



## Сборник съдебна практика

Дело C-214/16

**Conley King**  
срещу  
**The Sash Window Workshop Ltd**  
и  
**Richard Dollar**

(Преюдициално запитване, отправено от Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division))

„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“

Резюме — Решение на Съда (пети състав) от 29 ноември 2017 г.

1. *Социална политика — Защита на безопасността и здравето на работниците — Организация на работното време — Право на платен годишен отпуск — Цел — Национална правна уредба, която предвижда задължение да се ползва такъв отпуск, преди да е известно правото на заплащане за този отпуск — Недопустимост*

*(член 47 от Хартата на основните права на Европейския съюз; член 7 от Директива 2003/88 на Европейския парламент и на Съвета)*

2. *Социална политика — Защита на безопасността и здравето на работниците — Организация на работното време — Право на платен годишен отпуск — Национална правна уредба, която не допуска работник 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 периода поради отказа на работодателя да заплати тези отпуски — Недопустимост*

*(член 7 от Директива 2003/88 на Европейския парламент и на Съвета)*

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.

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).

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).

(вж. т. 37, 41 и 47; т. 1 от диспозитива)

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 периода поради отказа на работодателя да заплати тези отпуски.

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.

(вж. т. 64 и 65; т. 2 от диспозитива)