



Сборник съдебна практика

ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ГЕНЕРАЛНИЯ АДВОКАТ
H. SAUGMANDSGAARD ØE
представено на 12 декември 2019 година¹

Дело C-588/18

Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico)
Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores
(FESMC-UGT)
Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)
срещу
Grupo de Empresas DIA S.A.
Twins Alimentación S.A.

(Преюдициално запитване, отправено от Audiencia Nacional (Национален съд, Испания))

„Преюдициално запитване — Директива 2003/88/ЕО — Организация на работното време — Членове 5 и 7 — Седмична почивка — Годишен отпуск — Разрешение за отсъствие — Специален платен отпуск — Цел на специалния отпуск, различна от тази на седмичната почивка и на годишния отпуск — Съвпадане на специалния отпуск със седмичната почивка или с годишния отпуск“

I. Въведение

1. Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на членове 5 и 7 от Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време².

2. Запитването е отправено в рамките на съдебно производство в областта на колективните трудови договори съответно между, от една страна, синдикални организации на работници, а именно Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico) (Обединение на самостоятелно заетите лица в областта на търговията), Federación Estatal de Servicios para la Movilidad y el Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT) (Държавно обединение за услуги за мобилност и потребление към Генералния съюз на работниците), както и Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) (Обединение на работническите комисии за сектора на услугите) (наричани по-нататък „синдикалните организации“), и от друга страна, групата предприятия DIA SA и Twins Alimentación SA (наричани по-нататък „групата предприятия“), с цел да се определят условията за прилагане на различните видове специален платен отпуск, предвидени в член 46 от Convenio Colectivo del grupo de empresas Dia SA y Twins Alimentación SA (колективния трудов договор на групата предприятия Dia SA и Twins

¹ Език на оригиналния текст: френски.

² ОВ L 299, 2003 г., стр. 9; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 7, стр. 3.

Alimentación SA, наричан по-нататък „колективният трудов договор на групата предприятия“) ³, за да могат работниците да изпълняват лични или семейни задължения, когато юридическият факт, пораждащ право на посочените отпуски, съвпада с гарантирания от правото на Съюза период на седмична почивка или на платен годишен отпуск.

3. Това дело дава възможност на Съда, като изхожда от констатацията, че целта на специалните платени отпуски не е да се защитят безопасността и здравето на работниците, а само да им се предостави правото да поискат конкретно разрешение да отсъстват през работно време, да припомним, че в Директива 2003/88 се установяват само минимални изисквания за безопасност и здраве в областта на организацията на работното време, като на държавите членки се дава свободата да приемат по-благоприятни норми за работниците в областите, които не са обхванати от правото на Съюза.

4. В края на анализа си ще предложи на Съда като главен извод въз основа на него да приеме, че националните разпоредби като тези, предмет на главното производство, които не могат да засегнат минималните изисквания на Директива 2003/88, не попадат в приложното ѝ поле.

5. При условията на евентуалност ще поддържам становището, че членове 5 и 7 от Директива 2003/88 допускат национална правна уредба и колективни трудови договори, които не предвиждат предоставянето на специални платени отпуски, когато обстоятелствата, които са основание за ползването им, настъпват в дни, в които не се полага труд.

6. За тази цел ще обясня, на първо място, причините, поради които според мен прилагането на практиката на Съда относно съвпадането на отпуски, която се основава на разликата в предназначението им, за да се изведат защитни норми за гарантираните от Директива 2003/88 права, не трябва да се разширява и за случаите, когато работникът не се намира в състояние на неработоспособност и същевременно на невъзможност да си почива. На второ място, ще подчертая гъвкавостта на режима на седмичната почивка, която е достатъчно основание за отказа да се предоставят специални платени отпуски през този период.

II. Правна уредба

A. Директива 2003/88

7. Съображение 5 от Директива 2003/88 гласи:

„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 [Съюза] трябва да ползват дневни, седмични и годишни почивки с минимална продължителност и почивки по време на работа с достатъчна продължителност. В този смисъл е необходимо да се постави и ограничение на максималната продължителност на седмичното работно време“.

8. Член 1 от тази директива, озаглавен „Предмет и приложно поле“, предвижда в параграфи 1 и 2:

„1. Настоящата директива определя минималните изисквания за безопасност и здраве при организацията на работното време.

³ Този колективен трудов договор е приет с Resolución de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del grupo de empresas Dia SA y Twins Alimentación SA (решение на Генералната дирекция по заетостта за регистриране и публикуване на колективния трудов договор на групата предприятия Dia SA и Twins Alimentación SA) от 22 август 2016 г. (BOE № 212 от 2 септември 2016 г., стр. 63357).

2. Настоящата директива се прилага за:

- а) минималната продължителност на междудневната почивка, междуседмичната почивка и годишния отпуск, на почивките в работно време и максималната продължителност на седмично[то] работно време; и
 - б) някои аспекти на нощния труд, работата на смени и режима на работа“.
9. Член 2 от посочената директива, озаглавен „Определения“, предвижда:

„По смисъла на настоящата директива се прилагат следните определения:

1. „работно време“ означава всеки период, през който работникът работи на разположение на работодателя и изпълнява своята дейност или задължения, в съответствие с националното законодателство и/или практика;

2. „почивка“ означава всеки период, който не е работно време;

[...]

9. „достатъчна почивка“ означава, че работниците имат редовни почивки, чиято продължителност се измерва в единици за време, и които са с достатъчна продължителност и непрекъснати, за да се гарантира, че вследствие на умора или други режими на нередовна работа, те [няма] да наранят себе си, свои колеги или други лица и че няма да увредят здравето си, било в краткосрочен или дългосрочен план“.

10. Член 5 от същата директива, озаглавен „Междуседмична почивка“, гласи:

„Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че за всеки седемдневен период всеки работник има право на минимална почивка без прекъсване от 24 часа плюс междудневната почивка от 11 часа, посочена в член 3.

Ако обективни, технически или условия във връзка с организацията на труда оправдават това, може да се приложи минимална почивка от 24 часа“.

11. Съгласно член 7 от Директива 2003/88, озаглавен „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“.

12. Член 15 от тази директива предвижда:

„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“.

13. Член 17 от посочената директива, озаглавен „Дерогации“, предвижда в параграфи 1 и 2:

„1. При надлежно съблюдаване на общите принципи за защита на безопасността и здравето на работниците, държавите членки могат да дерогират разпоредбите на членове 3—6, 8 и 16, когато поради специфичните характеристики на съответната дейност, продължителността на работното време не се измерва и/или определя предварително или може да се определя от самите работници, и по-специално в случай на:

- а) ръководни кадри или други лица с правомощия за самостоятелно вземане на решения;
- б) семейни работници; или
- в) работници, които извършват религиозни обреди в църкви и религиозни общности.

2. Дерогациите, предвидени в параграфи 3, 4 и 5, могат да се приемат със закони, подзаконови или административни разпоредби или с колективни трудови договори, или със споразумения между социалните партньори при условие че съответните работници се компенсират с равностойни периоди за почивка, или че в изключителни случаи, когато по обективни причини е невъзможно съответните работници да бъдат компенсирани с такива равностойни периоди за почивка, на тях се осигурява подходяща защита“.

Б. Испанското право

14. Estatuto de los Trabajadores (Статут на работниците), в редакцията си след Real Decreto legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Кралски законодателен указ 2/2015 за одобряване на преработения текст на Закона за статута на работниците)⁴ от 23 октомври 2015 г. (наричан по-нататък „Статутът на работниците“), в член 37, озаглавен „Седмична почивка, празнични дни и отпуски“, гласи:

„1. Работниците имат право на минимална седмична почивка от ден и половина без прекъсване, която по правило включва събота следобед или евентуално понеделник сутрин и цялата неделя, като е възможно дните, полагани се за две седмици, да бъдат ползвани наведнъж. Продължителността на седмичната почивка на ненавършилите 18 години непълнолетни лица е най-малко два дни без прекъсване.

[...]

3. При наличие на основателни причини и след като уведоми работодателя си за тях, работникът може да отсъства от работа, без да губи правото си на възнаграждение поради следните причини и за посочения период от време:

- а) Петнадесет календарни дни при встъпване в брак.
- б) Два дни при раждане на дете, при смърт, злополука или тежко заболяване, при постъпване в болница или при амбулаторна хирургическа операция, налагаща домашна почивка, на лице, с което се намира в родство или сватовство до втора степен. Когато поради тази причина се налага работникът да пътува, размерът на отпуската е четири дни.
- в) Един ден при смяна на жилището.

⁴ ВОВ № 255 от 24 октомври 2015 г., стр. 100224.

d) За времето, необходимо за изпълнение на обществено или лично задължение, чието неспазване е основание за носене на отговорност, включително за упражняването на активно избирателно право. Когато законодателна или договорна разпоредба предвижда определен период, тя се прилага относно продължителността на отсъствието и финансовата компенсация.

[...]

e) Осъществяване на синдикална дейност или дейност по представителство на персонала съгласно предвиденото в закон или колективен трудов договор.

f) За времето, необходимо за явяване на медицински прегледи на бременни работнички и за участие в курсове за подготовка за раждането, участие в информационни и подготвителни срещи при осиновяване и изготвяне на психологическите доклади, които са задължителни при осиновяване, възлагане на упражняването на родителските права и настаняване на дете, във всички случаи при условие че те се провеждат през работно време.

[...]“.

15. Член 38 от Статута на работниците, озаглавен „Платен годишен отпуск“, предвижда:

„1. Периодът на платен годишен отпуск, който не може да се замества с финансово обезщетение, е договореният с колективен или индивидуален трудов договор. Неговата продължителност не може в никакъв случай да бъде по-малка от тридесет календарни дни.

2. Периодът или периодите, през който/които отпускът може да се ползва, се определя/определят по взаимно съгласие между предприятието и работника съгласно предвиденото евентуално в колективните трудови договори за годишното планиране на отпуските.

В случай на несъгласие между страните юрисдикцията, компетентна да решава трудови спорове, определя датата, от която ще се ползва отпускът, и нейното решение не подлежи на обжалване. Производството е ускорено и делото се разглежда с предимство.

3. Графикът за отпуските се определя във всяко предприятие. Работникът трябва да знае отнасящите се до него дати най-малко два месеца преди началото на отпуска.

Когато периодът на отпуск, определен в посочения в предходния параграф график за отпуските в предприятието, съвпада с период на временна неработоспособност поради бременност, раждане или кърмене, или с периода на спиране на действието на трудовия договор, предвиден в член 48, параграфи 4, 5 и 7 от този закон, заинтересованото лице има право да ползва отпуска си в период от време, различен от периода на временната неработоспособност или на отпуска, който му е предоставен в приложение на посочената разпоредба, след изтичането на периода на спиране, дори ако съответната календарна година вече е приключила.

Когато периодът на отпуска съвпада с временна неработоспособност поради обстоятелства, различни от посочените в предходната алинея, която изцяло или частично възпрепятства работника да го ползва през съответната календарна година, той може да направи това след възстановяване на работоспособността си, стига да не са изтекли повече от осемнадесет месеца от края на годината, за която се отнася отпускът“.

16. Член 46 от колективния трудов договор на групата предприятия гласи следното:

„I. След като уведоми предварително за отсъствието си и изложи причините за него работникът/работничката може да отсъства от работа, като запазва правото си на възнаграждение, на посочените основания и за следния период от време:

- A. Петнадесет календарни дни при встъпване в брак, които следва да се ползват от настъпване на юридическия факт, пораждащ правото на отпуск, или от деня, който непосредствено го предхожда, по избор на работника/работничката.
- B. Три дни при раждане на дете или при смърт, злополука или тежко заболяване, постъпване в болница на лице, с което работникът/работничката се намира в родство или сватовство до втора степен. При смърт на съпруг или на дете този период се удължава до 5 дни. Когато поради тази причина се налага работникът/работничката да пътува, размерът на отпуска се увеличава с един ден.
- C. Два дни за амбулаторна хирургическа операция, налагаща домашна почивка, на лице, с което работникът/работничката се намира в родство или сватовство до втора степен. Когато поради тази причина се налага работникът/работничката да пътува, размерът на отпуска е четири дни.
- D. Един ден при смяна на жилището.
- E. Времето, необходимо за изпълнение на обществено или лично задължение, чието неспазване е основание за носене на отговорност, включително упражняване на активно избирателно право.
- F. Осъществяване на синдикална дейност или дейност по представителство на персонала съгласно предвиденото в закон или в настоящия колективен трудов договор.
- G. Времето, необходимо за посещение на медицински кабинет през работно време, като работникът/работничката трябва да оправдае отсъствието поради заболяване с медицинско удостоверение.
- H. Часовете, необходими на работниците/работничките, за да се явят на зрелостни изпити или на изпити за придобиване на квалификация, когато образованието е държавно или във висше учебно заведение. В тези случаи те трябва да представят оправдателен административен документ в подкрепа на искането си.
- I. Работниците/работничките могат да ползват до три дни годишно допълнителен отпуск, като всеки един от тях може да се прибави към някой от отпуските, предвидени в букви A), B) и D) по-горе, или до два дни при смърт на съпруг, на граждански партньор или на деца или също един по един, с изключение на отпуска по параграф 1), в следните случаи:
 - 1) Един ден или осем часа годишно, като докажат използваното време със заверка от лекар, за да придружат непълнолетно дете, ненавършило 16 годишна възраст, на преглед в медицински кабинет през работното време на работника/работничката.
 - 2) При встъпване в брак на лице, с което се намират в родство или сватовство до втора степен.
 - 3) При полагане на изпит за свидетелство за управление на МПС и при подписване на нотариални актове за покупка или продажба на жилище от работника, когато работникът трябва да извърши това лично през работното си време.

II. За целите на отпуска, освен за отпуска по точка А) от настоящата разпоредба, двойките в гражданско партньорство имат същите права, стига да са надлежно вписани в съответния официален регистър и работникът/работничката да представи удостоверение за това, в съответствие с изискванията, установени в приложимата уредба на автономните общности.

III. Работникът/работничката трябва възможно най-рано да предупреди прекия си началник, за да приеме необходимите мерки, да му осигури ползването на съответния отпуск и да представи доказателство за посоченото основание за ползването на предоставения или подлежащия на предоставяне отпуск.

IV. За целите на настоящата разпоредба се счита, че е налице пътуване, когато работникът/работничката трябва да измине повече от 150 км от обичайното си местоживееие до местоназначението⁴.

17. Código Civil (Граждански кодекс) предвижда, от една страна, в член 4, параграф 3, че „[р]азпоредбите [на този] [к]одекс се прилагат субсидиарно в областите, уредени от други закони“, и от друга страна, в член 5, параграф 2, че „[п]разничните дни не се изключват при броенето на сроковете в гражданското право“.

III. Фактите по спора в главното производство и преюдициалните въпроси

18. С три иска, предявени поотделно, които са съединени с решение на Audiencia Nacional (Национален съд, Испания), три синдикални организации искат от запитващата юрисдикция да постанови, че специалните платени отпуски, предвидени в член 46 от колективния трудов договор на групата предприятия, с изключение на отпуска при встъпване в брак, трябва да се ползват в период, през който съответният работник е длъжен да работи за предприятието⁵, както първият ден, така и всички дни от отпуска. Що се отнася до отпуска при встъпване в брак, синдикалните организации искат той да започва в ден, в който работникът е длъжен да работи за предприятието.

19. Запитващата юрисдикция припомня, че седмичната почивка на работниците и платеният годишен отпуск са уредени в член 37, параграф 1, както и в член 38 от Статута на работниците, с които се транспонират разпоредбите на Директива 2003/88, при условия, които според нея надвишават задължителната минимална продължителност съгласно правото на Съюза⁶.

20. Тя уточнява, че член 46 от колективния трудов договор на групата предприятия прилага при по-благоприятни условия член 37, параграф 3 от Статута на работниците, с който на работниците се признава правото да ползват специални платени отпуски. Целта на тези видове отпуск е да отговорят на определени потребности на работниците, по-специално като раждането на дете, постъпването в болница, хирургическата операция или смъртта на близък роднина, както и осъществяването на дейност по представителство на персонала, които възникват по време на изпълнение на трудовия договор и са основание да се признае правото на отсъствие от работа, като се запази правото им на възнаграждение.

5 От съображения за яснота в настоящото заключение предпочетох изразите „дни, в които работникът е длъжен да работи за предприятието“, или „работни дни“, които съответстват на даденото от запитващата юрисдикция определение на използвания от нея израз „делнични дни“.

6 Запитващата юрисдикция отбелязва, че „[п]осочените две разпоредби са по-благоприятни от тази на правото на Съюза, тъй като член 37, параграф 1 определя общо седмичната почивка като минимален непрекъснат период от ден и половина, а член 38 предвижда, че минималната продължителност на годишния отпуск е 30 календарни дни“.

21. Запитващата юрисдикция отбелязва, че в посочения член 46, както и в член 37 от Статута на работниците, за отпуска при встъпване в брак е указано, че продължителността му се изчислява в календарни дни. В тези разпоредби не се уточнява нищо относно другите видове специален платен отпуск или относно началото на отпуска при встъпване в брак.

22. Запитващата юрисдикция обаче добавя, че член 5, параграф 2 от Гражданския кодекс, който се прилага при липсата на специални разпоредби, предвижда, че при броенето на сроковете в гражданското право празничните дни не се изключват.

23. Тя констатира, че обичайната практика на групата предприятия е специалният платен отпуск да започва от деня на правопораждащия факт, независимо дали денят, в който той е настъпил, е работен или не⁷, и да се изчислява в календарни дни.

24. Запитващата юрисдикция уточнява, че синдикалните организации основават иска си на решение от 13 февруари 2018 г., № 145/2018 г. на Tribunal Supremo (Върховен съд, Испания), което не е обвързваща съдебна практика. Този съд постановява, що се отнася до уредбата на специалните платени отпуски в секторен колективен трудов договор⁸, че когато правопораждащият факт на специалния платен отпуск е настъпил в неработен ден⁹, на който е приравнен празник, за начало на отпуска трябва да се брой първият следващ работен ден.

25. Запитващата юрисдикция подчертава, че ако искът на синдикалните организации бъде отхвърлен, на работниците ще се наложи да отговарят на потребностите, за които са предвидени специалните платени отпуски, през периодите на почивка, гарантирани от правото на Съюза.

26. Поради това посочената юрисдикция иска да се установи обхвата на тълкуването на правото на седмична почивка и на годишен отпуск, прогласено в членове 5 и 7 от Директива 2003/88, чиято цел е уточнена от практиката на Съда, а именно да защити ефективно безопасността и здравето на работниците.

27. В това отношение запитващата юрисдикция припомня, че Съдът вече е постановил, че гарантираният от правото на Съюза отпуск не може да е в ущърб на правото да се ползва друг гарантиран от същото право отпуск и че всяко изключение от режима на организация на работното време на Съюза, установен с Директива 2003/88, трябва да се тълкува така, че обхватът му да бъде ограничен до това, което е строго необходимо за защитата на интересите, закриляни с посоченото изключение.

28. Впрочем тази юрисдикция посочва, че целта на различните видове специален платен отпуск по член 37, параграф 3 от Статута на работниците е да се удовлетворят лични или свързани с изпълнението на граждански задължения потребности на работниците, някои от които са свързани с правото на синдикално организиране или с изпълнението на семейни задължения.

29. Ето защо тя счита, че при възникване на някоя от хипотезите по член 37, параграф 3 от Статута на работниците по време на седмичната почивка или на годишния отпуск ще има припокриване на две различни цели. Ако се приеме, че в този случай е невъзможно прехвърляне и ползване на специалния платен отпуск в момент, различен от седмичната почивка и годишния отпуск, последните биха се обезсмислили, тъй като работниците ще трябва да посветят седмичната си почивка или годишния си отпуск на разрешаването на проблеми, произтичащи от потребността, на която отговаря специалният платен отпуск.

7 От становището на групата предприятия следва, че когато правопораждащият факт настъпи по време на седмичната почивка, работникът не може да ползва специален платен отпуск, тъй като не полага труд.

8 В хода на съдебното заседание беше уточнено, че този договор е различен от приложимия в главното производство.

9 Става въпрос за ден, в който работникът не е длъжен да работи.

30. Поради това запитващата юрисдикция се съмнява, че отказът да се предостави на работниците правото да ползват отпуските по член 37, параграф 3 от Статута на работниците и по член 46 от колективния трудов договор на групата предприятия, когато потребността, на която те отговарят, възниква по време на предвидените в Директива 2003/88 минимална седмична почивка и минимален платен годишен отпуск, е в съответствие с членове 5 и 7 от тази директива. Тя иска да се установи също така дали в случай че последните съвпадат по време, не би трябвало да се предвидят мерки за гарантиране на ефективното ползване на минималната почивка, предвидена в посочената директива.

31. При тези условия Audiencia Nacional (Национален съд) решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Трябва ли член 5 от Директива [2003/88] да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба, която позволява ползването на различните видове [специален] платен отпуск с цел, различна от почивка, да съвпада със седмичната почивка?

2) Трябва ли член 7 от Директива 2003/88 да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба, която позволява ползването на различни видове [специален] платен отпуск с цел, различна от почивка, отдых и развлечение, да съвпада с годишния отпуск?“.

32. Синдикалните организации, групата предприятия, испанското правителство и Европейската комисия са представили писмени становища пред Съда. Те са представили устните си становища в съдебното заседание, проведено на 24 септември 2019 г.

IV. Анализ

33. С двата си преюдициални въпроса запитващата юрисдикция по същество иска от Съда да установи дали членове 5 и 7 от Директива 2003/88 трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална правна уредба и колективни трудови договори, които не предвиждат предоставянето на различни видове специален платен отпуск, когато една от потребностите, на които отговарят, възникне по време на седмична почивка или на годишен отпуск.

34. Според мен си струва да се подчертаят елементите, на които се основават тези въпроси. Всъщност запитващата юрисдикция задава въпроси, от една страна, относно *съвпадането на периодите на почивка*, предвидени в Директива 2003/88, и *на събитията от личния живот на работника*, които съгласно приложимите национални разпоредби биха обосновавали ползването на специални платени отпуски, ако са възникнали в работното му време, както и от друга страна, относно мерките, които трябва да се предприемат, за да се гарантира ефективното ползване на предвидените в Директива 2003/88 периоди на почивка¹⁰.

35. Поради това ми се струва, че преди да се посочат възможните отговори, е необходимо да се изясни целта на преюдициалните въпроси.

10 Вж. точки 29 и 30 от настоящото заключение. Отбелязвам, че макар искането за тълкуване на синдикалните организации да се основава на решение на Tribunal Supremo (Върховен съд) (вж. т. 24 от настоящото заключение), в подкрепа на *прехвърлянето на началото на този отпуск* в първия следващ работен ден, когато юридическият факт, пораждащ правото той да бъде предоставен, настъпва в празничен или неработен ден, в отговор на въпросите на Съда тези организации поддържат, че при съвпадане с обстоятелства, които са основание за предоставяне на различни видове специален платен отпуск, годишният отпуск трябва да се прехвърли по аналогия по-специално с възприетото в решение от 21 юни 2012 г., ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372).

А. По целта на преюдициалните въпроси

36. Запитващата юрисдикция обосновава преюдициалното си запитване с опасността от засягане на *минималните* периоди¹¹ на почивка, гарантирани от правото на Съюза, доколкото *целите* на различните видове специален платен отпуск са различни от тези на годишния отпуск и на седмичната почивка¹². В подкрепа на преюдициалното си запитване тя се позовава на практиката на Съда относно припокриването на правото на годишен отпуск и по-специално правото на отпуск, предоставян при болест¹³.

37. Въпреки това според мен посоченото съчетаване с практиката на Съда, защитаваща правото на годишен отпуск поради съображения, свързани със здравето на работника и с неговата работоспособност, което произтича само от констатацията на запитващата юрисдикция за различната цел на отпуските, трябва да се обсъди.

38. Освен това считам, че нови основания за размисъл може да се изведат от решение от 19 ноември 2019 г., TSN и АКТ¹⁴, което се отнася до тълкуването на член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 при наличието на национални правни уредби и колективни трудови договори, които предвиждат предоставянето на дни платен годишен отпуск над минималния период от четири седмици, като изключват правото на пълно или частично прехвърляне на допълнителните дни отпуск при заболяване на работника¹⁵.

39. При тези условия считам, че преди да се разгледа въпросът дали практиката на Съда, която установява последиците от разликата в целите на правото на отпуск, може да се приложи и за различните видове специален платен отпуск, трябва да се провери дали те попадат в приложното поле на Директива 2003/88.

Б. По приложното поле на Директива 2003/88

40. От текста на член 1 от Директива 2003/88 следва по-специално, че тя има за цел да определи минималните изисквания за всички работници в държавите членки чрез сближаване на националните разпоредби относно ограниченията на продължителността на работното време¹⁶, минималната дневна и седмична почивка, годишния отпуск и допълнителна закрила за работниците, които полагат нощен труд.

41. Тази директива не предвижда особени разпоредби относно възможността за предоставяне на разрешения за отсъствие в работно време, без загуба на възнаграждението, на основания, различни от тези, свързани с безопасността и здравето на работника¹⁷, които са обвързани с натрупването на периоди на труд, полаган на служба при един работодател¹⁸.

11 Вж. също решение от 19 ноември 2019 г., TSN и АКТ (C-609/17 и C-610/17, EU:C:2019:981, т. 35—37).

12 В това отношение може да се припомни, че испанският законодател е установил различни видове специален платен отпуск, за да позволи на работника да *изпълнява лични задължения* при най-добрите условия. Така може да му бъде разрешено да прекъсне изпълнението на работата си при настъпване на събития в личния или семейния му живот, като по-специално встъпване в брак, раждане на дете, смърт на член на семейството, поемане на лечението на близък роднина, смяна на жилището и изпълнение на обществени задължения като гласуване или представителство на работниците. В договорения на това правно основание колективен трудов договор на групата предприятия се уточнява началният момент на отпуска при встъпване в брак, разширява се обхвата на някои права и се предвижда предоставянето им при други обстоятелства, като явяването на изпити във висше учебно заведение или за свидетелство за управление на МПС или също подписването на нотариални актове за продажба или покупка на жилище.

13 Вж. точка 61 от настоящото заключение.

14 C-609/17 и C-610/17, EU:C:2019:981.

15 Вж. точки 39 и 40 от това решение.

16 Вж. в това отношение решение от 20 ноември 2018 г., Sindicatul Familia Constanța и др. (C-147/17, EU:C:2018:926, т. 39).

17 Вж. решение от 19 ноември 2019 г., TSN и АКТ (C-609/17 и C-610/17, EU:C:2019:981, т. 34, 47 и 48).

18 Вж. решения от 14 октомври 2010 г., Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, т. 37), и от 4 октомври 2018 г., Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, т. 28).

42. Член 15 от Директива 2003/88 предвижда, че държавите членки могат да въведат по-благоприятни разпоредби за работниците, които са съпоставими с разпоредбите, предвидени в посочената директива за осигуряване на защитата на безопасността и здравето на работниците¹⁹. В настоящия случай в испанското право такива са разпоредбите за седмичната почивка и за годишния отпуск, чиято продължителност според запитващата юрисдикция е над предвидените в правото на Съюза минимални изисквания, но не и за различните видове специален платен отпуск²⁰.

43. Макар да се добавят към предвидения в Директива 2003/88 годишен отпуск, тези видове отпуск имат друго естество и с тях се преследват различни цели. Всъщност припомням, че става въпрос за *разрешения за прекъсване на изпълнението на трудовия договор* за период от няколко часа до няколко дни и че целта им е да се съвместят по-добре професионалните задължения на работника с тези, свързани с неговия личен или семеен живот в дни, в които той трябва да полага труд за предприятието.

44. Поради това работникът може да претендира ползването на посочените видове специален платен отпуск на основания, които не са свързани с професионалната дейност, като направи искане за това²¹. Съпоставянето им с изискванията на Директива 2003/88 ясно показва, че целта им не е да се защитят безопасността или здравословното състояние на работника във връзка с изпълнението на работата.

45. Поради това приемам, на първо място, че като предоставя възможност за ползване на различните видове специален платен отпуск, испанският законодател не упражнява признатото в член 15 от посочената директива право на държавите членки²².

46. По този начин, като установява по собствена инициатива в полза на работниците права, с които се преследва цел, различна от посочената в тази директива, испанският законодател упражнява компетентността си извън уредената с нея област²³.

47. В това отношение следва да се вземе предвид значението на решение от 19 ноември 2019 г., TSN и АКТ²⁴, относно правото на различни видове платен годишен отпуск, които са над предвидената в член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 минимална продължителност от четири седмици. Според Съда посоченото право, предоставено от държавите членки или от социалните

19 Вж. решения от 21 февруари 2018 г., Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, т. 41—43), и от 19 ноември 2019 г., TSN и АКТ (C-609/17 и C-610/17, EU:C:2019:981, т. 49 и цитираната съдебна практика).

20 Вж. точка 20 от настоящото заключение.

21 Вж. бележка под линия 70 и точка 103—107 от настоящото заключение.

22 Вж. по аналогия решение от 10 юли 2014 г., Julián Hernández и др. (C-198/13, EU:C:2014:2055, т. 39, 41, 44 и 45). Доколкото ми е известно, аналогична в различна степен национална правна уредба съществува в Белгия, в България, в Германия, във Франция, в Хърватия, в Италия, в Люксембург, в Малта, в Нидерландия, в Полша, в Португалия, в Румъния, в Словения, в Словакия и във Финландия. Що се отнася до режима на предоставените права, отбелязвам, че той може да зависи от продължителността на работното време и от условията за прилагане на отпуска.

23 Впрочем отбелязвам, че не се твърди, че испанското законодателство транспонира частично клауза 7 от ревизираното рамково споразумение за родителския отпуск, сключено на 18 юни 2009 г., съдържащо се в приложение към Директива 2010/18/ЕС на Съвета от 8 март 2010 година за прилагане на ревизираното рамково споразумение за родителския отпуск, сключено между Конфедерацията на европейския бизнес (BUSINESSEUROPE), Европейската асоциация на занаятите и малките и средните предприятия (UEAPME), Европейския център на предприятията с държавно участие и на предприятията от общ икономически интерес (СЕЕР) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC), и за отмяна на Директива 96/34/ЕО (ОВ L 68, 2010 г., стр. 13), в сила до 1 август 2022 г., озаглавена „Отсъствие от работа поради форсмажорни обстоятелства“. Тази директива ще бъде отменена, считано от 2 август 2022 г., с Директива (ЕС) 2019/1158 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 година относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, и за отмяна на Директива 2010/18/ЕС на Съвета (ОВ L 188, 2019 г., стр. 79) (вж. член 19, параграф 1 от Директива 2019/1158). Клауза 7 от посоченото рамково споразумение ще бъде заменена с член 7 от тази директива, в който по същество са възпроизведени същите разпоредби.

24 C-609/17 и C-610/17, EU:C:2019:981. Вж. точка 38 от настоящото заключение.

партньори по силата на предвидената в член 15 от Директива 2003/88 възможност²⁵ или също условията за евентуалното му прехвърляне в случай на заболяване, настъпило по време на отпуска, спадат към упражняваната от държавите членки запазена компетентност, без да са уредени в тази директива, нито да попадат в приложното ѝ поле²⁶.

48. Отбелязвам, че в това решение ясно се припомня, че когато разпоредбите от правото на Съюза в съответната област не уреждат даден аспект и не налагат никакво конкретно задължение на държавите членки по отношение на дадено положение, те са свободни да упражняват своята компетентност.

49. Поради това считам, че разрешението в посоченото съдебно решение относно правото на годишен отпуск, което се изисква от Директива 2003/88, е приложимо по аргументи a fortiori, тъй като съответните разпоредби са приети от държавите членки или от социалните партньори в област, която е съвсем различна от тази, обхваната от правото на Съюза.

50. На второ място, що се отнася до припомненото от Съда в решение от 19 ноември 2019 г., TSN и АКТ²⁷, ограничение при упражняване на компетентността на държавите членки, а именно евентуално засягане на минималната защита, гарантирана от член 7 от Директива 2003/88²⁸, считам, че само по себе си предоставеното на работника право на специален платен отпуск с оглед улесняване на връзката между личния му живот и професионалните му задължения в рамките на работното му време не може да накърни възможността да упражни правото си на седмична или годишна почивка, което е единствената преследвана с Директива 2003/88 цел²⁹. Всъщност при липсата на конкретни положения, доведени до знанието на Съда, е трудно е да си представим как предвидено от националния законодател право на *допълнителен* отпуск, с което работникът разполага *извън минималните изисквания на Директива 2003/88*³⁰, на практика би могло да *накърни предвиденото в нея право на почивка*³¹.

51. Отново като непосредствено продължение на изводите от решение от 19 ноември 2019 г., TSN и АКТ³², отбелязвам също, че няма засягане на последователността на Директива 2003/88 или на преследваните от нея цели³³. В това отношение, ако националният законодател не беше установил право на различни видове специален платен отпуск, даващо възможност да се позволи на работника да отсъства по негово искане, когато събитие от личния му живот настъпи през работното му време, въпросът за ефективността на годишния отпуск или на седмичната почивка при настъпване на това събитие нямаше да се поставя с оглед на правото на Съюза.

52. Според мен тази констатация насочва вниманието към факта, че в случая засягането на ефективността на годишния отпуск или на седмичната почивка е мислимо само ако се приеме, че всяко събитие, което може да попречи на работника да се ползва пълноценно от почивка или отид, е основание да му бъде предоставен допълнителен отпуск, така че да се опази целта на годишния отпуск³⁴.

25 Вж. точки 34 и 35 от това решение.

26 Вж. точка 52 от посоченото решение и цитираната съдебна практика.

27 C-609/17 и C-610/17, EU:C:2019:981.

28 Вж. точки 35 и 51 от това решение и цитираната съдебна практика.

29 Според мен би било различно, ако в отговор на искане за предоставяне на специален платен отпуск от работника се изискваше да ползва годишен отпуск или ако времето на този отпуск се приспадаше от това на годишния отпуск. Вж. също по аналогия цитираната съдебна практика в точка 35 от решение от 19 ноември 2019 г., TSN и АКТ (C-609/17 и C-610/17, EU:C:2019:981), в която Съдът припомня наложените на държавите членки ограничения с оглед на гарантиране на действителната минимална продължителност на почивката от четири седмици.

30 Вж. точка 42 от настоящото заключение.

31 Вж. точка 71 от настоящото заключение.

32 C-609/17 и C-610/17, EU:C:2019:981.

33 Вж. точка 51 от това решение.

34 Вж. точки 29 и 71 от настоящото заключение.

53. Преследваната от Директива 2003/88 цел обаче не е такава. Изискванията ѝ са резултат от стремежа към справедливо равновесие между работно време и минимална продължителност на периоди на почивка³⁵ с оглед на продължаването на професионалната дейност на работника³⁶. Последницата от тях е, че му *предоставят само правото да изисква от работодателя да приложи гарантираните от тази директива периоди на почивка*.

54. Освен това гарантираната на работника по силата на членове 5 и 7 от Директива 2003/88 минимална защита не може да бъде в различни степени в зависимост от инициативите на държавите членки да приемат или не специални разпоредби, аналогични на приложимите в Испания.

55. Изводът, който правя въз основа на всички посочени съображения е, че преюдициалните въпроси не трябва да подтикнат Съда да контролира условията, при които възниква правото на специални платени отпуски, уредено от националния законодател, при положение че това право не е свързано със способността на работника да върши работата си и като такова не може да засегне гарантираната от Директива 2003/88 ефективност на правото на седмична почивка или на годишен отпуск или преследваната от нея цел.

56. Поради това предлагам на Съда да постанови като главен извод, че национална правна уредба и колективни трудови договори, с които се предвижда предоставянето на различни видове специален платен отпуск, за да се позволи на работника да отсъства в работни дни с цел изпълнение на лични или семейни задължения, не попадат в приложното поле на Директива 2003/88.

57. Ако Съдът все пак не сподели това становище, като приеме, че е достатъчно да се твърди, че има *опасност* разглежданите национални разпоредби *да засегнат целта на минималните* периоди на почивка, предвидени от Директива 2003/88³⁷, и тази опасност може да се избегне чрез прехвърляне на гарантираните от тази директива отпуски³⁸, според мен Съдът ще трябва да се произнесе по въпроса дали практиката му относно разликата в целите на отпуските при припокриването им е приложима и за различните видове специален платен отпуск.

58. При това положение по-долу ще представя въпросите, които възнамерявам да поставя на преценката на Съда. Тъй като няма съдебна практика по случай на съвпадане на правото на отпуск и на правото на седмична почивка, ще разгледам тази хипотеза след хипотезата на съвпадане на специален платен отпуск и на годишен отпуск.

35 По този въпрос вж. по-подробно изложение в точки 72—76 от настоящото заключение.

36 Решение от 6 ноември 2018 г., Bauer и Willmeroth (C-569/16 и C-570/16, EU:C:2018:871, т. 47).

37 Запитващата юрисдикция следва да провери това.

38 Вж. в това отношение решение от 19 ноември 2019 г., TSN и АКТ (C-609/17 и C-610/17, EU:C:2019:981, т. 39).

В. По прилагането на практиката на Съда в случай на съвпадане на правото на два вида отпуск

59. Според мен принципният въпрос, който Съдът трябва да разреши, е дали проверката на целите на отпуска при съвпадане с правото на годишен отпуск трябва да се разшири и по отношение на различните видове специален платен отпуск, както Съдът е приел във връзка с отпуска по здравословни причини³⁹, като отпуск, чиято цел е да се подобри „здравословното състояние на работниците“⁴⁰, което им пречи да работят. С други думи, необходимо е да се определи по общ начин основанието за прилагане на критерия за целта на правото на отпуск при припокриване на различни видове отпуск при изпълнението на трудовия договор⁴¹.

60. Поради това ще припомня основните аспекти на тази съдебна практика, за да изведе произтичащия от нея главен критерий, преди да проверя дали тя може да се приложи и за различните видове специален платен отпуск.

1. По критерия, установен от практиката на Съда относно разликата в целите на правото на отпуск

61. Тъй като различните видове допълнителен специален платен отпуск са въведени от националния законодател в област, която не е уредена от правото на Съюза⁴², следва да се разгледа практиката на Съда по аналогичен случай, а именно когато има припокриване на уредени от националното право годишен отпуск и отпуск по болест⁴³ или на отпуск по здравословни причини⁴⁴. Тази съдебна практика налага да се проучи целта на съществуващите едновременно отпуска.

39 Вж. решение от 30 юни 2016 г., Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, т. 27).

40 Този израз е изведен от решение от 30 юни 2016 г., Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, т. 30).

41 Всъщност следва да се подчертае значението на посоченото условие, свързано с изпълнението на работата, което позволява да се направи разграничение с родителския отпуск. Вж. в това отношение решение от 4 октомври 2018 г., Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, т. 35).

42 Припомням, че обратно, съгласно постоянната съдебна практика, когато две права са гарантирани от правото на Съюза, отпуск, гарантиран от правото на Съюза, не може да накърни друго право да се ползва друг отпуск, който преследва цел, различна от първия. Вж. по-специално решение от 4 октомври 2018 г., Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, т. 37 и цитираната съдебна практика). Този принцип, прогласен в хипотезата на съвпадане на годишен отпуск и на отпуск по майчинство (вж. решение от 18 март 2004 г., Merino Gómez, C-342/01, EU:C:2004:160, т. 33 и 41), се прилага и при съвпадане на родителски отпуск и отпуск по майчинство (вж. решения от 14 април 2005 г., Комисия/Люксембург, C-519/03, EU:C:2005:234, т. 33) и от 20 септември 2007 г., Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, т. 56 и 57). Той не е приложим, когато с оглед на определянето на правото на платен годишен отпуск се преценява дали период на родителски отпуск трябва да се приравни на период на действително полагане на труд (вж. решение от 4 октомври 2018 г., Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, т. 26 и 37).

43 Съдът е постановил, че „за разлика от правото на отпуск по майчинство или на родителски отпуск [...], правото на отпуск по болест и условията и редът за упражняване на посоченото право не са уредени понастоящем от действащото право [на Съюза]“ (решение от 20 януари 2009 г., Schultz-Hoff и др., C-350/06 и C-520/06, EU:C:2009:18, т. 27).

Що се отнася до предходните решения относно случаи на съвпадане на периоди на годишен отпуск и на отпуск по болест вж. решение от 10 септември 2009 г., Vicente Pereda (C-277/08, EU:C:2009:542). По това дело работникът е бил в отпуск по болест през определения в графика за отпуските в предприятието период на годишен отпуск.

Вж. също така за съпоставяне с обстоятелствата, на които се основава вторият преюдициален въпрос, решение от 21 юни 2012 г., ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372), относно случай на *неработоспособност, настъпила през периода на годишен отпуск* (т. 24 от посоченото решение). По този повод Съдът е уточнил, че „моментът на настъпването на тази неработоспособност е без значение“ (т. 21).

Вж. също решение от 19 ноември 2019 г., TSN и АКТ (C-609/17 и C-610/17, EU:C:2019:981), относно отказа за прехвърляне на платен годишен отпуск, през който работникът е боледувал, когато непрехвърлянето не води до намаляване на действителната продължителност на платения годишен отпуск под четири седмици.

44 Вж. решение от 30 юни 2016 г., Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, т. 29).

62. В това отношение Съдът ясно припомня, в решение от 30 юни 2016 г., *Sobczyszyn*⁴⁵, доводите, които трябва да се използват, като започва с това, че „целта на правото на платен годишен отпуск, която е да позволи на работника да си почине и да разполага с период на отдих и развлечение, се различава от тази на правото на отпуск по болест, който се предоставя на работника, за да може той да се възстанови от заболяване“⁴⁶.

63. Тези доводи продължават с постоянния извод, че „[с] оглед на тези различни цели на двата вида отпуски, [...] работник, който е в отпуск по болест през предварително определен период на годишен отпуск, по свое искане и за да може действително да се ползва от годишния си отпуск, има право да ползва същия в период от време, различен от този, който съвпада с периода на отпуската по болест“⁴⁷.

64. Вследствие на това според Съда трябва да се определи дали с оглед на евентуално различната цел на два вида отпуск въпросното припокриване на отпуски може да постави пречки за ползването от работника в по-късен момент на годишния отпуск, който му се полага⁴⁸.

65. Достатъчно ли е обаче да се констатира разликата между целите на видовете отпуск, за да се приеме, че във всички случаи полагащото се на работника право на годишен отпуск може да бъде накърнено?

66. Не мисля така, тъй като извън констатацията за присъщата за всяко от посочените права на отпуск цел, здравословното състояние на работника, което е основание за прекъсване на изпълнението на трудовия договор⁴⁹, съставлява основата на практиката на Съда, защитаваща ефективността на предвидения в Директива 2003/88 годишен отпуск⁵⁰. Той се гради върху няколко безспорни принципа.

67. На първо място, Съдът взема предвид общата цел за защита на здравето на работника чрез два вида отпуски, единият годишен, а другият по болест, който е задължителен за работодателя с оглед както на Директива 2003/88, така и на Конвенция № 132 на Международната организация на труда от 24 юни 1970 година относно платения годишен отпуск (ревизирана)⁵¹.

45 C-178/15, EU:C:2016:502.

46 Решение от 30 юни 2016 г., *Sobczyszyn* (C-178/15, EU:C:2016:502, т. 26). В тази точка Съдът се позовава на решение от 21 юни 2012 г., *ANGED* (C-78/11, EU:C:2012:372, т. 19 и цитираната съдебна практика). За първи път Съдът прави тази констатация в решение от 20 януари 2009 г., *Schultz-Hoff* и др. (C-350/06 и C-520/06, EU:C:2009:18, т. 25), след като постановява това в случай на отпуск по майчинство, чиято цел по-специално е да защити здравословното състояние на работничката (вж. решения от 18 март 2004 г., *Merino Gómez*, C-342/01, EU:C:2004:160 т. 32 и от 20 септември 2007 г., *Kiiski* (C-116/06, EU:C:2007:536, т. 30). Вж. също цитираната в точка 69 от настоящото заключение съдебна практика.

47 Решение от 30 юни 2016 г., *Sobczyszyn* (C-178/15, EU:C:2016:502, т. 26). Курсивът е мой. Съдът се позовава на решения от 10 септември 2009 г., *Vicente Pereda* (C-277/08, EU:C:2009:542, т. 22), и от 21 юни 2012 г., *ANGED* (C-78/11, EU:C:2012:372, т. 20).

48 Вж. решение от 30 юни 2016 г., *Sobczyszyn* (C-178/15, EU:C:2016:502, т. 27).

49 Този критерий позволява в частност отпусъкът, чиято цел е да се възстанови здравословното състояние на работника, да се разграничи от предвидения в правото на Съюза родителски отпуск, който има собствена цел. Вж. в това отношение решение от 4 октомври 2018 г., *Dicu* (C-12/17, EU:C:2018:799 т. 35).

50 Вж. решение от 30 юни 2016 г., *Sobczyszyn* (C-178/15, EU:C:2016:502, т. 26).

51 Вж. решение от 20 януари 2009 г., *Schultz-Hoff* и др. (C-350/06 и C-520/06, EU:C:2009:18, т. 37 и 38). Член 5, параграф 4 от посочената Конвенция гласи, че „[...] отсъствията от работа поради причини, независещи от волята на наетото на работа заинтересовано лице, като отсъствията поради болест, злополука или отпуск по майчинство, се зачитат за трудов стаж“ [неофициален превод]. Освен факта, че Съдът се позовава на посочената разпоредба, тъй като е било необходимо за разглеждането на въпроса за условията за предоставяне на правото на годишен отпуск (вж. решение от 20 януари 2009 г., *Schultz-Hoff* и др., C-350/06 и C-520/06, EU:C:2009:18, т. 41), интересно е да се констатира, че това позоваване се ограничава до свързаните с работника събития, които той понася, по-специално при опасности за здравето му, които по принцип са основание отсъствието от работа да не се приспада от периодите на действително положен труд. Вж. също решения от 22 ноември 2011 г., *KHS* (C-214/10, EU:C:2011:761, т. 42), от 4 октомври 2018 г., *Dicu* (C-12/17, EU:C:2018:799, т. 32), и от 6 ноември 2018 г., *Vaueg* и *Willmeroth* (C-569/16 и C-570/16, EU:C:2018:871, т. 81).

68. На второ място, Съдът подчертава характеристиките на отпуска по болест, в резултат на които се възпрепятства пълното проявяване на позитивното въздействие на правото на платен годишен отпуск върху безопасността и здравето на работника⁵². Става въпрос за непосредствената неработоспособност, дължаща се на здравословното състояние на работника, за наличието на физически или психически страдания, свързани със заболяване⁵³, за непредвидимостта на настъпването на тази неработоспособност, за независещия ѝ от волята на работника характер⁵⁴ и за липсата на временно спиране на изпълнението на трудовото правоотношение⁵⁵.

69. На практика няма съмнение, че при такива обстоятелства заболелият работник не само не е в състояние да полага труд, но и „да си почине от изпълнението на задачите, възложени му с неговия трудов договор [...], и да разполага с период на отдих и развлечение“⁵⁶ с оглед на продължаването на професионалната си дейност в бъдеще⁵⁷.

70. Така едновременното съществуване на право на два вида отпуск, чиято цел е изключително да се защити безопасността и здравето на работника чрез задължение да не полага труд, според мен е основание Съдът да приеме, че те трябва да се ползват независимо един от друг.

71. На трето място, въз основа на това Съдът прави извода, че годишният отпуск трябва да се прехвърли, за да може работникът „действително да се ползва“ от него⁵⁸. В това отношение ми се струва уместно да уточня смисъла на този израз поради съображенията на акта за преюдициално запитване⁵⁹. Всъщност от тях прозира тезата, че по време на почивката работникът трябва задължително да си почива⁶⁰.

72. Такова тълкуване обаче не може да се изведе от разпоредбите на Директива 2003/88, от една страна, поради съдържащите се в член 2 от посочената директива определения на „почивка“ и на „достатъчна почивка“ във връзка със съображение 5 от нея. В това отношение Съдът е уточнил, че понятията „работно време“ и „почивка“ са взаимно изключващи се⁶¹.

73. От друга страна, следва да се припомни, че целта на член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 е по-конкретно да гарантира, че работникът ще може да ползва *действителна почивка*, с оглед на ефективната защита на безопасността и здравето му, като предвижда, че минималният период за платен годишен отпуск не може да се замества с финансово обезщетение, освен при прекратяване на трудовото правоотношение.

52 Вж. решение от 22 ноември 2011 г., KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, т. 32).

53 Вж. решение от 4 октомври 2018 г., Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, т. 33, а contrario).

54 Вж. решение от 4 октомври 2018 г., Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, т. 32 и цитираната съдебна практика).

55 Вж. решение от 4 октомври 2018 г., Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, т. 35, а contrario).

56 Решение от 6 ноември 2018 г., Bauer и Willmeroth (C-569/16 и C-570/16, EU:C:2018:871, т. 41 и цитираната съдебна практика).

57 Вж. решение от 6 ноември 2018 г., Bauer и Willmeroth (C-569/16 и C-570/16, EU:C:2018:871, т. 47). Вж. също точка 62 от настоящото заключение.

58 Вж. точка 63 от настоящото заключение.

59 Вж. точки 29 и 52 от настоящото заключение.

60 Вж. също и точка 83 от настоящото заключение.

61 Вж. решение от 21 февруари 2018 г., Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, т. 55 и цитираната съдебна практика).

74. Поради това, за да се гарантира ефективността на предвиденото в посочената директива право на отпуск, е достатъчно мерките, предприети от държавите членки⁶², да се изпълняват от работодателя⁶³. Конкретно е защитено само правото на работника да отсъства от работа в периода на годишен отпуск, когато по независещи от волята му причини не е бил в състояние да упражни това право⁶⁴.

75. В това отношение довод може да се почерпи и от факта, че последица от полагашото се на работника право на годишен отпуск е, че при прекратяване на трудовото правоотношение се дължи финансова компенсация, за да не се накърни съществено това право⁶⁵. Така плащането на финансово обезщетение, когато работникът не е могъл да се възползва от това право⁶⁶, потвърждава, че не става въпрос да се проверява дали почивката е била *действителна в смисъл, че наистина е имала благотворно действие*, или, с други думи, дали работникът реално си е починал или се е отморил в периода на годишния отпуск.

76. Достатъчно е работникът да не е бил подчинен *спрямо своя работодател* на никакво задължение, което може да му попречи да се посвети свободно и непрекъснато на своите собствени интереси⁶⁷.

77. Именно в светлината на тези съображения смятам да продължа разглеждането на въпроса дали тази съдебна практика може да се приложи и за правото на различните видове специален платен отпуск при припокриване с годишния отпуск.

2. По възможността да се разшири прилагането на съдебната практика относно разликата в целите на видовете отпуск при обстоятелства, обосноваващи предоставянето на различни видове специален платен отпуск

78. Следва отново да се припомни най-напред, че общата цел на различните видове специален платен отпуск е да се улесни съвместяването на професионалния живот и на обстоятелства от личния или обществения живот, които настъпват през работно време.

79. Тези отпуски не могат да се приравнят на отпуските по болест поради обстоятелствата, които са основание за предоставянето им. Въсщност, с изключение на медицинските консултации⁶⁸, събитията, които позволяват на работника да ги ползва, не са пряко свързани със здравословното му състояние.

80. На следващо място, очевидно трудоспособността на работника не е засегната, тъй като специалните платени отпуски са въведени точно за да му позволят да прекъсне изпълнението на трудовия си договор.

62 В това отношение следва да се припомни, че самото съществуване на правото на отпуск произтича от правото на Съюза (вж. решение от 20 януари 2009 г., Schultz-Hoff и др., C-350/06 и C-520/06, EU:C:2009:18, т. 28) и че условията за упражняване и за прилагане на това право са оставени на преценката на държавите членки в границите на предоставената от разпоредбите на правото на Съюза минимална защита (вж. решение от 19 ноември 2019 г., TSN и АКТ, C-609/17 и C-610/17, EU:C:2019:981, т. 35).

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

64 Вж. решение от 29 ноември 2017 г., King (C-214/16, EU:C:2017:914, т. 49).

65 Вж. решение от 6 ноември 2018 г., Bauer и Willmeroth (C-569/16 и C-570/16, EU:C:2018:871, т. 49).

66 Вж. решение от 29 ноември 2017 г., King (C-214/16, EU:C:2017:914, т. 52).

67 Вж. решение от 9 септември 2003 г., Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, т. 94).

68 Става въпрос за отпуски, предвиден в член 46, параграф I, буква G от колективния трудов договор на групата от предприятия. Той позволява на работника да разполага с „необходимото време“, за „да посети медицински кабинет през работно време“. Отбелязвам, че посоченото условие, свързано с работното време, отново е припомнено в тази разпоредба, поради което го изключвам от анализа си.

81. На последно място, работникът „може да отсъства“⁶⁹ поради многобройни обстоятелства с променлива степен на спешност или предвидимост⁷⁰ на основанията, чието значение и отражение в личния си живот той преценява, за разлика от отпуска по болест⁷¹.

82. Поради това, след като нито едно от основанията за предоставяне на различни видове специален платен отпуск не е свързано с трудоспособността на заинтересованото лице, не ми се струва обосновано да се разшири прилагането на практиката на Съда, с която се извеждат последиците от двойната цел на отпуските с оглед на Директива 2003/88.

83. Само по-широко определяне на целта на отпуска, при което се проверява дали няма пречки за почивката и за периода на отдих и развлечение⁷², би могло да оправдае обратното разрешение. То би довело до вземане предвид например на сериозни събития в личния живот като смъртта на близък или приемането му в болница, които са също толкова непредвидими като заболяването на работник, както и последиците от тях, с оглед на целта на правото на годишен отпуск.

84. Всъщност в такъв случай, както посочват синдикалните организации по делото в главното производство, работникът ще бъде подложен на психически и дори физически страдания, аналогични на предизвиканите от заболяване, които биха могли да са основание за прекъсване на изпълнението на работата му за няколко дни с оглед на безопасността или здравето на работника благодарение на предоставянето на специален платен отпуск. По същия начин, след като целта на някои от тези видове отпуск е да се позволи на работника да осъществи конкретни действия, мотивирани от настъпилото събитие, целта на годишния отпуск, която е работникът да си почине и да разполага с период на отдих, няма да бъде защитена, ако различните видове специален платен отпуск се предоставят само в работно време.

85. Същевременно, както вече посочих, струва ми се, че с оглед на Директива 2003/88 такова тълкуване не е обосновано⁷³. Освен това на практика то би довело до преценка във всеки конкретен случай дали според обстоятелствата работникът е бил в състояние *действително* да си почине или да се отмори, докато единственото изведено от тази директива изискване е по време на периода на годишен отпуск работникът да няма никакво задължение спрямо своя работодател.

86. Вече е възможно да се предположат неудобствата на такава казуистика, още повече зависеща от личната преценка на всеки работник. Така например ако по време на годишния си отпуск той се грижи за родителя си или за болното си дете, може ли този свободно направен избор задължително да засегне ползването на този отпуск? И по-общо, ако поради различни причини работникът избере да не почива, какви трябва да бъдат последиците от това?

69 Посоченият израз е този, съдържащ се в националните разпоредби, предмет на разглеждане.

70 На практика в повечето случаи опасността от нарушаване на минималната продължителност на годишния отпуск би била много малка, като се имат предвид конкретните обстоятелства или продължителността на разрешеното отсъствие или пък организацията на труда, например при постоянен или плаващ график, които ще подлежат на преценка от националния съд във всеки конкретен случай. В този смисъл според мен непредвидимите обстоятелства трябва да се разграничават от тези, които по принцип са предвидими, като встъпване в брак, преместване (вж. решение от 20 септември 2007 г., *Kiiski*, C-116/06, EU:C:2007:536 т. 41 и 42), избори, осъществяване на синдикално представителство, участие в съдебна дейност, за които работникът трябва да може да се организира, като избере периода на годишен отпуск, или като поиска прехвърляне на началната и крайната му дата, ако приложимото право и организацията на труда позволяват това (по последния въпрос вж. например решение от 10 септември 2009 г., *Vicente Pereda*, C-277/08, EU:C:2009:542, т. 11).

71 Отпускът по болест е задължителен за работодателя (вж. решение от 29 ноември 2017 г., *King*, C-214/16, EU:C:2017:914, т. 61), поради това че той е свързан с установената от квалифицирано трето лице неработоспособност на работника, за да се разпорежи това прекъсване на работата (вж. решение от 20 януари 2009 г., *Schultz-Hoff* и др., C-350/06 и C-520/06, EU:C:2009:18, т. 41).

72 Вж. точка 69 от настоящото заключение.

73 Вж. точки 50 и 71 и сл. от настоящото заключение.

87. В този смисъл, да се разшири възможността за прилагане на практиката на Съда и по отношение на обстоятелства, които не са свързани с трудоспособността на съответното пряко засегнато от заболяване лице, само въз основа на констатацията за разликата в целите на отпуските, ми се струва както неоправдано от гледна точка на разпоредбите на Директива 2003/88, както са тълкувани от Съда, така и неподходящо с оглед на прилагането ѝ.

88. От друга страна, трябва да се прецени и възпиращият ефект, който би могло да има решението на Съда за избора на държавите членки, както и евентуално на социалните партньори, да предоставят по-благоприятни права на работника⁷⁴.

89. Считаю, че тези инициативи може да са били предприети при отчитането на три фактора, а именно, на първо място, разбира се, целта, преследвана в областта на социалната политика, която обаче е извън уредената от Директива 2003/88 област на защита на безопасността и здравето на работника, на второ място, условията за организация на работното време, разглеждани като цяло, като продължителността на работното време и надвишаването на предвидената в посочената директива минимална продължителност на почивката⁷⁵ и на трето място, приноса на колективните преговори.

90. В това отношение Съдът е посочил относно социалните партньори, че когато упражняват своето основно право на колективни преговори, признато в член 28 от Хартата на основните права на Европейския съюз (наричана по-нататък „Хартата“)⁷⁶, те се стараят да установят равновесие между съответните си интереси.

91. Ето защо считам, че определянето на конкретните условия за прилагане на различните видове специален платен отпуск, които не са свързани със здравословното състояние на работника, следва да се осъществи чрез тълкуване единствено на националните разпоредби от компетентните органи, за да не бъде изпразнено от съдържание правото на различните видове специален платен отпуск⁷⁷.

92. Поради това при условията на евентуалност предлагам на Съда да постанови, че член 7 от Директива 2003/88 допуска национална правна уредба и колективни трудови договори, които не предвиждат предоставянето на различни видове специален платен отпуск, когато обстоятелствата, обосноваващи ползването им, настъпват в неработни дни.

⁷⁴ В това отношение следва да се припомни, че разпоредби, аналогични на разглежданите по делото в главното производство, са приети в много държави членки, вж. бележка под линия 22 от настоящото заключение.

⁷⁵ Вж. бележка под линия 22 от настоящото заключение.

⁷⁶ Решение от 19 септември 2018 г., Bedi (C-312/17, EU:C:2018:734, т. 68 и цитираната съдебна практика).

⁷⁷ Всъщност националният съд може да вземе предвид разнообразието на целите на различните видове специални отпуски, на положението на работниците и на организацията на работното време при постоянен или плаващ график, да определи подходящото начало на тези отпуски или прехвърлянето им, когато по-специално правопораждащият факт настъпи в рамките на период, през който работникът не е длъжен да работи и той не му позволява да се справи с изпълнението на задълженията, свързани с непредвидимо събитие от личния си живот, като например задължителното изпълнение на формалности в ден, в който службите работят, в случай на смърт. Вж. по този въпрос, що се отнася до решения на национални съдилища, решение от 16 декември 1998 г., *chambre sociale de la Cour de Cassation* (отделение по трудови спорове на Касационен съд) (Франция), № 96-43.323 (според *Cour de cassation* (Касационен съд, Франция), не е задължително денят, за който е разрешено отсъствието от работа, да бъде денят на събитието, което е основание за него, но това трябва да стане в рамките на „разумен период“, през който е предоставен съответният ден: отпуск на основание встъпване в брак на дете, взет в навечерието на събитието. Това разрешение е валидно за всички видове отпуск за семейни събития). Вж. също, изключително в случай на смърт, по аналогия с решение от 12 декември 2001 г. на *Corte suprema di cassazione, Sezioni unite* (Касационен съд, пленум, Италия), № 14020/2001, относно случай на припокриване между отпуск по болест и годишен отпуск, решение от 23 април 2003 г. на *Tribunale di Milano, Sezione lavoro* (районен съд Милано, трудово-социален състав, Италия), № 1167/2003, според което траурът по време на годишния отпуск на работника е основание за прекъсването на ползването на същия. В същия смисъл *Tribunale amministrativo regionale per l'Abruzzo, Sezione staccata di Pescara* (регионален административен съд Аbruцо, състав, командирован в Пескара, Италия), в решението си от 11 май 2007 г., № 532/2007, разпорежда преобразуване на дните годишен отпуск в дни на отсъствие поради траур. В обратен смисъл вж. решение от 8 декември 2016 г., отделение по трудови спорове на Касационен съд (Франция), № 13-27.913 (*Bulletin* 2016, V, № 243), с което е отменено решение, по силата на което на преподавател — представител на персонала, часовете, полагащи се за представителство са предоставени по време на ваканцията. Той също не може да прехвърли правото си на платен отпуск. Също така, доколкото ми е известно, в Германия или Полша няма решения, с които да се прилага принципът, че работникът може да се ползва от законовото разрешение да отсъства, само ако е длъжен да полага труд за предприятието.

Г. По припокриването на правото на седмична почивка с различните видове специален платен отпуск

93. Що се отнася до правото на седмична почивка, припомням, че Съдът все още не е имал възможност да се произнесе по хипотезата на съвпадането ѝ с правото на отпуск.

94. Поради това, от една страна, ще изложа принципите, на които се подчинява прилагането на седмичната почивка. От друга страна, ще подчертая спецификите на режима на тази почивка, които според мен позволяват на Съда да постанови, че работникът не може да претендира правото да ползва този отпуск, когато тази почивка съвпада със събитие, което е основание за предоставяне на специален платен отпуск, ако е настъпило в работно време.

1. По принципите, приложими за седмичната почивка

95. В член 2, точка 2 от Директива 2003/88 понятието „почивка“ е определено, без да се прави разграничение в зависимост от това дали става въпрос за ежедневна, седмична или годишна почивка.

96. От постоянната практика на Съда следва, че принципите, приложими в областта на седмичната почивка, по същество са аналогични на тези относно годишния отпуск.

97. Всъщност, първо, правото на всеки работник на ограничаване на максималната продължителност на труда и на периоди на дневна и седмична почивка „представява не само особено важна социалноправна норма на Съюза, но е и изрично прогласено в член 31, параграф 2 от Хартата, на която член 6, параграф 1 ДЕС придава същата правна сила като тази на Договорите“⁷⁸.

98. Второ, с хармонизацията на равнището на Европейския съюз в областта на организацията на работното време „се цели да се гарантира по-добра защита на безопасността и здравето на работниците, като за тях се предвидят минимална продължителност на почивката — по-специално на междудневната и междуседмичната почивка — както и подходящи почивки по време на работа, и като се предвиди максимален праг на продължителност на седмичното работно време“⁷⁹.

99. Трето, следователно, за да се гарантира пълната ефективност на Директива 2003/88, е необходимо държавите членки да осигурят спазването на тази минимална продължителност на почивката и да препятстват всяко превишаване на максималното седмично работно време⁸⁰.

100. Четвърто, предвид основната цел на посочената директива, която е да се осигури ефикасна защита на условията на живот и труд на работниците, както и по-добра защита на тяхната безопасност и здраве, държавите членки са длъжни да гарантират, че полезното действие на тези права се осигурява напълно, като следят за това работниците действително да ползват минималната продължителност на междудневната и междуседмичната почивка и максималния праг на средната продължителност на седмичното работно време, предвидени от посочената директива⁸¹.

78 Решение от 14 май 2019 г., ССОО (C-55/18, EU:C:2019:402, т. 30 и цитираната съдебна практика).

79 Решение от 14 май 2019 г., ССОО (C-55/18, EU:C:2019:402, т. 37 и цитираната съдебна практика).

80 Вж. решение от 14 май 2019 г., ССОО (C-55/18, EU:C:2019:402, т. 40 и цитираната съдебна практика).

81 Вж. решение от 14 май 2019 г., ССОО (C-55/18, EU:C:2019:402, т. 42 и цитираната съдебна практика).

101. Пето, установените от държавите членки правила за гарантиране на изпълнението на изискванията на Директива 2003/88 не трябва да изпразват от съдържанието им правата, прогласени в член 31, параграф 2 от Хартата и в членове 3 и 5, както и в член 6, буква б) от посочената директива⁸².

2. По спецификата на режима на седмичната почивка

102. Считаю, че при припокриване на отпуск и седмична почивка спецификата на режима на тази почивка и съпоставянето му с този на годишния отпуск би трябвало да подтикнат Съда да предпочете начин на разсъждение, който се различава от възприетия от него за годишния отпуск и се основава на констатацията за разликата в целите на съответните отпуска.

103. Първо, от направеното от Съда тълкуване на член 5 от Директива 2003/88 следва, че минималната седмична почивка от 24 часа без прекъсване, свързана с период на работа с максимална продължителност 48 часа, трябва да бъде предоставяна в рамките на всеки седемдневен период, но без да се изисква тази минимална почивка да бъде предоставяна най-късно в деня, следващ шест последователни работни дни⁸³. Така продължителността на почивката е строго обвързана с работното време в рамките на референтни периоди, свободно определени от държавите членки по избран от тях метод, при условие че преследваните от тази директива цели са изпълнени⁸⁴. Работникът при всички положения трябва да се ползва от защитата, предвидена в Директива 2003/88, що се отнася до междудневната почивка и до максималната продължителност на седмичното работно време⁸⁵.

104. Второ, целта на посочената почивка е по-специално да премахне натрупаната от изпълнението на работата умора чрез максимален праг, който обикновено се отнася за седмицата⁸⁶. Поради това по принцип почивките трябва да следват непосредствено времето на работа, което се счита, че компенсират⁸⁷, и „по правило трябва да се предвиди периодично редуване на период на работа и почивка“⁸⁸. В това отношение следва да се подчертае повторемостта на седмичната почивка в рамките на кратък период от време.

105. Трето, член 17 от Директива 2003/88 позволява да се дерогират разпоредбите относно седмичната почивка, но не и тези за годишния отпуск⁸⁹.

106. За сравнение, правото на годишен отпуск има императивна продължителност, която не е обвързана с точен брой действително отработени часове. То има собствена логика, която се основава на принципа за натрупване на правата с оглед ползването на по-дълга почивка, която ще бъде определена по споразумение с работодателя⁹⁰.

82 Вж. решение от 14 май 2019 г., CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, т. 43 и цитираната съдебна практика).

83 Вж. решение от 9 ноември 2017 г., Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, т. 51).

84 Вж. решение от 11 април 2019 г., Syndicat des cadres de la sécurité intérieure (C-254/18, EU:C:2019:318, т. 31).

85 Вж. решение от 9 ноември 2017 г., Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, т. 48).

86 Вж. решение от 11 април 2019 г., Syndicat des cadres de la sécurité intérieure (C-254/18, EU:C:2019:318, т. 32–34).

87 Вж. решение от 9 септември 2003 г., Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, т. 94).

88 Вж. решение от 9 септември 2003 г., Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, т. 95).

89 Вж. решения от 20 януари 2009 г., Schultz-Hoff и др. (C-350/06 и C-520/06, EU:C:2009:18, т. 24), и от 20 ноември 2018 г., Sindicatul Familia Constanța и др. (C-147/17, EU:C:2018:926, т. 75).

90 Вж. решения от 18 март 2004 г., Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160, т. 39 и 41), от 10 септември 2009 г., Vicente Pereda (C-277/08, EU:C:2009:542, т. 23), и от 30 юни 2016 г., Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, т. 32).

В това отношение режимът му е различен от този на седмичната почивка, доколкото той не е редовен и повторяем.

107. Според мен възможността за прехвърляне на годишния отпуск, макар и уредена в определени граници⁹¹, и принципът на финансова компенсация при прекратяване на трудовото правоотношение потвърждават този механизъм на натрупване на правото на годишен отпуск, който изцяло го отличава от правото на седмична почивка.

108. Въз основа на всичко изложено по-горе считам, че при съвпадане на правопораждащ факт за специален платен отпуск и за седмична почивка⁹², гъвкавостта, с която държавите членки могат да изпълнят изискванията на Директива 2003/88⁹³ в съответствие с преследваните от нея цели, прави неотносими всякакви доводи по аналогия с тези, приети от Съда за годишния отпуск и за отпуск, чиято цел е да възстанови здравословното състояние на работника, доколкото те се основават на констатацията за различните цели на тези видове отпуск.

109. Ето защо предлагам на Съда да постанови, че поради спецификата на режима на седмичната почивка, член 5 от Директива 2003/88 трябва да се тълкува в същия смисъл като член 7 от посочената директива.

V. Заключение

110. Предвид изложените по-горе съображения предлагам на Съда да отговори на отправените от Audiencia Nacional (Национален съд, Испания) преюдициални въпроси по следния начин:

Главен извод:

„— Национална правна уредба и колективни трудови договори, с които се предвижда предоставянето на различни видове специален платен отпуск, за да се позволи на работника да отсъства в работни дни с цел изпълнение на лични или семейни задължения, не попадат в приложното поле на Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време“.

При условията на евентуалност:

„— Членове 5 и 7 от Директива 2003/88 допускат национална правна уредба и колективни трудови договори, които не предвиждат предоставянето на различни видове специален платен отпуск, когато обстоятелствата, обосноваващи ползването им, настъпват в неработни дни“.

91 Вж. решение от 29 ноември 2017 г., King (C-214/16, EU:C:2017:914, т. 54 и 55 и цитираната съдебна практика).

92 Съмнявам се впрочем, че при предвидими обстоятелства (вж. бележка под линия 70 от настоящото заключение) такова съвпадение е вероятно.

93 Вж. решение от 9 ноември 2017 г., Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, т. 46—48).