е нетрудоспособен през няколко последователни референтни периода, да има право да натрупа неограничено целия платен годишен отпуск, придобит през периода на своето отсъствие от работа, това неограничено натрупване не би съответствало на самата цел на правото на платен годишен отпуск (вж. в този смисъл решение от 22 ноември 2011 г., KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, т. 29 и 30).
- 55 Така, в специфичните обстоятелства, в които се намира работник, нетрудоспособен през няколко последователни референтни периода, Съдът приема, че с оглед не само на закрилата на работника, която е цел на Директива 2003/88, но и на работодателя, който е изправен пред риска от натрупване на твърде големи периоди на отсъствие на работника и трудностите, които такива периоди биха могли да създадат за организацията на работата, член 7 от посочената директива трябва да се тълкува в смисъл, че допуска национални разпоредби или практики, които посредством период на прехвърляне от петнадесет месеца, с изтичането на който правото на платен годишен отпуск се погасява, ограничават натрупването на правото на такъв отпуск на неработоспособен работник за няколко последователни референтни периода (вж. в този смисъл решение от 22 ноември 2011 г., KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, т. 38, 39 и 44).
- 56 Следователно, на трето място, следва да се разгледа въпросът дали обстоятелства като разглежданите в главното производство са „специфични“ по смисъла на цитираната в предходната точка съдебна практика, поради което, подобно на продължителното отсъствие на работник поради отпуск по болест, те обосновават дерогация от установения с член 7 от Директива 2003/88 и с член 31, параграф 2 от Хартата принцип, че 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.
- 57 За тази цел следва да отбележат следните обстоятелства.
- 58 Първо, от постоянната практика на Съда следва, че правото на платен годишен отпуск не може да се тълкува ограничително (вж. решение от 22 април 2010 г., Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, т. 29). Така, всяка дерогация от уредбата на Съюза в областта на организацията на работното време, предвидена в Директива 2003/88, трябва да се тълкува така, че приложното ѝ поле да бъде сведено до стриктно необходимото за опазване на интересите, за чиято защита е предназначена (вж. в този смисъл решение от 14 октомври 2010 г., Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, т. 40 и цитираната съдебна практика).
- 59 В обстоятелства като разглежданите в главното производство обаче защитата на интересите на работодателя не изглежда стриктно необходима и поради това не се явява от естество да обоснове дерогация от правото на платен годишен отпуск на работника.
- 60 Всъщност следва да се отбележи, че преценката на правото на платен годишен отпуск на работник като г-н King не е свързана с положение, в което неговият работодател е изправен пред периоди на отсъствие на последния, които, подобно на продължителен отпуск по болест, биха довели до трудности при организацията на работата. Напротив, до излизането в пенсия на своя работник посоченият работодател е имал възможност да се възползва от обстоятелството, че последният не е прекъсвал периодите, през които е полагал труд за него, за да ползва платен годишен отпуск.

- 61 Второ, дори да се предположи, че бъде доказано обстоятелството, че Sash WW неправилно приело, че г-н King нямал право на платен годишен отпуск, то не е релевантно. Всъщност работодателят е длъжен да потърси цялата информация във връзка със своите задължения в тази област.
- 62 В този контекст, както следва от точка 34 от настоящото решение, самото съществуване на правото на платен годишен отпуск не може да се обвързва с никакво условие, тъй като посоченото право е предоставено пряко на работника от Директива 2003/88. Така, по отношение на главното производство е без значение въпросът дали през годините г-н King е подавал молби за платен годишен отпуск (вж. в този смисъл решение от 12 юни 2014 г., Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, т. 27 и 28).
- 63 От изложеното следва, че за разлика от положение на натрупване на право на платен годишен отпуск от работник, който не е в състояние да го ползва поради болест, работодателят, който не дава възможност на работника да упражни своето право на платен годишен отпуск, трябва да понесе свързаните с това последици.
- 64 Трето, при тези обстоятелства при липсата на всякаква нормативна или договорна национална уредба, която предвижда ограничаване на прехвърлянето на отпуска в съответствие с изискванията на правото на Съюза (вж. в този смисъл решения от 22 ноември 2011 г., KHS, C-214/10, EU:C:2011:761 и от 3 май 2012 г., Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263), предвидената в посочената Директива 2003/88 уредба на Съюза в областта на организацията на работното време не може да се тълкува ограничително. Всъщност, ако при тези обстоятелства се допусне погасяване на придобитите от работника права на платен годишен отпуск, това би означавало да се узакони поведение, което води до неправомерно обогатяване на работодателя в нарушение на самата цел на посочената директива, насочена към опазване на здравето на работника.
- 65 От всички изложени съображения следва, че на втория до петия въпрос следва да се отговори, че член 7 от Директива 2003/88 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национални разпоредби или практики, съгласно които работник не може да прехвърля или съответно да натрупва до момента на прекратяване на трудовото му правоотношение права на платен годишен отпуск, които не са упражнени за няколко последователни референтни периоди поради отказа на работодателя да заплати тези отпуски.

### **По съдебните разноски**

- 66 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 (пети състав) реши:

- 1) Член 7 от Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време и правото на ефективни правни средства за защита, прогласено в член 47 от Хартата на основните права на Европейския съюз, трябва да се тълкуват в смисъл, че в случай на правен спор между работник и неговия работодател по въпроса дали работникът има право на платен годишен отпуск съгласно първия от посочените членове, те не допускат работникът да трябва първо да ползва своя отпуск, преди да установи дали има право на заплащане за него.**

- 2) Член 7 от Директива 2003/88 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национални разпоредби или практики, съгласно които работник не може да прехвърля или съответно да натрупва до момента на прекратяване на трудовото му правоотношение права на платен годишен отпуск, които не са упражнени за няколко последователни референтни периоди поради отказа на работодателя да заплати тези отпуски.