



Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (четвърти състав)

13 декември 2018 година *

„Преюдициално запитване — Социална политика — Организация на работното време — Директива 2003/88/ЕО — Право на платен годишен отпуск — Член 7, параграф 1 — Правна уредба на държава членка, която позволява да се предвиди, с колективен трудов договор, вземането предвид на периоди на работа на непълно работно време за целите на изчисляването на възнаграждението, изплащано за годишен отпуск — Действие във времето на тълкувателните съдебни решения“

По дело C-385/17

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Arbeitsgericht Verden (Съд по трудовоправни спорове Ферден, Германия) с акт от 19 юни 2017 г., постъпил в Съда на 26 юни 2017 г., в рамките на производство по дело

Torsten Hein

срещу

Albert Holzkamm GmbH & Co. KG,

СЪДЪТ (четвърти състав),

състоящ се от: Т. von Danwitz, председател на седми състав, изпълняващ функцията на председател на четвърти състав, К. Jürimäe, С. Lycourgos (докладчик), Е. Juhász и С. Vajda, съдии,

генерален адвокат: М. Bobek,

секретар: R. Şereş, администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 14 юни 2018 г.,

като има предвид становищата, представени:

- за г-н Hein, от S. Eiding, Rechtsanwältin,
- за Albert Holzkamm GmbH & Co. KG, от С. Brehm и I. Witten, Rechtsanwältinnen,
- за германското правителство, от Т. Henze и J. Möller, в качеството на представители,

* Език на производството: немски.

– за италианското правителство, от G. Palmieri, в качеството на представител, подпомагана от L. Fiandaca, avvocato dello Stato,

– за Европейската комисия, от T. S. Bohr и M. van Beek, в качеството на представители,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 5 септември 2018 г.,

постанови настоящото

Решение

- 1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на член 7, параграф 1 от Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време (ОВ L 299, 2003 г., стр. 9; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 7, стр. 3), както и на член 31 от Хартата на основните права на Европейския съюз (наричана по-нататък „Хартата“).
- 2 Запитването е отправено в рамките на спор между г-н Torsten Hein и Albert Holzkamm GmbH & Co. KG (наричано по-нататък „Holzkamm“) относно изчисляването на обезщетението за платен отпуск, а именно на възнаграждението, на което той има право за своя платен отпуск.

Правна уредба

Правото на Съюза

- 3 Член 31 от Хартата, озаглавен „Справедливи и равни условия на труд“, предвижда:
 - „1. Всеки работник има право на условия на труд, които опазват неговото здраве и сигурност и зачитат достойнството му.
 2. Всеки работник има право на ограничаване на максималната продължителност на труда, на периоди на дневна и седмична почивка, както и на платен годишен отпуск“.
- 4 Член 1 от Директива 2003/88, озаглавен „Предмет и приложно поле“, предвижда:
 - „1. Настоящата директива определя минималните изисквания за безопасност и здраве при организацията на работното време.
 2. Настоящата директива се прилага за:
 - а) минималната продължителност [...] на годишния отпуск [...]
- 5 Член 2, точка 1 от тази директива определя „работното време“ като „всеки период, през който работникът работи на разположение на работодателя и изпълнява своята дейност или задължения, в съответствие с националното законодателство и/или практика“. Член 2, точка 2 от посочената директива определя „почивката“ като „всеки период, който не е работно време“.

6 Член 7 от Директива 2003/88, озаглавен „Годишен отпуск“, гласи:

„1. Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че всеки работник има право на платен годишен отпуск от най-малко четири седмици в съответствие с условията за придобиване на право и предоставяне на такъв отпуск, предвидени от националното законодателство и/или практика.

2. Минималният период за платен годишен отпуск не може да се замества с финансово обезщетение, освен при прекратяване на трудовото правоотношение“.

7 Член 15 от посочената директива има следния текст:

„Настоящата директива не засяга правото на държавите членки да прилагат или въвеждат закони, подзаконови или административни разпоредби, които са по-благоприятни за защитата на безопасността и здравето на работниците, или да улесняват или разрешават прилагането на колективни трудови договори или споразумения между социалните партньори, които са по-благоприятни за защитата на безопасността и здравето на работниците“.

Германското право

Законът за отпуските

8 Член 3, параграф 1 от Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Закон за минималния отпуск на работниците) от 8 януари 1963 г. (BGBl. I, 1963, стр. 2), в редакцията му, приложима към фактите в главното производство (наричан по-нататък „Законът за отпуските“), гласи:

„Отпускът е поне 24 работни дни годишно“.

9 Член 11 от Закона за отпуските, озаглавен „Законово обезщетение за платен отпуск“, предвижда в параграф 1:

„Законовото обезщетение за платен отпуск се изчислява въз основа на средния размер на трудовото възнаграждение, получавано от работника през последните 13 седмици преди началото на отпуска, с изключение на допълнителните възнаграждения, изплащани за извънреден труд. [...]. Намалването на трудовото възнаграждение в референтния период, което се дължи за работа при непълно работно време, при частична безработица или при невиновно отсъствие от работа, не се взема предвид при изчисляване на законовото обезщетение за платен отпуск. [...]“.

10 Член 13 от посочения закон предвижда:

„1. С колективните трудови договори може да се уговорят правила, различни от тези по предходните разпоредби, с изключение на тези по член 1, член 2 и член 3, параграф 1. [...]“.

2. В сектора на строителството и в други икономически браншове, за които е характерно сключването на трудови договори със срок по-кратък от една година поради честата промяна на мястото на полагане на труд от страна на предприятията, чрез колективен трудов договор може да се предвиди дерогация от предходните разпоредби, включително от посочените в параграф 1, първо изречение по-горе, доколкото това е необходимо, за да се гарантира за всички работници ползването на отпуск наведнъж. [...]“.

[...]“.

Колективният трудов договор в строителния сектор

- 11 Член 8 от Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (Федерален рамков колективен трудов договор в строителния сектор) от 4 юли 2002 г., в редакцията му, приложима към фактите по главното производство (наричан по-нататък „колективният трудов договор в строителния сектор“), предвижда:

„1. Право на отпуск и продължителност на отпуска

1.1 Работникът има право на 30 работни дни платен отпуск за всяка календарна година (година, в която възниква правото на отпуск).

[...]

1.3 Събота не се счита за работен ден.

1.4 Размерът на отпуска се определя от отработените дни в предприятията от строителния сектор.

[...]

2. Изчисляване на продължителността на отпуска

[...]

2.2 Работникът придобива право на един ден отпуск след 12 работни дни, а в случай на лица с тежки увреждания — съответно след 10,3 работни дни.

2.3 „Дни на активна дейност“ са всички календарни дни в годината, в която възниква правото на отпуск, през които е съществувало трудово правоотношение с предприятията от строителния сектор, с изключение на дните на отсъствие на работника без извинителна причина и на дните на неплатен отпуск, ако продължителността на последния надвишава 14 дни.

[...]

4. Обезщетение за платен отпуск

4.1 За годишния отпуск по параграф 1 работникът получава обезщетение за платен отпуск.

Обезщетението за платен отпуск се равнява на 14,25 % от brutното трудово възнаграждение, а за лица с тежки увреждания по смисъла на закона — на 16,63 %. Обезщетението за платен отпуск се състои от законовото обезщетение за платен отпуск в размер на 11,4 % от brutното трудово възнаграждение, а при лица с тежки увреждания — в размер на 13,3 % и установената в колективния трудов договор допълнителна надбавка за отпуск. Допълнителната надбавка за отпуск, установена в колективния трудов договор, се равнява на 25 % от законовото обезщетение за платен отпуск. Тя може да се приспадне от предоставена от предприятието надбавка за платен отпуск.

[...]

4.2 „Брутно трудово възнаграждение“ означава:

- а) брутното възнаграждение, въз основа на което се изчислява данъкът върху доходите от труд и което се вписва в удостоверението за данъка върху доходите от труд, включително възнаграждение в натура, което не се облага с плосък данък по реда на член 40 от Einkommensteuergesetz (Закон за данъка върху доходите);

[...]

Към брутното трудово възнаграждение не се отнасят установеното в колективния трудов договор 13-то месечно възнаграждение или плащания от предприятието със същия характер (например коледна надбавка, извънредна годишна премия), обезщетения за неползван отпуск по параграф 6 и обезщетения, които се изплащат при прекратяване на трудовото правоотношение.

[...]

4.3 Обезщетението за частично ползван платен отпуск се изчислява като изчисленото съгласно параграф 4, точка 1 обезщетение за платен отпуск се разделя на броя на определените въз основа на параграф 2 дни на отпуск и се умножава по броя на ползваните дни отпуск.

[...]

4.5 В края на годината, в която възниква правото на отпуск, останалото право на обезщетение за платен отпуск се прехвърля за следващата календарна година“.

5. Минимален размер на обезщетението за платен отпуск

5.1 За всеки час отсъствие на основание невиновна неработоспособност поради болест, за която работникът няма право на трудово възнаграждение, изчисленото по параграф 4, точка 1 обезщетение за платен отпуск се увеличава с 14,25 % от последно декларираното брутно трудово възнаграждение по член 6, параграф 1, първо изречение, точка 1 (от Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (Колективно споразумение за процедурите по социални фондове в строителния сектор).

5.2 За всеки час отсъствие в периода от 1 декември до 31 март, за който работникът получава обезщетение за сезонна работа на непълно работно време, размерът на обезщетението за платен отпуск, определен по реда на параграф 4, точка 1, се увеличава с 14,25 % от последно декларираното по член 6, параграф 1, точка 1, първо изречение от Колективното споразумение за процедурите по социални фондове в строителния сектор брутно трудово възнаграждение. Не се отчитат първите 90 часа без работа, за които работникът получава обезщетение за сезонна работа на непълно работно време.

[...]“.

Спорът в главното производство и преюдициалните въпроси

- 12 Г-н Hein работи за Holzkamm като кофражист. Трудовото му правоотношение се урежда от разпоредбите на колективния трудов договор в строителния сектор. През 2015 г. г-н Hein е работил на непълно работно време за общ период от 26 седмици. През 2015 и 2016 г. той е ползвал 30 дни отпуск, правото на който е придобил през 2015 г.

- 13 Както е видно от преюдициалното запитване, член 11, параграф 1 от Закона за отпуските предвижда, че законовото обезщетение за платен отпуск се определя в зависимост от средния размер на трудовото възнаграждение, което работникът е получавал през референтния период, а именно последните 13 седмици преди началото на отпуска. Според тази разпоредба намаляването на трудовото възнаграждение в референтния период, което се дължи за работа на непълно работно време, при частична безработица или при невиновно отсъствие от работа, не се взема предвид при изчисляване на законовото обезщетение за платен отпуск.
- 14 Член 13, параграфи 1 и 2 от Закона за отпуските позволява с колективен трудов договор да се дерогират разпоредбите на този закон. Социалните партньори в строителния сектор са се възползвали от тази възможност и в колективния трудов договор в строителния сектор са въвели специални разпоредби, уреждащи по-конкретно придобиването на правото на отпуск и възнаграждението, получавано през отпуска, наречено „обезщетение за платен отпуск“.
- 15 Обезщетението за платен отпуск се изчислява на базата на brutното трудово възнаграждение, получено през референтния период, изчислено на годишна основа. Ако в съответствие с член 8, параграф 4, точка 1 от колективния трудов договор в строителния сектор обезщетението за платен отпуск надвишава с 25 % „законовото обезщетение за платен отпуск“, което е предвидено в член 11, параграф 1 от Закона за отпуските, като по този начин се равнява на 14,25 % от годишното brutно трудово възнаграждение за работниците, които нямат увреждания, изчисляването на обезщетението за платен отпуск въз основа на brutното трудово възнаграждение, получено през референтния период, води до намаляване на това обезщетение, когато работникът е имал периоди на работа на непълно работно време през този референтен период, като намаляването на възнаграждението, произтичащо от тези периоди на работа на непълно работно време, е взето предвид за изчисляването на това обезщетение.
- 16 Предвид периодите на работа на непълно работно време на г-н Hein през 2015 г., Holzmann изчислява размера на неговото обезщетение за платен отпуск на базата на почасово brutно трудово възнаграждение, по-ниско от нормалното почасово възнаграждение. Г-н Hein обаче счита, че периодите на работа на непълно работно време през референтния период не трябва да водят до намаляване на размера на обезщетението за платен отпуск, което той може да претендира, и иска на това основание заплащане на обща сума в размер на 2 260,27 EUR.
- 17 Според запитващата юрисдикция отговорът на Съда на преюдициалните въпроси е необходим, защото ако правото на Съюза не допуска националния правен режим, по силата който намаления във възнаграждението, които произтичат от работа на непълно работно време през референтния период, са взети предвид при изчисляването на обезщетението за платен отпуск, то Holzmann се е основало на твърде ниска часова ставка при изчисляването на дължимото на г-н Hein обезщетение за платен отпуск. Тази юрисдикция уточнява, че вземането, претендирано от г-н Hein, засяга поне частично обезщетението за платен отпуск, дължимо за минималния отпуск от четири седмици, предвиден в член 7 от Директива 2003/88.
- 18 Според посочената юрисдикция от практиката на Съда произтича, че работникът трябва да получава обичайното възнаграждение за периода на годишния отпуск по смисъла на Директива 2003/88. Това обичайно възнаграждение би трябвало да се преценява въз основа на средна стойност, изчислена за референтен период, който се счита за представителен, и в светлината на принципа, че правото на годишен отпуск и това на получаването на плащане през периода на този отпуск представляват два аспекта на единно право.
- 19 Запитващата юрисдикция счита, че въпросът, който се поставя в настоящия случай, а именно доколко е в съответствие с правото на Съюза национална правна уредба, която позволява в колективен трудов договор да се предвиди, че загубата на възнаграждение, която може да

възникне през референтния период поради работа на непълно работно време, се взема предвид — което води до намаляване на обезщетението за платен отпуск — не е решен в практиката на Съда.

20 При тези обстоятелства *Arbeitsgericht Verden* (Съд по трудовоправни спорове Ферден, Германия) решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Трябва ли член 31 от [Хартата] и член 7, параграф 1 от Директива [2003/88] да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална законодателна уредба, съгласно която в колективните трудови договори може да се предвиди, че намаляването на размера на възнаграждението, извършено през референтния период в резултат от работа на непълно работно време, се отразява на изчисляването на законовото обезщетение за платен отпуск, в резултат на което за четирите седмици минимален годишен отпуск работникът получава обезщетение за платен отпуск, респ. парично обезщетение за неизползван отпуск при прекратяването на трудовото правоотношение, по-малко, отколкото той би получил, ако изчисляването на обезщетението за платен отпуск се извършваше въз основа на средния размер на трудовото възнаграждение, което работникът би получавал през референтния период без такова намаляване на размера на възнаграждението? При утвърдителен отговор: какъв би могъл да бъде максималният обхват — изразен в проценти и измерен въз основа на ненамаляването средно трудово възнаграждение на работника — на предвидена в националната законодателна уредба възможност за намаляване с колективния трудов договор на възнаграждението за времето на отпуск в резултат на работа на непълно работно време през референтния период, за да се приеме, че е налице тълкуване на тази национална правна уредба в съответствие с правото на Съюза?

2) При утвърдителен отговор на първия въпрос: общият принцип на правото на Съюза на правна сигурност и забраната за придаване на обратно действие изискват ли да се ограничи във времето действието по отношение на всички засегнати лица на възможността за позоваване на тълкуването, което в хода на настоящото преюдициално производство Съдът ще даде на разпоредбите на член 31 от [Хартата] и член 7, параграф 1 от Директива 2003/88, тъй като преди това в практиката на най-висшите национални съдилища е постановено, че разглежданите национални законови разпоредби и разпоредби от колективните трудови договори не подлежат на тълкуване в съответствие с правото на Съюза? В случай че отговорът на Съда по този въпрос е отрицателен: в съответствие с правото на Съюза ли е положение, при което въз основа на националното право националните съдилища предоставят защита на оправданите правни очаквания на работодателите, които са разчитали на запазването на практиката на най-висшите национални съдилища, или предоставянето на закрила на оправданите правни очаквания е правомощие само на Съда на Европейския съюз?“

По преюдициалните въпроси

По първия въпрос

21 С първия си въпрос запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали член 7, параграф 1 от Директива 2003/88, както и член 31, параграф 2 от Хартата трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална правна уредба като разглежданата по главното производство, която при изчисляването на обезщетението за платен отпуск позволява с колективен трудов договор да се предвиди вземане предвид на намаляването на размера на възнаграждението, в резултат от наличието през референтния период на дни, в които поради работа на непълно работно време ефективно не е полаган труд, което има за последица, че работникът получава, за периода на минималния платен годишен отпуск, на който има право на

основание този член 7, параграф 1, обезщетение за платен отпуск, по-малко от това, което би получил, ако последното беше изчислено въз основа на средното трудово възнаграждение, което е получавал през референтния период, без вземането предвид на това намаление на възнаграждението. При утвърдителен отговор тази юрисдикция си задава въпроса, в рамките на съответстващото тълкуване на националното законодателство, което тя може да се наложи да даде, за нивото, до което обезщетението за платен отпуск може да бъде намалено, без да се наруши правото на Съюза.

- 22 Важно е в самото начало да се припомни, от една страна, че както се установява от самия текст на член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 — разпоредба, от която тази директива не допуска дерогации — всеки работник има право на платен годишен отпуск от най-малко четири седмици, право, което съгласно постоянната практика на Съда трябва да се счита за особено важен принцип на социалното право на Съюза (вж. решение от 20 юли 2016 г., Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, т. 25 и цитираната съдебна практика).
- 23 Това право, предоставено на всеки работник, е изрично установено в член 31, параграф 2 от Хартата, на която член 6, параграф 1 ДЕС придава същата правна сила, каквато имат Договорите (решения от 8 ноември 2012 г., Heimann и Toltschin, C-229/11 и C-230/11, EU:C:2012:693, т. 22, от 29 ноември 2017 г., King, C-214/16, EU:C:2017:914, т. 33, както и от 4 октомври 2018 г., Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, т. 25).
- 24 От друга страна, следва да се отбележи, че Директива 2003/88 разглежда правото на годишен отпуск и правото на получаване на заплащане на това основание като съставляващи двете части на едно-единствено право (решения от 20 януари 2009 г., Schultz-Hoff и др., C-350/06 и C-520/06, EU:C:2009:18, т. 60, както и от 15 септември 2011 г., Williams и др., C-155/10, EU:C:2011:588, т. 26).
- 25 За да се даде полезен отговор на първата част от първия въпрос, следва да се разгледа също, на първо място, продължителността на минималния годишен отпуск, който при обстоятелства като тези по делото в главното производство е предоставен от правото на Съюза, и на второ място, възнаграждението, на което работникът има право през този отпуск.
- 26 Що се отнася, на първо място, до продължителността на минималния годишен отпуск, следва да се припомни целта на правото на платен годишен отпуск, предоставено на всеки работник с член 7 от Директива 2003/88, която е да се позволи на работника да си почине от изпълнението на възложените му с трудовия договор задачи, от една страна, и да разполага с период на отдих и свободно време, от друга страна (вж. по-конкретно решения от 20 януари 2009 г., Schultz-Hoff и др., C-350/06 и C-520/06, EU:C:2009:18, т. 25, както и от 4 октомври 2018 г., Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, т. 27).
- 27 Тази цел, която отличава правото на платен годишен отпуск от други видове отпуск, преследващи различни цели, се основава на предпоставката, че работникът действително е полагал труд през референтния период. Наистина, целта да се позволи на работника да си почине предполага, че този работник е извършвал дейност, която, за да се гарантира закрилата на неговата безопасност и неговото здраве, визирана в Директива 2003/88, оправдава ползването на период на почивка, на отмора и на развлечения. Поради това правото на платен годишен отпуск по принцип трябва да се определя в зависимост от периодите на действително полагане на труд по силата на трудовия договор (решение от 4 октомври 2018 г., Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, т. 28).

- 28 В случая от доказателствата по делото, с които Съдът разполага, както и от становищата, изразени в хода на съдебното заседание пред Съда, произтича, че в положение като това на г-н Hein по делото в главното производство, през периодите на работа на непълно работно време, трудовото правоотношение между работодателя и работника се запазва, но работникът не полага ефективно труд за нуждите на своя работодател.
- 29 От съдебната практика, цитирана в точка 27 от настоящото решение, обаче следва, че работник, който се намира в такова положение, може да придобие право на платен годишен отпуск на основание член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 само за периодите, през които действително е полагал труд, като по този начин никакво право на отпуск не се придобива по силата на тази разпоредба за периодите на работа на непълно работно време, през които той ефективно не е полагал труд. Така в случая, като се има предвид, че през 2015 г. г-н Hein не е полагал ефективно труд в продължение на 26 седмици, изглежда, че по принцип само две седмици отпуск се уреждат от този член 7, параграф 1, като точната продължителност на този период на отпуск трябва все пак да бъде определена от запитващата юрисдикция.
- 30 Същевременно от текста на член 1, параграф 1 и параграф 2, буква а), член 7, параграф 1, както и член 15 от Директива 2003/88 изрично следва, че в предмета на последната се включва единствено определянето на минималните изисквания за безопасност и здраве при организацията на работното време, като не се засяга правото на държавите членки да прилагат национални разпоредби, които са по-благоприятни за защитата на работниците.
- 31 От това произтича, че посочената директива допуска национална правна уредба или колективен трудов договор, които предоставят на работниците право на платен годишен отпуск с продължителност над тази, която е гарантирана в същата директива, и то независимо от факта, че работното време на работниците е било намалено поради работа на намалено работно време (вж. в този смисъл решение от 24 януари 2012 г., Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, т. 47 и 48).
- 32 Що се отнася, на второ място, до трудовото възнаграждение, което трябва да се заплаща на работника по време на минималния му годишен отпуск, гарантиран от правото на Съюза, Съдът вече е имал повод да уточни, че изразът „платен годишен отпуск“, съдържащ се в член 7, параграф 1 от Директива 2003/88, означава, че за периода на „годишния отпуск“ по смисъла на тази директива възнаграждението трябва да бъде запазено и че, с други думи, за този период на почивка работникът трябва да получава обичайното си трудово възнаграждение (решения от 16 март 2006 г., Robinson-Steele и др., C-131/04 и C-257/04, EU:C:2006:177, т. 50, както и от 15 септември 2011 г., Williams и др., C-155/10, EU:C:2011:588, т. 19).
- 33 Действително, целта на изискването за заплащане на този отпуск е по време на посочения отпуск работникът да се постави в положение, което по отношение на работната заплата е подобно на периодите на полагане на труд (вж. решения от 16 март 2006 г., Robinson-Steele и др., C-131/04 и C-257/04, EU:C:2006:177, т. 58, както и от 15 септември 2011 г., Williams и др., C-155/10, EU:C:2011:588, т. 20).
- 34 Макар структурата на обичайното възнаграждение на работника сама по себе си да се урежда съгласно разпоредбите и практиките в правото на държавите членки, не би трябвало тя да оказва влияние върху правото на работника да разполага през периода на своята почивка и отпих с икономически условия, които са сходни на тези, при които полага труд (решение от 15 септември 2011 г., Williams и др., C-155/10, EU:C:2011:588, т. 23).
- 35 В случая от член 8, параграф 4, точки 1 и 2 и параграф 5, точка 2 от Колективния трудов договор в строителния сектор е видно, че същият взема предвид, макар и само частично, периодите на работа на непълно работно време при изчисляването на възнаграждението, изплащано за годишния отпуск. В случая на г-н Hein запитващата юрисдикция посочва, че от това произтича значително намаление на това възнаграждение спрямо онова, което той би получавал при

невземане предвид на тези периоди. Действително, през 2015 г., която според запитващата юрисдикция е референтният период, през който г-н Hein е придобил разглежданото по главното производство право на годишен отпуск, този работник е работил на непълно работно време в продължение на 26 седмици, което представлява половината от този референтен период.

- 36 Такава правна уредба предполага, че периодите на работа на непълно работно време, през които работникът не е полагал ефективно труд, се броят за целите на изчисляването на възнаграждението, дължимо по-конкретно за дните на годишен отпуск, произтичащи от член 7, параграф 1 от Директива 2003/88.
- 37 От това произтича, че работник, който се намира в положение като това на г-н Hein, получава за дните на своя годишен отпуск възнаграждение, което не съответства на обичайното трудово възнаграждение, което той получава през периодите на ефективно полагане на труд, в противоречие с изискванията, припомнени в точки 33 и 34 от настоящото решение, според които работникът трябва да се ползва през периодите на почивка и отдиш, които са му гарантирани от член 7, параграф 1 от Директива 2003/88, с икономически условия, които са сходни на тези, при които полага труд.
- 38 Holzmann и германското правителство посочват в това отношение, по същество, че преследваната от колективния трудов договор в строителния сектор цел е да се позволи по-голяма гъвкавост на предприятията от строителния сектор, за да могат те да избягват да уволняват работниците си поради икономически причини през периоди на намалено търсене, като използват работата на непълно работно време. Има опасност такова предимство за работниците да се постави под въпрос, ако предприятията трябваше да плащат в пълен размер обезщетението за платен отпуск, на което работниците биха имали право, ако бяха работили през всички дни в годината. Според Holzmann евентуално уволнение би имало за съответните работници много по-значими отрицателни последици, отколкото тези, които могат да произтекат от намаление на обезщетението за платен отпуск.
- 39 Впрочем това дружество посочва, че правилата, предвидени в колективния трудов договор в строителния сектор, са необходими, за да се осигури на всички работници платен годишен отпуск, който да се ползва наведнъж, макар техните трудови правоотношения да са краткосрочни, като по този начин се гарантира, че все още неизползваните дни отпуск се прехвърлят и предоставят на работника и по новото правоотношение. По-нататък, Holzmann изтъква, че броят на дните отпуск, на които работниците имат право, не се намалява, ако преди това бъде взето решение да работят на непълно работно време. Holzmann поддържа също, че разглежданата по делото в главното производство правна уредба не поражда намаление на общото обезщетение за платен отпуск, получавано от работниците годишно, до ниво, по-ниско от минималния размер, изискван по член 7, параграф 1 от Директива 2003/88, тъй като работниците ползват по-голям брой дни отпуск.
- 40 Накрая, при изчисляването на обезщетението за платен отпуск, възнаграждението, изплатено за отработените от работниците допълнителни часове, щяло да бъде изцяло взето предвид.
- 41 В това отношение трябва да се подчертае, най-напред, че член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 не изисква обичайното трудово възнаграждение, визирано от съдебната практика, посочена в точки 32—34 от настоящото решение, да бъде изплатено за цялата продължителност на годишния отпуск, на който има право работникът по силата на националното право. Работодателят трябва да предостави това възнаграждение, по силата на този член 7, параграф 1, само за продължителността на минималния годишен отпуск, предвиден в тази разпоредба, защото този отпуск е придобит от работника, както бе припомнено в точка 29 от настоящото решение, само за периодите на действително положен труд.

- 42 По-нататък, макар че Директива 2003/88 — както е видно от точки 30 и 31 от настоящото решение — допуска социалните партньори да приемат, с колективен трудов договор по силата на национална правна уредба, правила, целящи да допринесат по общ начин за подобряването на условията на труд на работниците, подробните ред и условия за прилагане на тези правила трябва все пак да спазват ограниченията, произтичащи от тази директива (вж. в този смисъл решение от 16 март 2006 г., *Robinson-Steele* и др., C-131/04 и C-257/04, EU:C:2006:177, т. 57).
- 43 В това отношение увеличаване на правото на платен годишен отпуск над минималния размер по член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 или възможността да се получи право на платен годишен отпуск за ползване наведнъж са благоприятни за работниците мерки, които надхвърлят минималните изисквания, предвидени в тази разпоредба, поради което те не се уреждат в нея. Тези мерки не могат да служат за компенсиране на отрицателния за работника ефект на намаляване на възнаграждението, дължимо за въпросния отпуск, като в противен случай се поставя под въпрос правото на платен годишен отпуск по посочената разпоредба, неразделна част от което е правото на работника да се ползва през периода на своята почивка и отдиш от икономически условия, сходни на тези, при които полага труд.
- 44 Трябва да се припомни по този повод, че получаването на обичайното възнаграждение през периода на платения годишен отпуск цели да се даде възможност на работника действително да ползва дните годишен отпуск, на които има право (вж. в този смисъл решения от 16 март 2006 г., *Robinson-Steele* и др., C-131/04 и C-257/04, EU:C:2006:177, т. 49, както и от 22 май 2014 г., *Lock*, C-539/12, EU:C:2014:351, т. 20). Когато обаче възнаграждението, платено за платен годишен отпуск, предвиден в член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 — както в разглежданото по главното производство положение — е по-ниско от обичайното възнаграждение, получавано от работника през периодите на действително положен труд, има опасност същият да бъде насърчен да не вземе своя платен годишен отпуск, поне през периодите на такъв труд, тъй като това би довело, през тези периоди, до намаляване на неговото възнаграждение.
- 45 Следва да се добави в това отношение, че макар член 8, параграф 1, точка 1 от колективния трудов договор в строителния сектор да определя продължителността на годишния отпуск за почивка на 30 дни, независимо от периодите на работа на непълно работно време, през които работникът не е полагал ефективно труд, от член 8, параграф 4, точка 3 от този договор произтича, че при частично взет отпуск обезщетението за платен отпуск се намалява пропорционално. Така колективният трудов договор в строителния сектор има за последица това, че на работник, който не вземе изцяло дните отпуск, на които има право по този договор, а само дните отпуск, на които има право по силата на член 7 от Директива 2003/88, като се отчетат периодите на работа на непълно работно време, се предоставя обезщетение за платен отпуск, по-малко от това, на което той има право по силата на този член 7.
- 46 Накрая, що се отнася до правилото, че допълнителните часове, отработени от работника, се вземат предвид за целите на изчисляването на възнаграждението, дължимо за правото на платен годишен отпуск, трябва да се отбележи, че поради неговия извънреден и непредвидим характер възнаграждението, получено за отработени допълнителни часове, по принцип не е част от обичайното възнаграждение, което работникът може да претендира за платения годишен отпуск, предвиден в член 7, параграф 1 от Директива 2003/88.
- 47 Същевременно, когато произтичащите от трудовия договор задължения изискват от работника да полага допълнителни часове труд, които имат доста предвидим и обичаен характер, и възнаграждението за които съставлява важен елемент от общото възнаграждение, което работникът получава при упражняването на своята професионална дейност, полученото за тези допълнителни часове възнаграждение трябва да бъде включено в обичайното възнаграждение за платения годишен отпуск, предвиден в член 7, параграф 1 от Директива 2003/88, за да може

работникът да се ползва през този отпуск с икономически условия, които са сходни на тези, при които полага труд. Запитващата юрисдикция трябва да провери дали това е така в рамките на спора по главното производство.

- 48 Що се отнася до ролята на националния съд, когато трябва да разреши спор между частноправни субекти, в който разглежданата национална правна уредба, изглежда, е в противоречие с правото на Съюза, трябва да се припомни още, че посочените юрисдикции са длъжни да осигурят съдебната защита, която произтича за правните субекти от разпоредбите на правото на Съюза, и да гарантират пълното им действие (решения от 19 януари 2010 г., *Küçükdeveci*, C-555/07, EU:C:2010:21, т. 45, и от 19 април 2016 г., DI, C-441/14, EU:C:2016:278, т. 29).
- 49 В това отношение произтичащото от директива задължение за държавите членки да постигнат предвидения в нея резултат, както и задължението им да предприемат всички необходими мерки, общи или специални, за да осигурят изпълнението на това задължение, тежи върху всички органи на държавите членки, включително върху съдебните органи в рамките на тяхната компетентност (решение от 19 април 2016 г., DI, C-441/14, EU:C:2016:278, т. 30 и цитираната съдебна практика).
- 50 От това следва, че когато прилагат националното право, националните юрисдикции, от които се изисква да го тълкуват, са длъжни да вземат предвид разпоредбите на това право и да приложат признатите от последното методи за тълкуване, за да могат, доколкото е възможно, да го тълкуват в светлината на текста и целите на разглежданата директива, за да постигнат предвидения от нея резултат и да съобразят по този начин член 288, трета алинея ДФЕС (решение от 19 април 2016 г., DI, C-441/14, EU:C:2016:278, т. 31 и цитираната съдебна практика).
- 51 Макар че задължението на националния съд да се позове на правото на Съюза, когато той тълкува или прилага релевантните норми на вътрешното право, е ограничено от общите принципи на правото и не може да служи за основа на тълкуване *contra legem* на националното право, изискването за съответстващо тълкуване включва все пак задължението за националните юрисдикции при необходимост да изменят постоянната съдебна практика, ако тя се основава на тълкуване на националното право, което е несъвместимо с целите на директивата (вж. в този смисъл решение от 19 април 2016 г., DI, C-441/14, EU:C:2016:278, т. 32 и 33 и цитираната съдебна практика).
- 52 В конкретния случай, по спор като този в главното производство, страни по който са частноправни субекти, а именно г-н Hein и Holzkamm, запитващата юрисдикция е длъжна да тълкува своята национална правна уредба по начин, който съответства на член 7, параграф 1 от Директива 2003/88. В това отношение трябва да се уточни, че такова тълкуване би трябвало да доведе до това обезщетението за платен отпуск, изплатено на работниците за предвидения в тази разпоредба минимален отпуск, да не бъде по-малко от средния размер на обичайното възнаграждение, получавано от същите през периодите на ефективно полагане на труд. Обратно, посочената разпоредба не задължава да се тълкува националната правна уредба като даваща право на надбавка по силата на колективния трудов договор, която се добавя към този среден размер на обичайното възнаграждение, нито в смисъл, че възнаграждението, получавано за допълнителни часове, се отчита, освен ако са налице условията, посочени в точка 47 от настоящото решение.
- 53 От гореизложените съображения следва, че на първата част от първия въпрос трябва да се отговори, че член 7, параграф 1 от Директива 2003/88, както и член 31, параграф 2 от Хартата трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална правна уредба като разглежданата по главното производство, която за целта на изчисляването на обезщетението за платен отпуск позволява да се предвиди, с колективен трудов договор, вземането предвид на намалението на възнаграждението, произтичащо от наличието през референтния период на дни, в които поради

работа на непълно работно време не е положен ефективно труд, което има за последица това, че работникът получава, за продължителността на минималния годишен отпуск, на който има право по силата на този член 7, параграф 1, обезщетение за платен отпуск, по-малко от обичайното възнаграждение, което той получава през периодите на полагане на труд. Запитващата юрисдикция трябва да тълкува националната правна уредба, доколкото е възможно, в светлината на текста, както и на целите на Директива 2003/88, така че обезщетението за платен отпуск, изплащано на работниците за минималния отпуск, предвиден в посочения член 7, параграф 1, да не е по-малко от средния размер на обичайното възнаграждение, получавано от същите през периодите на ефективно полагане на труд.

- 54 Предвид дадения на първата част от първия въпрос отговор не следва да се отговаря отделно на втората част от този въпрос.

По втория въпрос

- 55 С втория си въпрос запитващата юрисдикция по същество иска да се установи възможността за ограничаване на действието във времето на настоящото решение в хипотезата, при която Съдът приеме, че член 7, параграф 1 от Директива 2003/88, както и член 31 от Хартата трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална правна уредба като разглежданата по главното производство. В случай че такова ограничение бъде отказано, тази юрисдикция по същество пита Съда дали правото на Съюза трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска националните юрисдикции да защитават, въз основа на националното право, оправданите правни очаквания на работодателите във връзка със запазването на съдебната практика на най-висшите национални съдилища, която е потвърждавала законосъобразността на разпоредбите в областта на платения отпуск на колективния трудов договор в строителния сектор.
- 56 Следва да се припомни, че съгласно постоянната практика на Съда тълкуването, което той дава на норма от правото на Съюза при упражняване на компетентността си по член 267 ДФЕС, уточнява и изяснява значението и приложното поле на тази норма, както тя трябва или е трябвало да се разбира и прилага от момента на нейното влизане в сила. Следователно, така разтълкувана, нормата може и трябва да се прилага от съда дори към правоотношения, възникнали и установени преди решението по искането за тълкуване, ако освен това са налице условията, които позволяват пред компетентните юрисдикции да се отнесе спор по прилагането на посочената норма (решения от 6 март 2007 г., Meilicke и др., C-292/04, EU:C:2007:132, т. 34, както и от 22 септември 2016 г., Microsoft Mobile Sales International и др., C-110/15, EU:C:2016:717, т. 59).
- 57 Единствено по изключение, въз основа на присъщия на правния ред на Съюза общ принцип на правна сигурност, Съдът може да ограничи възможността всяко заинтересовано лице да се позове на тълкувана от него разпоредба, за да оспори добросъвестно установени правоотношения. За да бъде наложено подобно ограничение, е необходимо да са изпълнени два основни критерия, а именно добросъвестност на заинтересованите среди и риск от сериозни смущения (решение от 22 септември 2016 г., Microsoft Mobile Sales International и др., C-110/15, EU:C:2016:717, т. 60 и цитираната съдебна практика).
- 58 По-конкретно, Съдът е прибегвал до това разрешение само при точно определени обстоятелства, а именно когато е съществувал риск от тежки икономически последици, дължащи се преди всичко на големия брой правоотношения, установени добросъвестно въз основа на считаната за валидно действаща правна уредба, и когато лицата и националните власти са били подтикнати към поведение, което не съответства на правото на Съюза, поради обективна и значителна несигурност по отношение на приложното поле на разпоредбите на Съюза — несигурност, за която евентуално е допринесло същото поведение, възприето от други

държави членки, или това на Европейската комисия (решения от 15 март 2005 г., *Bidar*, C-209/03, EU:C:2005:169, т. 69, от 13 април 2010 г., *Bressol и др.*, C-73/08, EU:C:2010:181, т. 93, както и от 22 септември 2016 г., *Microsoft Mobile Sales International и др.*, C-110/15, EU:C:2016:717, т. 61).

- 59 В конкретния случай нито един елемент от преписката не позволява да се приеме, че е налице условието, свързано с тежки икономически последици.
- 60 От тези съображения следва, че последиците от настоящото съдебно решение не следва да бъдат ограничавани във времето.
- 61 Що се отнася до въпроса дали правото на Съюза позволява националните юрисдикции да защитават, въз основа на националното право, оправданите правни очаквания на работодателите във връзка със запазването на съдебната практика на най-висшите национални съдилища, която е потвърждавала законосъобразността на разпоредбите в областта на платения отпуск на колективния трудов договор в строителния сектор, трябва да се отбележи, че ако принципът за защита на оправданите правни очаквания бъде приложен по начина, по който възнамерява да го приложи запитващата юрисдикция, в действителност би се стигнало до ограничаване на действието във времето на възприетото от Съда тълкуване на разпоредбите на правото на Съюза, тъй като по този начин това тълкуване не би могло да се приложи в делото по главното производство (вж. в този смисъл решение от 19 април 2016 г., *DI*, C-441/14, EU:C:2016:278, т. 39).
- 62 Същевременно, освен когато са налице наистина изключителни обстоятелства, съществуването на каквито — както е видно от съображенията в точка 59 от настоящото решение — не е установено, така тълкувано, правото на Съюза трябва да се прилага от съда и към правоотношения, възникнали и установени преди решението по искането за тълкуване, ако освен това — както бе припомнено в точка 56 от настоящото решение — са налице условията, които позволяват пред компетентните юрисдикции да се отнесе спор по прилагането на това (вж. в този смисъл решение от 19 април 2016 г., *DI*, C-441/14, EU:C:2016:278, т. 40 и цитираната съдебна практика).
- 63 От гореизложените съображения произтича, че на втория въпрос трябва да се отговори, че не следва да се ограничава действието във времето на настоящото решение и че правото на Съюза трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска националните юрисдикции да защитават, въз основа на националното право, оправданите правни очаквания на работодателите във връзка със запазването на съдебната практика на най-висшите национални съдилища, която е потвърждавала законосъобразността на разпоредбите в областта на платения отпуск на колективния трудов договор в строителния сектор.

По съдебните разноски

- 64 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 (четвърти състав) реши:

- 1) **Член 7, параграф 1 от Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време, както и член 31, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална правна уредба като**

разглежданата по главното производство, която за целта на изчисляването на обезщетението за платен отпуск позволява да се предвиди, с колективен трудов договор, вземането предвид на намалението на възнаграждението, произтичащо от наличието през референтния период на дни, в които поради работа на непълно работно време не е положен ефективно труд, което има за последица това, че работникът получава, за продължителността на минималния годишен отпуск, на който има право по силата на този член 7, параграф 1, обезщетение за платен отпуск, по-малко от обичайното възнаграждение, което той получава през периодите на полагане на труд. Запитващата юрисдикция трябва да тълкува националната правна уредба, доколкото е възможно, в светлината на текста, както и на целите на Директива 2003/88, така че обезщетението за платен отпуск, изплащано на работниците за минималния отпуск, предвиден в посочения член 7, параграф 1, да не е по-малко от средния размер на обичайното възнаграждение, получавано от същите през периодите на ефективно полагане на труд.

- 2) Не следва да се ограничава действието във времето на настоящото решение и правото на Съюза трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска националните юрисдикции да защитават, въз основа на националното право, оправданите правни очаквания на работодателите във връзка със запазването на съдебната практика на най-висшите национални съдилища, която е потвърждавала законосъобразността на разпоредбите в областта на платения отпуск на колективния трудов договор в строителния сектор.

Подписи