



Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (голям състав)

19 ноември 2019 година*

„Преюдициално запитване — Социална политика — Член 153 ДФЕС — Минимални изисквания за безопасността и здравето по отношение на организацията на работното време — Директива 2003/88/ЕО — Член 7 — Право на платен годишен отпуск от най-малко четири седмици — Член 15 — Национални разпоредби и колективни трудови договори, които са по-благоприятни за защитата на безопасността и здравето на работниците — Работници, които са неработоспособни поради заболяване по време на платен годишен отпуск — Отказ за прехвърляне на годишен отпуск, когато непрехвърлянето не води до намаляване на продължителността на отпуска под четири седмици — Член 31, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз — Неприложимост при липса на хипотеза на прилагане на правото на Съюза по смисъла на член 51, параграф 1 от Хартата на основните права“

По съединени дела C-609/17 и C-610/17

с предмет преюдициални запитвания, отправени на основание член 267 ДФЕС от Tuottoomioistuin (Съд по трудови спорове, Финландия) с актове от 18 октомври 2017 г., постъпили в Съда на 24 октомври 2017 г., в рамките на производства по дела

Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry

срещу

Huvinvointialan liitto ry,

в присъствието на

Fimlab Laboratoriot Oy (C-609/17),

и

Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry

срещу

Satamaoperaattorit ry,

в присъствието на

Kemi Shipping Oy (C-610/17),

* Език на производството: фински.

СЪДЪТ (голям състав),

състоящ се от: К. Lenaerts, председател, R. Silva de Lapuerta, заместник-председател, J.-C. Bonichot, A. Prechal (докладчик), E. Regan и P. G. Xuereb, председатели на състави, M. Pešič, J. Malenovský, L. Bay Larsen, T. von Danwitz, F. Biltgen, K. Jürimäe и С. Lycourgos, съдии,

генерален адвокат: Y. Bot,

секретар: С. Strömholm, администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 26 февруари 2019 г.,

като има предвид становищата, представени:

- за Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry, от J. Kasanen и M. Nyman,
- за Hyvinvointialan liitto ry и Fimlab Laboratoriot Oy, от M. Kärkkäinen и I. Kallio,
- за Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto АКТ ry, от J. Tutti и J. Hellsten,
- за Satamaoperaattorit ry и Kemi Shipping Oy, от M. Kärkkäinen и I. Kallio,
- за финландското правителство, от S. Hartikainen, в качеството на представител,
- за френското правителство, от А.-L. Desjonquères и R. Coesme, в качеството на представители,
- за Европейската комисия, от M. van Beek и M. Huttunen, в качеството на представители,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 4 юни 2019 г.,

постанови настоящото

Решение

- 1 Преюдициалните запитвания се отнасят 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) и на член 31, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз (наричана по-нататък „Хартата“).
- 2 Запитванията са отправени в рамките на два спора, между Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry (наричано по-нататък „TSN“) и Hyvinvointialan liitto ry, по дело С-609/17, и между Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto АКТ ry (наричано по-нататък „АКТ“) и Satamaoperaattorit ry, по дело С-610/17, по повод отказа да се предостави на двама работници, които по време на платения годишен отпуск са били неработоспособни поради заболяване, прехвърляне на платения годишен отпуск на всички или част от съответните дни отпуск по болест.

Правна уредба

Правото на Съюза

- 3 Директива 2003/88 е приета на основание член 137, параграф 2 ЕО, понастоящем член 153, параграф 2 ДФЕС.
- 4 Съгласно съображения 1, 2 и 5 от Директива 2003/88:
 - „(1) Директива 93/104/ЕО на Съвета от 23 ноември 1993 г. относно някои аспекти на организацията на работното време [(ОВ L 307, 1993 г., стр. 18)], с която се определят минимални изисквания за безопасност и здраве при организацията на работното време по отношение на продължителността на междудневната почивка, почивката в работно време, междуседмичната почивка, максималната продължителност на седмично работно време, годишния отпуск и аспектите на нощния труд, работата на смени и режимите на работа, е претърпяла значителни изменения. С оглед на по-голяма яснота е необходимо кодифициране на въпросните разпоредби.
 - (2) Член 137 [ЕО] предвижда, че Общността трябва да подкрепя и допълва дейностите на държавите членки за подобряване на работната среда за опазване на здравето и безопасността на работниците. Приетите директиви въз основа на този член следва да избягват налагането на административни, финансови или правни ограничения, които биха възпрепятствали създаването и развитието на малки и средни предприятия.

[...]

 - (5) Всички работници трябва да ползват почивка с достатъчна продължителност. Понятието „почивка“ трябва да се изразява в единици за време, т.е. в дни, часове и/или части от тях. Работниците в Общността трябва да ползват [между]дневни, [между]седмични и годишни почивки с минимална продължителност и почивки по време на работа с достатъчна продължителност. [...]“.
- 5 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 [...][...]“.
- 6 Член 7 от тази 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“.

7 Член 15 от посочената директива, озаглавен „По-благоприятни разпоредби“, гласи:

„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“.

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

Финландското право

Законът за годишния отпуск

9 Vuosilomalaki (162/2005) (Закон (162/2005) за годишния отпуск, наричан по-нататък „Законът за годишния отпуск“) има за цел по-специално да транспонира във финландското право член 7 от Директива 2003/88. Съгласно член 5, параграф 1 от този закон работникът или служителът има право на два и половина дни платен годишен отпуск за всеки пълен месец, който е от значение за изчисляването на продължителността на този отпуск. Ако обаче трудовото правоотношение е съществувало непрекъснато по-малко от една година към края на референтната за целите на изчисляването на годишния отпуск година, работникът или служителът има право на два дни отпуск за всеки пълен месец, който е от значение за изчисляването на продължителността на този отпуск.

10 Годишният референтен период, който обхваща периода от 1 април за дадена година до 31 март на следващата година, може да съдържа най-много 12 месечни референтни периоди. Ако в съответната референтна година работник или служител има дванадесет пълни месеца от значение за изчисляването на продължителността на годишния отпуск, съгласно Закона за годишния отпуск му се полагат 24 или 30 дни платен отпуск за същата референтна година в зависимост от продължителността на трудовото правоотношение.

11 Съгласно член 4, параграф 1, точка 3 от Закона за годишния отпуск работни дни са дните от седмицата с изключение на неделите, религиозните празници, Деня на независимостта, навечерието на Коледа, навечерието на Juhannus (празника на лятното слънцестоене), съботата на Великден и Първи май. Следователно в календарна седмица, в която не попада някой от посочените празници, може да има шест дни отпуск.

12 Съгласно член 4, параграф 1, точка 2 от Закона за годишния отпуск „ваканционният период“ е периодът от 2 май до 30 септември включително. Член 20, параграф 2 от посочения закон предвижда, че 24 дни от годишния отпуск се ползват през ваканционния период (летен отпуск). Останалият отпуск (зимен отпуск) следва да се ползва най-късно до началото на следващия референтен за целите на отчитането на отпуските период.

13 Член 25, параграф 1 от Закона за годишния отпуск, в редакцията си след изменението със Закон (276/2013), в сила от 1 октомври 2013 г. до 31 март 2016 г., гласи:

„Ако в началото или по време на ползването на своя годишен отпуск работник или служител изпадне в състояние на временна неработоспособност поради бременност и раждане, общо заболяване или трудова злополука, ползването на годишния отпуск се отлага за следващ период по искане на работника или служителя. Работникът или служителът има право да поиска отлагане на отпуска или на част от него и в случаите, в които е известно, че по време на

ползването на отпуска си той трябва да бъде подложен на лечение поради общо заболяване или на друга аналогична процедура, по време на която той е в състояние на временна неработоспособност“.

- 14 Член 25, параграф 2 от Закона за годишния отпуск в редакцията след изменението със Закон (182/2016), влязъл в сила на 1 април 2016 г., гласи следното:

„Ако временната неработоспособност поради бременност и раждане, общо заболяване или трудова злополука възникне по време на годишен отпуск или на част от него, работникът или служителят има право по свое искане да прехвърли дните, през които е бил във временна неработоспособност по време на годишния отпуск, при условие че те надвишават шест дни отпуск. Посочените дни на отсъствие по болест не трябва да ограничават правото на работника или служителя на годишен отпуск от четири седмици“.

Приложимите колективни трудови договори

- 15 Във Финландия колективните трудови договори често предоставят по-дълъг платен годишен отпуск от предвидения в Закона за годишния отпуск. Такъв именно е случаят, от една страна, на колективния трудов договор, сключен между Terveyspalvelualan liitto ry, чийто правопреемник е Huvinvointialan liitto, и TSN за периода от 1 март 2014 г. до 31 януари 2017 г. за сектора на здравеопазването (наричан по-нататък „Колективният трудов договор за сектора здравеопазване“), и от друга страна, на колективния трудов договор, сключен между Satamaoperaattorit и АКТ за периода от 1 февруари 2014 г. до 31 януари 2017 г. за сектора на товаро-разтоварителни дейности (наричан по-нататък „Колективният трудов договор за сектора товаро-разтоварителни дейности“).
- 16 Съгласно член 16, параграф 1 от Колективния трудов договор за сектора здравеопазване „продължителността на годишния отпуск се определя съгласно Закона за годишния отпуск и следващите разпоредби“. Съгласно член 16, параграф 7 от този колективен трудов договор „годишният отпуск се предоставя съгласно Закона за годишния отпуск“.
- 17 Съгласно член 10, параграфи 1 и 2 от Колективния трудов договор за сектора товаро-разтоварителни дейности „продължителността на годишния отпуск на работника или служителя се определя съгласно действащия Закон за годишния отпуск“ и „годишният отпуск се предоставя съгласно Закона за годишния отпуск, освен при уговорка в обратен смисъл между страните“.

Споровете в главните производства и преюдициалните въпроси

Дело C-609/17

- 18 Г-жа Marika Luoma е наета от 14 ноември 2011 г. с безсрочен трудов договор като асистент-лаборант във Fimlab Laboratoriot.
- 19 Въз основа на Колективния трудов договор за сектора здравеопазване и като се има предвид стажът ѝ, г-жа Luoma има право на 42 работни дни, тоест седем седмици, платен годишен отпуск за изтеклата на 31 март 2015 г. референтна година.
- 20 На г-жа Luoma е предоставен шест дни платен годишен отпуск от понеделник, 7 септември, до неделя, 13 септември 2015 г. На 10 август 2015 г. тя уведомява работодателя си, че на 2 септември 2015 г. се налага да ѝ бъде направена операция и поради това иска да отложи ползването на посочения годишен отпуск за по-късен момент. След операцията г-жа Luoma

ползва отпуск по болест до 23 септември 2015 г. От правото си на годишен отпуск от 42 работни дни заинтересованото лице освен това вече е ползвало преди това 22 дни отпуск, тоест 3 седмици и 4 работни дни. Fimlab Laboratoriot прехвърля първите два дни отпуск, които все още се полагат на основание на Закона за годишния отпуск, но не и останалите четири дни отпуск въз основа на Колективния трудов договор за сектора здравеопазване, като в това отношение се основава на разпоредбите на член 16, параграфи 1 и 7 от този колективен трудов договор и на член 25, параграф 1 от Закона за годишния отпуск, изменен със Закон (276/2013).

- 21 В качеството си на представителна организация на работниците и служителите, страна по Колективния трудов договор за сектора здравеопазване, TSN сезира Tuotuoimioistuin (Съд по трудови спорове, Финландия) с иск да се установи, че поради временната си неработоспособност във връзка с посочената по-горе операция г-жа Luoma има право да прехвърли изцяло предоставения ѝ отпуск за периода от 9 септември до 13 септември 2015 г. за по-късен момент. В подкрепа на иска TSN изтъква, че член 25, параграф 1 от Закона за годишния отпуск, изменен със Закон (276/2013), приложим в случая чрез Колективния трудов договор за сектора здравеопазване, е в противоречие с член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 и с член 31, параграф 2 от Хартата, тъй като предвижда прехвърляне на отпуск по-специално поради заболяване само по отношение на гарантирания от посочения закон отпуск, но не и на този по колективните трудови договори.
- 22 Nuvvintialan liitto в качеството на представителна организация на работодателите, правопреемник на Terveyspalvelualan liitto, подписа Колективния трудов договор за сектора здравеопазване, и Fimlab Laboratoriot поддържат, че член 25, параграф 1 от Закона за годишния отпуск, изменен със Закон (276/2013), не нарушава посочените разпоредби на правото на Съюза, тъй като според тях тези разпоредби не се прилагат към частта от правото на платен годишен отпуск, предоставена от националното право или от колективни трудови договори, която надвишава предвидения в член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 минимален период от четири седмици.
- 23 В този контекст запитващата юрисдикция иска да установи дали прилагането на член 25, параграф 1 от Закона за годишния отпуск, изменен със Закон (276/2013), чрез Колективния трудов договор за сектора здравеопазване, съответства на изискванията на член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 и на член 31, параграф 2 от Хартата. Що се отнася до последната разпоредба, запитващата юрисдикция иска по-специално да установи дали тя може да има директен ефект в спор като този по главното производство, който се отнася до трудови правоотношения между частноправни субекти.
- 24 При това положение Tuotuoimioistuin (Съд по трудови спорове) решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:
- „1) Допуска ли член 7, параграф 1 от Директива [2003/88] национална разпоредба в колективен трудов договор или нейно тълкуване в смисъл, че работник или служител, изпаднал в състояние на временна неработоспособност в началото на годишния си отпуск или по време на ползването на част от него, независимо че е направил съответно искане за това, няма право да прехвърля попадащия в периода на временната неработоспособност отпуск, който му се полага съгласно колективния трудов договор, когато в резултат на невъзможността за това прехвърляне на предоставения с колективния трудов договор отпуск не се ограничава правото на работника или служителя на годишен отпуск от четири седмици?
- 2) Има ли член 31, параграф 2 от [Хартата] директен ефект в трудови правоотношения между частноправни субекти, тоест налице ли е хоризонтален директен ефект?

3) Закрива ли член 31, параграф 2 от Хартата придобитото право на отпуск, когато продължителността на отпуска надвишава предвидения в член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 минимален годишен отпуск от четири седмици, и допуска ли тази разпоредба от Хартата национална разпоредба в колективен трудов договор или нейно тълкуване в смисъл, че работник или служител, изпаднал в състояние на временна неработоспособност в началото на годишния си отпуск или по време на ползването на част от него, независимо че е направил съответно искане за това, няма право да прехвърля отпуск, който е предоставен въз основа на колективен трудов договор и се включва в посочения период на временна неработоспособност, когато в резултат на невъзможността за това прехвърляне на предоставения с колективния трудов договор отпуск не се ограничава правото на работника или служителя на годишен отпуск от четири седмици?“.

Дело C-610/17

- 25 Г-н Tapio Keränen е нает на работа в Kemi Shipping Oy.
- 26 Съгласно Колективния трудов договор за сектора товаро-разтоварителни дейности за референтната година, която е изтекла на 31 март 2016 г., г-н Keränen има право на 30 работни дни, тоест пет седмици, платен годишен отпуск.
- 27 След началото на годишния си отпуск на 22 август 2016 г. г-н Keränen се разболява на 29 август 2016 г. Тогава специалистът по трудова медицина, с когото се консултира, му предписва отпуск по болест в периода между тази дата и 4 септември 2016 г. Направеното от г-н Keränen искане съответно шест работни дни от годишния му отпуск да бъдат прехвърлени за следващ период, е отхвърлено от Kemi Shipping на основание член 10, параграфи 1 и 2 от Колективния трудов договор за товаро-разтоварителния сектор и член 25, параграф 2 от Закона за годишния отпуск, изменен със Закон (182/2016), и дружеството приспада тези шест дни отпуск по болест от платения годишен отпуск, който г-н Keränen е трябвало да ползва.
- 28 В качеството си на представителна организация на работниците, подписала Колективния трудов договор за сектора товаро-разтоварителни дейности, АКТ сезира Tuottoomioistuin (Съд по трудови спорове) с иск да се установи, че прилагането на член 10, параграфи 1 и 2 от този колективен трудов договор не може да доведе до прилагане на член 25, параграф 2 от Закона за годишния отпуск, изменен със Закон (182/2016), тъй като според тази организация последната разпоредба противоречи на член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 и член 31, параграф 2 от Хартата.
- 29 По съображения, аналогични на посочените в точка 22 от настоящото решение, Satamaoperaattorit като представителна организация на работодателите, подписала Колективния трудов договор за сектора товаро-разтоварителни дейности, и Kemi Shipping поддържат, че посоченият член 25, параграф 2 не нарушава разпоредбите на правото на Съюза.
- 30 В този контекст запитващата юрисдикция иска да установи, от една страна, дали прилагането на член 25, параграф 2 от Закона за годишния отпуск, изменен със Закон (182/2016), чрез Колективния трудов договор за сектора товаро-разтоварителни дейности, е в съответствие с изискванията по член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 и по член 31, параграф 2 от Хартата и от друга страна, дали последната разпоредба евентуално има хоризонтален директен ефект в спор като този по главното производство.

31 При това положение Tuõtuomioistuin (Съд по трудови спорове) решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

- „1) Допуска ли член 7, параграф 1 от Директива [2003/88] национална разпоредба в колективен трудов договор или нейно тълкуване в смисъл, че работник или служител, изпаднал в състояние на временна неработоспособност поради общо заболяване по време на годишния си отпуск или на част от него, независимо че е направил съответно искане, няма право да прехвърля първите шест дни от периода на временната неработоспособност, които попадат в периода на годишния му отпуск, когато в резултат на подобно отчитане на тези дни на отсъствие по болест не се стига до ограничаване на правото на работника или служителя на годишен отпуск от четири седмици?
- 2) Има ли член 31, параграф 2 от [Хартата] директен ефект в трудови правоотношения между частноправни субекти, тоест налице ли е хоризонтален директен ефект?
- 3) Закрива ли член 31, параграф 2 от Хартата придобитото право на отпуск, когато продължителността на отпуска надвишава предвидения в член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 минимален годишен отпуск от четири седмици, и допуска ли тази разпоредба от Хартата национална разпоредба в колективен трудов договор или нейно тълкуване в смисъл, че работник или служител, изпаднал в състояние на временна неработоспособност поради общо заболяване по време на годишния си отпуск или на част от него, независимо че е направил съответно искане, няма право да прехвърля първите шест дни от периода на временната неработоспособност, които попадат в периода на годишния му отпуск, когато в резултат на подобно отчитане на тези дни на отсъствие по болест не се стига до ограничаване на правото на работника или служителя на годишен отпуск от четири седмици?“.

По преюдициалните въпроси

По първия въпрос

- 32 С първия си въпрос по всяко от делата С-609/17 и С-610/17 запитващата юрисдикция по същество иска да установи дали член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национални разпоредби и колективни трудови договори, които предвиждат предоставянето на дни платен годишен отпуск над предвидения в посочената разпоредба минимален период от четири седмици, като изключват възможността за прехвърляне на тези дни отпуск поради заболяване.
- 33 В това отношение следва да се припомни, че съгласно постоянната съдебна практика Директива 2003/88 допуска национални разпоредби, които предоставят на работниците право на платен годишен отпуск с продължителност над предвидените в член 7, параграф 1 от тази директива четири седмици, което се предоставя при определените в националното право условия за придобиване и предоставяне (вж. в този смисъл решения от 24 януари 2012 г., Dominguez, С-282/10, ЕУ:С:2012:33, т. 47, от 3 май 2012 г., Neidel, С-337/10, ЕУ:С:2012:263, т. 34, от 20 юли 2016 г., Maschek, С-341/15, ЕУ:С:2016:576, т. 38 и от 13 декември 2018 г., Hein, С-385/17, ЕУ:С:2018:1018, т. 31).
- 34 Всъщност от текста на член 1, параграф 1 и параграф 2, буква а), на член 7, параграф 1 и на 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 (решения от 24 януари 2012 г., *Dominguez*, C-282/10, EU:C:2012:33, т. 48, от 3 май 2012 г., *Neidel*, C-337/10, EU:C:2012:263, т. 35 и от 13 декември 2018 г., *Hein*, C-385/17, EU:C:2018:1018, т. 30).

- 35 В такъв случай правото на платен годишен отпуск над минималния период по член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 не се урежда от тази директива, а от националното право извън установения с посочената директива режим, като същевременно се припомня, че такива по-благоприятни за работниците национални разпоредби не могат да служат за компенсиране на евентуално засягане на предоставената с тази разпоредба на правото на Съюза минимална защита, като произтичащото по-специално от намаляването на дължимото за минималния платен годишен отпуск възнаграждение, което тя гарантира (вж. в този смисъл решение от 13 декември 2018 г., *Hein*, C-385/17, EU:C:2018:1018, т. 42 и 43 и по аналогия решение от 10 юли 2014 г., *Julián Hernández* и др., C-198/13, EU:C:2014:2055, т. 43 и 44).
- 36 Както отбелязва генералният адвокат в точка 58 от заключението си, държавите членки съответно трябва, от една страна, да решат дали да предоставят на работниците допълнителен платен годишен отпуск над минималния период от четири седмици, гарантиран от член 7, параграф 1 от Директива 2003/88, и от друга страна, да определят, ако е необходимо, условията за предоставяне и погасяване на правото на отпуск за тези допълнителни дни, без да са длъжни в това отношение да спазват защитните правила, които Съдът е извел във връзка с посочения минимален период.
- 37 Така Съдът по-специално е приел, че при наличие на национална правна уредба и колективен трудов договор, които предвиждат, че не възниква право на платен годишен отпуск за определена година, за времето на отсъствие поради общо или продължително заболяване, наложило прекъсване на работата за дванадесет или повече последователни месеца, държавите членки могат да предвидят, че предоставеното от националната правна уредба право на платен годишен отпуск ще има различна продължителност в зависимост от основанията за отсъствието на работника по здравословни причини, при условие тя да е винаги по-голяма или равна на минималната продължителност от четири седмици, предвидена в член 7 от Директива 2003/88 (решение от 24 януари 2012 г., *Dominguez*, C-282/10, EU:C:2012:33, т. 49).
- 38 Съдът също така е постановил, че когато решават да предоставят на работниците платен годишен отпуск над посочения минимален период от четири седмици, държавите членки по-специално са свободни да предоставят или не право на финансово обезщетение на работник или служител при пенсионирането му, когато последният не е могъл да се ползва от правото на отпуск над посочения минимален период, поради факта че не е упражнявал функциите си поради болест, и ако това е така, да определят условията за такова евентуално предоставяне (вж. в този смисъл решения от 3 май 2012 г., *Neidel*, C-337/10, EU:C:2012:263, т. 36 и от 20 юли 2016 г., *Maschek*, C-341/15, EU:C:2016:576, т. 39).
- 39 Аналогично разрешение трябва да е водещо при наличието на национални правни уредби и колективни трудови договори, които, подобно на разглежданите в главното производство, предоставят на работниците право на платен годишен отпуск за период над минималния период от четири седмици, предвиден в член 7, параграф 1 от Директива 2003/88, като изключват правото на пълно или частично прехвърляне на платения годишен отпуск над посочения минимален период, когато работникът е бил нетрудоспособен поради заболяване през целия или част от периода на платения годишен отпуск. Всъщност държавите членки са свободни да предвидят или не такова право на прехвърляне и ако го предвидят, да определят условията за това, стига обаче от своя страна правото на платен годишен отпуск, което работникът действително ползва, докато не се намира в положение на нетрудоспособност поради заболяване, винаги да остава поне равно на посочения по-горе минимален период от четири седмици.

40 С оглед на изложените по-горе съображения на първия въпрос по всяко от делата C-609/17 и C-610/17 следва да се отговори, че член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 трябва да се тълкува в смисъл, че допуска национални разпоредби и колективни трудови договори, които предвиждат предоставянето на дни платен годишен отпуск над предвидения в посочената разпоредба минимален период от четири седмици, като изключват възможността за прехвърляне на тези дни отпуск поради заболяване.

По третия въпрос

41 С третия си въпрос по всяко от делата C-609/17 и C-610/17, които следва да се разгледат на второ място, запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали член 31, параграф 2 от Хартата трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национални разпоредби и колективни трудови договори, които предвиждат предоставянето на дни платен годишен отпуск над минималния период от четири седмици, предвиден в член 7, параграф 1 от Директива 2003/88, като същевременно изключват възможността за прехвърляне на тези дни отпуск поради заболяване.

42 Приложното поле на Хартата, що се отнася до дейността на държавите членки, е определено в член 51, параграф 1 от нея, съгласно който разпоредбите на Хартата се отнасят за държавите членки единствено когато те прилагат правото на Съюза (решение от 13 юни 2017 г., Florescu и др., C-258/14, EU:C:2017:448, т. 44 и цитираната съдебна практика). Съгласно член 51, параграф 2 от Хартата тя не разширява приложното поле на правото на Съюза извън компетенциите на Европейския съюз, не създава никакви нови компетенции или задачи за Съюза и не променя компетенциите и задачите, определени в Договорите.

43 Освен това следва да се припомни, че съгласно постоянната съдебна практика основните права, гарантирани в правния ред на Съюза, трябва да се прилагат във всички случаи, уреджани от правото на Съюза (решение от 6 ноември 2018 г., Bauer и Willmeroth, C-569/16 и C-570/16, EU:C:2018:871, т. 52 и цитираната съдебна практика).

44 В това отношение следва да се припомни, че съгласно член 94 от Процедурния правилник на Съда запитващата юрисдикция трябва да разясни връзката, която установява между разпоредбите на правото на Съюза, чието тълкуване иска, и националното законодателство, приложимо към разглеждания от нея спор. В акта за преюдициално запитване обаче не се съдържат никакви данни, от които може да се установи, че спорът по главното производство се отнася до тълкуването или прилагането на разпоредби на правото на Съюза, различни от Директива 2003/88 и член 31, параграф 2 от Хартата.

45 При това положение е важно да се провери дали националните разпоредби и колективните трудови договори, които предвиждат предоставянето на дни годишен отпуск над минималния период от четири седмици, предвиден в член 7, параграф 1 от Директива 2003/88, като същевременно изключват възможността за прехвърляне на тези дни отпуск поради заболяване, трябва да се приемат като разпоредби, с които се транспонира посочената директива по смисъла на член 51, параграф 1 от Хартата, и следователно дали член 31, параграф 2 от нея се прилага към положения като разглежданите в главното производство (вж. в този смисъл решение от 6 ноември 2018 г., Bauer и Willmeroth, C-569/16 и C-570/16, EU:C:2018:871, т. 53 и цитираната съдебна практика).

46 В това отношение следва да се припомни, че само по себе си обстоятелството, че националната мярка попада в област, в която Съюзът има компетенции, не би могло да я причисли към приложното поле на правото на Съюза и следователно да доведе до прилагане на Хартата (вж. в този смисъл решение от 10 юли 2014 г., Julián Hernández и др., C-198/13, EU:C:2014:2055, т. 36 и цитираната съдебна практика).

- 47 Следва също да се припомни, от една страна, че съгласно член 4, параграф 2, буква б) ДФЕС Съюзът в областта на социалната политика по отношение на аспектите, определени в Договора за функционирането на ЕС, и държавите членки разполагат със споделена компетентност по смисъла на член 2, параграф 2 ДФЕС. От друга страна, както уточнява член 153, параграф 1 ДФЕС и както се припомня в съображение 2 от Директива 2003/88, Съюзът подкрепя и допълва дейностите на държавите членки за подобряване на работната среда за опазване на здравето и безопасността на работниците.
- 48 В това отношение е важно да се подчертае, че Директива 2003/88, която, както бе припомнено в точка 34 от настоящото решение, само определя минималните изисквания за безопасност и здраве при организацията на работното време, е приета на основание член 137, параграф 2 ЕО, понастоящем член 153, параграф 2 ДФЕС. Както обаче следва от практиката на Съда, изразът „минималните изисквания“, съдържащ се в тези разпоредби на първичното право и възпроизведен в член 1, параграф 1 от посочената директива, трябва да се разглежда във връзка с член 137, параграф 4 ЕО, понастоящем член 153, параграф 4 ДФЕС, който уточнява, че тези минимални изисквания не са пречка за държавите членки, които желаят да запазят или въведат по-строги предпазни мерки, съвместими с Договорите. Ето защо при упражняване на запазената си компетентност държавите членки са свободни да приемат такива по-строги норми от тези, които са предмет на намеса на законодателя на Съюза, при условие че те не са в противоречие със съгласуваността на тази намеса (вж. в този смисъл решение от 17 декември 1998 г., IP, C-2/97, EU:C:1998:613, т. 35, 37 и 40).
- 49 Така член 15 от Директива 2003/88, съгласно който Директивата „не засяга правото“ на държавите членки да прилагат национални разпоредби, които са по-благоприятни за защитата на безопасността и здравето на работниците, не предоставя на държавите членки възможност да приемат законодателни разпоредби по силата на правото на Съюза, а само признава правото им да предвидят в националното право такива по-благоприятни разпоредби извън рамките на установения с тази директива режим (вж. по аналогия решение от 10 юли 2014 г., Julián Hernández и др., C-198/13, EU:C:2014:2055, т. 44).
- 50 По това разглежданите в главното производство положения се различават от положението, при което акт на Съюза предоставя на държавите членки свобода на избор между няколко правила за прилагане или дискреционно правомощие или свобода на преценка, което е неразделна част от установения с този акт режим, или от положението, при което такъв акт позволява приемането от държавите членки на специални мерки, за да се допринесе за изпълнението на неговата цел (вж. относно тези различни аспекти решения от 21 декември 2011 г., N. S. и др., C-411/10 и C-493/10, EU:C:2011:865, т. 64—68, от 16 февруари 2017 г., С. К. и др., C-578/16 PPU, EU:C:2017:127, т. 53, от 9 март 2017 г., Милкова, C-406/15, EU:C:2017:198, т. 46, 47, 52 и 53 и цитираната съдебна практика и от 13 юни 2017 г., Florescu и др., C-258/14, EU:C:2017:448, т. 48).
- 51 В настоящия случай накрая следва да се отбележи, че предоставянето на работниците на дни платен годишен отпуск над гарантирания с член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 минимален период от четири седмици и предвидената невъзможност за прехвърлянето им поради заболяване съгласно национални разпоредби и колективни трудови договори като разглежданите в главното производство само по себе си не може нито да засегне или ограничи така гарантираната с тази разпоредба минимална защита на работниците (вж. по аналогия решение от 10 юли 2014 г., Julián Hernández и др., C-198/13, EU:C:2014:2055, т. 43), нито да засегне други разпоредби на посочената директива, нейната съгласуваност или заложените в нея цели.
- 52 От всичко изложено по-горе следва, че когато държавите членки предоставят или позволяват на социалните партньори да предоставят право на платен годишен отпуск над минималната продължителност от четири седмици, предвидена в член 7, параграф 1 от тази директива, такова право, както и условията за евентуално прехвърляне на това право при заболяване по време на

отпуска попадат в обхвата на упражняването на запазената компетентност на държавите членки, без да бъдат регулирани от посочената директива, нито да попадат в приложното поле на последната (вж. по аналогия решение от 10 юли 2014 г., Julián Hernández и др., С-198/13, ЕУ:С:2014:2055, т. 45).

- 53 Когато обаче разпоредбите на правото на Съюза в съответната област не уреждат определен аспект и не възлагат на държавите членки конкретни задължения по отношение на дадено положение, приemanата от държавата членка национална правна уредба по отношение на този аспект е извън приложното поле на Хартата и съответното положение не може да се преценява с оглед на разпоредбите ѝ (вж. в този смисъл решения от 10 юли 2014 г., Julián Hernández и др., С-198/13, ЕУ:С:2014:2055, т. 35, от 14 декември 2017 г., Miravittles Ciurana и др., С-243/16, ЕУ:С:2017:969, т. 34 и от 19 април 2018 г., Consorzio Italian Management и Catania Multiservizi, С-152/17, ЕУ:С:2018:264, т. 34 и 35).
- 54 Следователно, като приема национални разпоредби или разрешава договарянето на колективни трудови договори, които подобно на разглежданите в главното производство предоставят на работниците право на дни платен годишен отпуск над минималния период от четири седмици, предвиден в член 7, параграф 1 от Директива 2003/88, и предвиждат условията за евентуалното прехвърляне на тези допълнителни права в случай на заболяване на работника, държавите членки не прилагат тази директива по смисъла на член 51, параграф 1 от Хартата.
- 55 С оглед на всички гореизложени съображения на третия въпрос по всяко от делата С-609/17 и С-610/17 следва да се отговори, че член 31, параграф 2 във връзка с член 51, параграф 1 от Хартата трябва да се тълкува в смисъл, че не се прилага при наличието на национални разпоредби и колективни трудови договори, които предвиждат предоставянето на дни платен годишен отпуск над минималния период от четири седмици, предвиден в член 7, параграф 1 от Директива 2003/88, като същевременно изключват възможността за прехвърляне на тези дни отпуск поради заболяване.

По втория въпрос

- 56 С оглед на отговора, даден на третия въпрос по всяко от делата С-609/17 и С-610/17, не е необходимо да се разглежда вторият въпрос, поставен по всяко от тези дела.

По съдебните разноски

- 57 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 (голям 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 трябва да се тълкува в смисъл, че допуска национални разпоредби и колективни трудови договори, които предвиждат предоставянето на дни платен годишен отпуск над предвидения в посочената разпоредба минимален период от четири седмици, като изключват възможността за прехвърляне на тези дни отпуск поради заболяване.**

- 2) Член 31, параграф 2 във връзка с член 51, параграф 1 от Хартата на основните права на Европейския съюз трябва да се тълкува в смисъл, че не се прилага при наличието на такива национални разпоредби и колективни трудови договори.**

Подписи