



## Сборник съдебна практика

ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ГЕНЕРАЛНИЯ АДВОКАТ  
J. RICHARD DE LA TOUR  
представено на 17 март 2022 година<sup>1</sup>

**Съединени дела C-518/20 и C-727/20**

**ХР**  
**срещу**  
**Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide (C-518/20)**  
**и**  
**AR**  
**срещу**  
**St. Vincenz-Krankenhaus GmbH (C-727/20)**

(Преюдициално запитване, отправено от Bundesarbeitsgericht (Федерален трудов съд, Германия))

„Преюдициално запитване — Социална политика — Защита на безопасността и здравето на работниците — Директива 2003/88 — Член 7 — Право на платен годишен отпуск — Пълна инвалидност или неработоспособност поради болест, която е настъпила през референтния период и продължава след този период — Погасяване или запазване на правото на платен годишен отпуск след края на референтен период и/или период на отлагане — Неизпълнение на задължението на работодателя да осигури възможност на работника да упражни правото си на платен годишен отпуск — Последизи“

### I. Въведение

1. С настоящите преюдициални запитвания Bundesarbeitsgericht (Федерален трудов съд, Германия) иска от Съда да тълкува 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<sup>2</sup> и член 31, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз<sup>3</sup>.

2. Тези запитвания са отправени в рамките на два спора, първият от които — между ХР и Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide (наричано по-нататък „Fraport“), а вторият — между AR и St. Vincenz-Krankenhaus GmbH (наричано по-нататък „St.

<sup>1</sup> Език на оригиналния текст: френски.

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

<sup>3</sup> Наричана по-нататък „Хартата“.

Vincenz-Krankenhaus“). Тези спорове се отнасят до правото на платен годишен отпуск на ХР и на АR за референтната година, през която са изпаднали в състояние на пълна инвалидност или неработоспособност поради болест.

3. Съдът е приканен по същество да реши дали правото на Съюза допуска национална правна уредба, от която следва, че правото на платен годишен отпуск, придобито от работник през референтната година, по време на която е настъпила и продължава оттогава пълна инвалидност или неработоспособност поради болест, може да се погаси след изтичането на допустим съгласно националното право период на отлагане, макар този работник да не е получил от своя работодател възможност да упражни това право през периода на действително полагане на труд, предхождащ пълната инвалидност или неработоспособност.

4. Така Съдът ще трябва да съчетае изводите, които могат да бъдат направени, от една страна, от съдебната практика, установена с решения от 20 януари 2009 г., *Schultz-Hoff и др.*<sup>4</sup>, и от 22 ноември 2011 г., *KHS*<sup>5</sup>, а от друга страна, от съдебната практика, установена с решение от 6 ноември 2018 г., *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*<sup>6</sup>, в хипотеза, при която съответният работник е неработоспособен в продължение на няколко последователни референтни периода, но е работил през част от периода, в който е настъпила тази неработоспособност, и иска да запази придобитото право на отпуск за този период.

5. Всъщност от тълкуването на първите две решения във връзка едно с друго действително следва, че националната правна уредба може да предвиди времево ограничение на правото на платен годишен отпуск, придобито от работник през последователните референтни периоди, през които е бил неработоспособен поради болест, но може ли такова времево ограничение да се прилага системно спрямо правото на платен годишен отпуск, придобито от този работник през референтния период, през който той е полагал труд преди да настъпи неработоспособността? Трябва ли да се счита, че ако неговият работодател не е изпълнил задълженията си за отправяне на покана и предоставяне на информация относно ползването на отпуска преди настъпване на тази неработоспособност, на които Съдът набляга по-специално в решение *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, посоченият работник не може да изгуби правото на платен годишен отпуск, което е придобил за този референтен период? По същество тези са въпросите, които са в центъра на настоящите дела.

6. В изложението по-нататък ще посоча причините, поради които считам, че член 7 от Директива 2003/88 и член 31, параграф 2 от Хартата трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална правна уредба, при прилагането на която правото на платен годишен отпуск, придобито от работника за определен референтен период, през който е настъпила и продължава оттогава пълна инвалидност или неработоспособност поради болест, може да се погаси — било то след допустим съгласно националното право период на отлагане или по-късно — макар работодателят да не е осигурил на работника своевременно възможност да упражни това право преди началото на тази пълна инвалидност или неработоспособност.

<sup>4</sup> C-350/06 и C-520/06, наричано по-нататък „решение Schultz-Hoff и др.“, EU:C:2009:18.

<sup>5</sup> C-214/10, наричано по-нататък „решение KHS“, EU:C:2011:761.

<sup>6</sup> C-684/16, наричано по-нататък „решение Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften“, EU:C:2018:874.

## II. Правна уредба

### A. Правото на Съюза

7. Член 7 от Директива 2003/88, озаглавен „Годишен отпуск“, предвижда:

„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“.

### B. Германското право

8. Член 7 от Bundesurlaubsgesetz (Федерален закон за отпуските)<sup>7</sup> от 8 януари 1963 г., в редакцията му от 7 май 2002 г., приложима към трудовото правоотношение между страните<sup>8</sup>, е озаглавен „Време на ползване на отпуска, отлагане на ползването на отпуска и компенсиране на отпуска с парично обезщетение“. Този член гласи:

„(1) При определянето на времето на ползване на отпуска се взема предвид кога работникът желае да ползва отпуск, освен ако това противоречи на належащите интереси на предприятието или на желанията на други работници, които имат предимство от социална гледна точка. Отпускът трябва да се разреши, когато работникът го иска за времето след превантивно медицинско лечение или рехабилитация.

(2) Отпускът се ползва наведнъж, освен ако разделянето му на части не е наложително поради важни причини, свързани с предприятието или работника. Ако поради такива причини отпускът не може да бъде разрешен наведнъж и работникът има право на повече от дванадесет работни дни отпуск, една от частите на отпуска трябва да включва не по-малко от 12 последователни работни дни.

(3) Отпускът се разрешава и ползва през текущата календарна година. Ползването на отпуска може да се отлага за следващата календарна година само ако това е наложително поради важни причини, свързани с предприятието или работника. В случай на отлагане отпускът се разрешава и ползва през първите три месеца от следващата календарна година. По искане на работника придобитото право на частичен отпуск по член 5, параграф 1, буква а) се отлага за следващата календарна година.

(4) Когато поради прекратяване на трудовото правоотношение целият или част от отпуска вече не може да се ползва, неизползваният отпуск се компенсира с парично обезщетение“.

<sup>7</sup> BGBl, 1963, стр. 2.

<sup>8</sup> BGBl, 2002 I, стр. 1592, наричан по-нататък „BUrIG“.

### III. Фактите в главните производства и преюдициалните въпроси

#### A. Дело C-518/20

9. ХР е признат за лице с тежки увреждания и от 2000 г. работи във Fraport като шофьор товарни превози. От 1 декември 2014 г. той получава пенсия за пълна инвалидност („Rente wegen voller Erwerbsminderung“), която е удължена последно до 31 август 2022 г. От предоставената на Съда информация се установява, че не става въпрос за трайна неработоспособност, а за такава, която подлежи на преразглеждане от пенсионния орган на всеки три години, и че макар да не се изпълнява, трудовото правоотношение между страните не е прекратено.

10. ХР твърди, че Fraport все още му дължи 34 работни дни отпуск за 2014 г. Според него той не е загубил това право, доколкото Fraport не изпълнило задължението си да съдейства за разрешаването и ползването на отпуска. Обратно, Fraport счита, че неизползваният от жалбоподателя през 2014 г. отпуск е погасен на 31 март 2016 г. в полунощ, когато изтича периодът на отлагане. Всъщност според него работник, който не е в състояние да ползва отпуските си за дълъг период по здравословни причини — както ХР поради своята пълна инвалидност — губи правото си на отпуск петнадесет месеца след края на референтната за този отпуск година, независимо дали работодателят е изпълнил задълженията си с оглед осигуряване на възможност на този работник да ползва посочения отпуск.

11. Запитващата юрисдикция уточнява, че спорът в главното производство се отнася до съществуването на правото на отпуск на ХР за 2010 г., 2011 г. и 2014 г., но за целите на настоящото преюдициално производство е релевантен само отпускът за последната година<sup>9</sup>.

12. Тъй като съдебните инстанции, разгледали спора по същество, са отхвърлили искането му, ХР поддържа своите претенции в ревизионното производство.

#### B. Дело C-727/20

13. AR, която е наета на работа от St. Vincenz-Krankenhaus, се намира в състояние на непрекъсната неработоспособност от разболяването си през 2017 г.<sup>10</sup>. От информацията, предоставена на Съда, се установява, че AR не е в състояние на пълна инвалидност и че е подала жалба по административен ред срещу решение, с което е отхвърлено искането ѝ за отпускане на пенсия за инвалидност.

14. AR не е взела целия си законен отпуск за 2017 г. St. Vincenz-Krankenhaus не я е канило да вземе своя отпуск и не я е уведомило, че непоисканият отпуск може да се погаси в края на календарната година или на периода на отлагане. AR иска да бъде прието за установено, че продължава да има право на оставащите ѝ четиринадесет дни отпуск за календарната

<sup>9</sup> Що се отнася до правото на отпуск за 2010 г. и 2011 г., запитващата юрисдикция посочва, че ревизионната жалба трябва да бъде отхвърлена, макар и само защото въззивната жалба на жалбоподателя е била недопустима в тази част поради липсата на съответстващи на законите изисквания съображения, и че в този контекст въпросите относно правото на Съюза са съответно ирелевантни за разрешаване на спора.

<sup>10</sup> В своето писмено становище St. Vincenz-Krankenhaus уточнява, че AR е в състояние на непрекъсната неработоспособност от септември 2017 г.

2017 г. Тя счита, че не е загубила този отпуск, тъй като нейният работодател не я е осведомил своевременно за риска да го загуби. St. Vincenz-Krankenhaus твърди, че правото на отпуск за 2017 г. е погасено най-късно на 31 март 2019 г. в полунощ.

15. Следователно спорът между страните се отнася единствено до съществуването на право на отпуск на AR за 2017 г.

16. Тъй като съдебните инстанции, разгледали спора по същество, са отхвърлили искането ѝ, AR поддържа своите претенции в ревизионното производство.

### ***В. Преюдициалните въпроси***

17. Запитващата юрисдикция посочва, че в съответствие с практиката на Съда е тълкувала член 7 от BUrlG по начин, съобразен с Директива 2003/88, в два аспекта.

18. Първо, тя е прилагала съдебната практика, установена с решение Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, като е приемала, че правото на минимален законен отпуск по принцип се погасява в края на календарната година (член 7, параграф 3, първо изречение от BUrlG) или в края на допустимия период на отлагане (член 7, параграф 3, второ и четвърто изречение от BUrlG) само ако работодателят преди това е осигурил възможност на работника да упражни своето право на отпуск, но въпреки това работникът по своя воля не е взел този отпуск. Според съответстващото тълкуване на член 7, параграф 1, първо изречение от BUrlG работодателят носи инициативата за конкретното упражняване на това право. Предвиденото в член 7, параграф 3 от BUrlG ограничение на посоченото право във времето по принцип предполага, че работодателят гарантира конкретно и напълно прозрачно възможността на посочения работник действително да ползва платения си годишен отпуск.

19. Ако работодателят не е изпълнил задълженията си за съдействие, отпускът, който не се погасява на 31 декември на референтната година, се добавя към правото на отпуск, което възниква на 1 януари на следващата година. Както новият, така и този отпуск се подчинява на разпоредбите на член 7, параграф 1, първо изречение и параграф 3 от BUrlG. Следователно този работодател може да избегне неограниченото натрупване на отпуски за няколко години, като a posteriori, през текущата референтна година, изпълни своите задължения за съдействие относно отпуска за предходните референтни години. Ако при това положение не упражни правото си да ползва натрупания отпуск през текущата референтна година, макар да е имал възможност за това, работникът губи този отпуск в края на календарната година или след периода на отлагане. Решенията на Bundesarbeitsgericht (Федерален трудов съд) се отнасяли до случаи, при които работниците не са били в състояние на пълна инвалидност или не са страдали от продължително заболяване.

20. На второ място, прилагайки изведената от решения Schultz-Hoff и др. и KHS съдебна практика, запитващата юрисдикция е приемала, че законният отпуск не се губи по силата на член 7, параграф 3 от BUrlG, ако работникът е неработоспособен поради болест до края на референтната година и/или на периода на отлагане и следователно не е в състояние да го ползва. В този случай запазеното право на отпуск се добавя към придобитото през следващата година право на отпуск и съответно отново е ограничено във времето по силата на член 7, параграф 3 от BUrlG. Ако обаче неработоспособността продължава, то се

погасява петнадесет месеца след края на референтната година. Запитващата юрисдикция е прилагала тази съдебна практика и в случаи, когато работникът получава пенсия за инвалидност.

21. Тази юрисдикция посочва, че след решение Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften още не е имала повод да се произнесе по въпроса дали и в какви случаи правото на отпуск на работниците, които са в състояние на пълна инвалидност или страдат от продължително заболяване, се погасява петнадесет месеца след края на референтната година, ако неработоспособността продължава.

22. Подобно на Съда, посочената юрисдикция счита, че погасяването на правото на отпуск в случаите, когато работникът не е имал възможност да ползва своя отпуск, е допустимо само по изключение, при наличието на особени обстоятелства, които оправдават загубата на този отпуск<sup>11</sup>. Според практиката на същата юрисдикция наличието на такива особени обстоятелства по принцип е изключено, когато работникът не е бил в състояние да ползва отпуска си, тъй като работодателят не е изпълнил задълженията си да му отправи покана и да му предостави информация, или по друг начин му е попречил да упражни своето право на отпуск.

23. Запитващата юрисдикция обаче има колебания дали тази съдебна практика е меродавна и по отношение на работници в състояние на пълна инвалидност или страдащи от продължително заболяване.

24. В това отношение тази юрисдикция счита, че ако работодателят е изпълнил своевременно задълженията си за съдействие, член 7, параграф 3 от BUrlG трябва да се тълкува в съответствие с Директива 2003/88 в смисъл, че работник, чието заболяване е довело до неработоспособност от началото на референтната година или който се е разболял от такова заболяване през тази референтна година, губи правото си на законен отпуск петнадесет месеца след края на посочената референтна година, ако неработоспособността е продължила без прекъсване. Когато тази неработоспособност продължи до 31 март на втората година след референтната, това би представлявало особено обстоятелство, което обосновава ограничаването на правото на отпуск във времето, за да бъде защитен по-висш интерес на работодателя да избегне неограниченото натрупване на отпуски, въпреки факта че болният работник не е имал възможност да упражни своето право на отпуск.

25. Необходимо било обаче Съдът да уточни дали правото на Съюза допуска и загуба на правото на отпуск след изтичането на петнадесет месеца от края на референтната година или евентуално на по-дълъг срок в случай на продължаващо състояние на пълна инвалидност или неработоспособност поради болест, когато работодателят не е изпълнил задълженията си за отправяне на покана и за предоставяне на информация, а работникът все пак е можел, най-малкото отчасти, да ползва този отпуск през референтната година преди настъпването на пълната инвалидност или неработоспособността.

26. Така запитващата юрисдикция иска да установи дали правото на платен годишен отпуск, придобито през дадена референтна година, може да се погаси след изтичането на допустимия по националното право период на отлагане, ако работодателят не е осигурил на работника възможност да упражни това право преди началото на настъпилата през тази

<sup>11</sup> В това отношение тя се позовава на решение от 25 юни 2020 г., Върховен касационен съд на Република България и Исгреа Ванса SpA (C-762/18 и C-37/19, EU:C:2020:504, т. 73 и сл.).

референтна година неработоспособност. В частност, с оглед на изводите от решения KHS и Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, се поставял въпросът дали предвид целта на платения годишен отпуск да осигури почивка принципът, че погасяването на правото на такъв отпуск зависи от изпълнението от страна на работодателя на задълженията му за отправяне на покана и за предоставяне на информация, не се прилага само в определени граници.

27. В това отношение според тази юрисдикция е възможно да се приеме, че ако работодателят е изпълнил своевременно задълженията си за отправяне на покана и за предоставяне на информация, работникът все пак е щял да може да ползва платения си годишен отпуск преди началото на своята пълна инвалидност или неработоспособност. Ако не е отправил покана и не е информирал работника в съответствие с приложимото право, работодателят би трябвало да понесе риска правото на отпуск да не се губи напълно, дори когато пълната инвалидност или неработоспособност на работника продължи след 31 март на втората година след референтната.

28. Предвид това, като се позовава на произтичащата от решение KHS съдебна практика, посочената юрисдикция отбелязва, че платеният годишен отпуск би могъл да отговори на своята цел да осигури почивка само доколкото отлагането не превишава определени времеви граници, поради което националната правна уредба може да предвиди такива граници в случай на продължително заболяване на работниците, за да осуети неограниченото натрупване на такъв отпуск.

29. Според запитващата юрисдикция, ако тези принципи са приложими и към референтната година, през която е настъпила и продължава оттогава пълна инвалидност или неработоспособност на работника, правото на платен годишен отпуск за тази година би могло да се загуби петнадесет месеца след края ѝ, дори и когато работодателят не е изпълнил своите задължения за отправяне на покана и за предоставяне на информация. В такъв случай придобитите преди тази пълна инвалидност или неработоспособност отпуски за референтната година биха се погасили, въпреки факта че работникът все пак е щял да може да ползва тези отпуски преди началото на посочената пълна инвалидност или неработоспособност, ако работодателят беше изпълнил своевременно своите задължения за отправяне на покана и за предоставяне на информация.

30. Запитващата юрисдикция посочва също така, че Съдът все още не е разглеждал въпроса дали член 7 от Директива 2003/88 и член 31, параграф 2 от Хартата определят дата от референтната година, до която работодателят трябва да изпълни задълженията си за отправяне на покана и за предоставяне на информация, за да може те да се считат за „своевременно“ изпълнени по смисъла на правото на Съюза.

31. Предвид гореизложените обстоятелства Bundesarbeitsgericht (Федерален трудов съд) решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси<sup>12</sup>:

„1) Допускат ли член 7 от [Директива 2003/88] и член 31, параграф 2 от [Хартата] тълкуване на национална разпоредба като член 7, параграф 3 от [BUrlG], според което неупражненото все още право на платен годишен отпуск от работник, който през референтната за отпуска година е изпаднал в състояние на пълна инвалидност по здравословни причини [или в състояние на неработоспособност поради заболяване],

<sup>12</sup> Тъй като тези въпроси са почти идентични по двете дела, възпроизвеждам ги само веднъж, като показвам в квадратни скоби малките разлики във формулировката.

но който все пак е могъл да ползва отпуска — поне частично — преди настъпването на инвалидността [или преди началото на заболяването] през референтната година, се погасява петнадесет месеца след края на референтната година в случай на продължаваща непрекъсната неработоспособност, дори когато работодателят действително не е осигурил възможност на работника да упражни правото си на отпуск чрез съответна покана и предоставяне на информация?

2) При отрицателен отговор на първия въпрос: при тези условия изключена ли е и възможността за погасяване в по-късен момент в случай на продължаваща пълна инвалидност [или неработоспособност]?”.

32. По дело C-518/20 писмени становища представят XR, Fraport и Европейската комисия.

33. По дело C-727/20 писмени становища представят AR, St. Vincenz-Krankenhaus и Комисията.

#### IV. Анализ

34. С преюдициалните въпроси, които според мен следва да се разгледат заедно, запитващата юрисдикция по същество иска от Съда да прецени дали член 7 от Директива 2003/88 и член 31, параграф 2 от Хартата трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална правна уредба, при прилагането на която правото на платен годишен отпуск, придобито от работника за определен референтен период, през който е настъпила и оттогава продължава пълна инвалидност или неработоспособност поради болест, може да се погаси — било то след допустим съгласно националното право период на отлагане или в по-късен момент — макар работодателят да не е осигурил на работника своевременно възможност да упражни това право преди началото на тази пълна инвалидност или неработоспособност.

35. Съдът вече се е произнесял по въпроси относно правото на платен годишен отпуск на работник, който до прекратяване на трудовото си правоотношение не е бил в състояние да упражни правото си на такъв отпуск поради независещи от него причини, и по-специално поради заболяване.

36. В този контекст, в решение Schultz-Hoff и др. Съдът изхожда от констатацията, че „Директива 2003/88 не прави никакво разграничение между работниците, които отсъстват от работа поради краткосрочен или продължителен отпуск по болест през референтния период, и работниците, които действително са полагали труд през посочения период“<sup>13</sup>. Според Съда от това следва, че „относно работниците в надлежно предписан отпуск по болест правото на платен годишен отпуск, предоставено от самата Директива 2003/88 на всички работници [...], не може да бъде обвързано от държава членка със задължението за действително полагане на труд през установения от държавата референтен период“<sup>14</sup>.

37. В същото решение Съдът приема още, че „член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 допуска по принцип национална правна уредба, която предвижда условия и ред за упражняване на правото на платен годишен отпуск, изрично предоставено от тази директива, които включват дори загуба на посоченото право при изтичането на

<sup>13</sup> Решение Schultz-Hoff и др. (т. 40).

<sup>14</sup> Решение Schultz-Hoff и др. (т. 41).



референтния период или на период на [отлагане], при условие обаче че работникът, който губи правото си на платен годишен отпуск, е имал действително възможност да упражни правото, което директивата му предоставя<sup>15</sup>.

38. Национална правна уредба като член 7, параграф 3 от BUrlG попада в обхвата на условията и реда за упражняване на платения годишен отпуск по смисъла на член 7, параграф 1 от Директива 2003/88, така както същият е тълкуван от Съда<sup>16</sup>. Подобна правна уредба е част от приложимите за определянето на отпуските на работниците правила и процедури на националното право, чиято цел е да отчетат съществуващите различни интереси<sup>17</sup>.

39. Според Съда въпреки това при всяко положение следва „да се гарантира, че прилагането на такива национални правила няма да доведе до погасяване на правата на платен годишен отпуск, придобити от работника, дори когато той не е имал действително възможност да ги упражни“<sup>18</sup>. Така „автоматична загуба на правото на платен годишен отпуск, която не изисква предварително да се провери дали на работника действително е била осигурена възможността да упражни това си право, не зачита рамките [...], с които държавите членки задължително следва да се съобразяват, когато уточняват условията и реда за упражняване на това право“<sup>19</sup>. Всъщност „погасяването на придобитото от работника право на платен годишен отпуск или на съответното право да му се плати обезщетение за неизползваните дни отпуск в случай на прекратяване на трудовото правоотношение, без той да е имал действително възможност да упражни правото на платен годишен отпуск, би накърнило самата същност на това право“<sup>20</sup>.

40. Съдът констатира, че работник, който е в отпуск по болест през целия референтен период и след изтичането на този период и/или на периода на отлагане, „е лишен от какъвто и да е период, даващ му възможност да се ползва от своя платен годишен отпуск“<sup>21</sup>. От това Съдът прави извода, че „член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национални разпоредби или практика, които предвиждат, че правото на платен годишен отпуск се погасява с изтичането на референтния период и/или на период на [отлагане], определен от националното право, дори когато работникът е бил в отпуск по болест през целия референтен период и неработоспособността му е продължила до прекратяването на трудовото му правоотношение, поради което той не е могъл да упражни правото си на платен годишен отпуск“<sup>22</sup>.

41. Интересно е да се отбележи, че Съдът прави същия извод по отношение на работник, който, подобно на XP и AR в настоящите производства, е работил през част от референтния период, преди да излезе в отпуск по болест, който е продължил след изтичането на този период или на период на отлагане.

<sup>15</sup> Решение Schultz-Hoff и др. (т. 43).

<sup>16</sup> Вж. решение Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (т. 36).

<sup>17</sup> Вж. решение Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (т. 37 и цитираната съдебна практика).

<sup>18</sup> Решение Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (т. 38).

<sup>19</sup> Решение Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (т. 40).

<sup>20</sup> Решение Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (т. 26 и цитираната съдебна практика).

<sup>21</sup> Решение Schultz-Hoff и др. (т. 44).

<sup>22</sup> Решение Schultz-Hoff и др. (т. 49).

42. Всъщност според Съда работник, който е в продължителен отпуск по болест през целия референтен период или само през част от него, и в двата случая се намира в едно и също положение, „доколкото настъпването на неработоспособност поради болест е непредвидимо“<sup>23</sup>. Следователно във всички случаи той може да иска да се ползва от придобитото през въпросния референтен период право на отпуск.

43. В случай че тази неработоспособност продължи дълго време, такова тълкуване обаче може автоматично да доведе до натрупване на платен годишен отпуск за няколко последователни периода на отсъствие от работа поради болест. Ето защо в решение KHS Съдът приема, че възприетият от него подход в решение Schultz-Hoff и др. трябва да бъде „диференциран“ предвид „специфичните обстоятелства“<sup>24</sup>.

44. Така в особения контекст на работници, възпрепятствани да упражнят правото си на платен годишен отпуск заради отсъствието си от работа поради болест, Съдът приема, че ако работник, който е неработоспособен в продължение на няколко последователни референтни периода, може да натрупва неограничено правата на платен годишен отпуск, придобити през периода на своето отсъствие от работа, такова неограничено натрупване вече не би съответствало на самата цел на правото на платен годишен отпуск<sup>25</sup>.

45. Ето защо предвид специфичните обстоятелства, които са налице по отношение на неработоспособния в продължение на няколко референтни периода работник, Съдът приема, че с оглед не само на защитата на работника, към която се стреми Директива 2003/88, но и на защитата на работодателя, изправен пред риска от натрупване на твърде големи периоди на отсъствие на работника и пред трудностите, които такива периоди биха могли да създадат за организацията на работата, член 7 от тази директива трябва да се тълкува в смисъл, че допуска национални разпоредби или практики, които посредством период на отлагане от петнадесет месеца, с изтичането на който правото на платен годишен отпуск се погасява, ограничават натрупването на такъв отпуск, придобит от неработоспособния работник за няколко последователни референтни периода<sup>26</sup>.

46. Следователно е необходимо да се прецени дали обстоятелства като тези по случаите в главните производства са „специфични“ по смисъла на произтичащата от решение KHS съдебна практика и съответно годни да обосноват дерогация от установения с член 7 от Директива 2003/88 и член 31, параграф 2 от Хартата принцип, че придобитото право на платен годишен отпуск не може да се погасява с изтичането на референтния период и/или на определен от националното право период на отлагане, когато работникът не е бил в състояние да ползва своя отпуск<sup>27</sup>.

<sup>23</sup> Решение Schultz-Hoff и др. (т. 51).

<sup>24</sup> Решение KHS (т. 28).

<sup>25</sup> Вж. в този смисъл решение KHS (т. 29 и 30). Съгласно постоянната практика на Съда правото на платен годишен отпуск „има двойна цел, а именно, от една страна, да позволи на работника да си почине от изпълнението на задачите, възложени му с неговия трудов договор, и от друга страна, да разполага с период на отдах и свободно време“ (т. 31 от това решение). Съдът също така счита, че „платеният годишен отпуск, придобит от нетрудоспособен работник през няколко последователни референтни периода, може да отговори на двата [...] аспекта на целта [си] само доколкото [отлагането] не превишава определени времеви граници. Всъщност при превишаване на тези граници годишният отпуск — в качеството си на време за почивка — е лишен от положителното си въздействие върху работника, като този отпуск запазва единствено качеството си на период на отдах и свободно време“ (т. 33 от посоченото решение).

<sup>26</sup> Вж. в този смисъл решение KHS (т. 38, 39 и 44).

<sup>27</sup> Вж. решение от 29 ноември 2017 г., King (C-214/16, EU:C:2017:914, т. 56).

47. Не считам, че по настоящите дела са налице такива специфични обстоятелства. Всъщност отбелязвам, че макар подобно на случая в делото, по което е постановено решение KHS, да се поставя въпросът за времево ограничаване на правото на платен годишен отпуск при продължително отсъствие на работника поради болест или инвалидност, между това дело и разглежданите има съществена разлика.

48. Така в делото, по което е постановено решение KHS, Съдът е трябвало да разреши въпроса дали възприетият от него в решение Schultz-Hoff и др. подход означава, че работник, който е в продължителен отпуск по болест, има право на неограничено натрупване на платения годишен отпуск, придобит през последователни референтни периоди. Този въпрос е стоял основателно, тъй като по време на отсъствието си от работа поради болест съответният работник наистина е нямал възможност да упражни правото си на такъв отпуск, поради което, ако възприетият в решение Schultz-Hoff и др. подход е трябвало да се следва буквално, това право не би могло да се погаси. Съдът е бил напълно наясно с прекомерните последици, до които този подход би могъл да доведе, и за да ги избегне, признава на държавите членки възможността да предвидят времеви ограничения за правото на платен годишен отпуск, придобито през период на продължително отсъствие от работа поради болест.

49. Разглежданото в настоящите дела положение обаче е различно, тъй като засегнатите работници не претендират за запазване на целия платен годишен отпуск, придобит през периода на продължителното им отсъствие от работа, а само отпуска, придобит за референтния период, през който са били отчасти на работа и отчасти в състояние на пълна инвалидност или неработоспособност поради болест.

50. Отбелязвам, както посочих и по-горе, че в решение Schultz-Hoff и др., по повод на референтен период, през част от който, преди да излезе в отпуск по болест, съответното лице е полагало труд, Съдът приема, че правото на платен годишен отпуск не може да се погаси.

51. От друга страна, от решение KHS правя извода, че Съдът е признал за уместно да се допусне дерогация от принципа, че правата на платен годишен отпуск, придобити през период на дългосрочно отсъствие от работа поради продължително заболяване, не могат да се погасяват, и в този контекст е приел възможността за тяхното времево ограничение само за да се избегнат отрицателните последици от неограниченото натрупване на такива права.

52. Считам, че такава дерогация трябва да се тълкува стриктно и следователно да се ограничи до риска, който има за цел да предотврати, а именно, неограниченото натрупване на платен годишен отпуск, придобит по време на дълъг период на отсъствие от работа поради продължително заболяване. С други думи, когато такъв риск не е налице, би трябвало превес да вземе установеният в член 7 от Директива 2003/88 принцип, че придобитото право на платен годишен отпуск не може да се погасява с изтичането на референтния период или на определен от националното право период на отлагане, когато работникът не е бил в състояние да ползва отпуска си<sup>28</sup>.

<sup>28</sup> Вж. по аналогия решение от 25 юни 2020 г., Върховен касационен съд на Република България и Исреа Ванса SpA (C-762/18 и C-37/19, EU:C:2020:504, т. 72).

53. В това отношение е необходимо да се наблегне на факта, че съгласно постоянната практика на Съда правото на платен годишен отпуск не може да се тълкува ограничително<sup>29</sup>. От това следва, че „всяка дерогация от уредбата на Съюза в областта на организацията на работното време, предвидена в Директива 2003/88, трябва да се тълкува така, че приложното ѝ поле да бъде сведено до стриктно необходимото за опазване на интересите, за чиято защита е предназначена тази дерогация“<sup>30</sup>.

54. Следователно, макар допуснатото от Съда в решение KHS времево ограничение със сигурност да е пречка, в случай че е предвидено в националното право, работници като ХР и АR да претендират за запазване на целия платен годишен отпуск, който по време на продължителното си отсъствие от работа са придобили за няколко последователни референтни периода, съмнявам се, че е възможно да се приеме, че такова ограничение трябва да се прилага системно към платения годишен отпуск, придобит за референтния период, през който е настъпила пълна инвалидност или неработоспособност. Всъщност смесеният характер на този период, през който съответният работник е полагал труд, преди да изпадне в състояние на пълна инвалидност или неработоспособност, поставя въпроса относно изпълнението от работодателя на задълженията му за отправяне на покана и за предоставяне на информация във връзка с ползването на отпуските и относно последиците от неспазването от негова страна на тези задължения.

55. В това отношение, видно от практиката на Съда, работодателят трябва да гарантира, че работникът е имал възможност да упражни своето право на платен годишен отпуск<sup>31</sup>. За тази цел Съдът постановява, че „работодателят по-специално е длъжен, с оглед на императивния характер на правото на платен годишен отпуск и за да се осигури полезното действие на член 7 от Директива 2003/88, да гарантира конкретно и напълно прозрачно възможността на работника действително да ползва платения си годишен отпуск, като го насърчи да направи това, ако е необходимо официално, и като го информира точно и своевременно — за да може този отпуск все още да осигури на съответното лице почивката и отдиха, за които се предполага, че ще допринесе — че ако не използва отпуска, ще го изгуби при изтичането на референтния период или на допустимия период на [отлагане]“<sup>32</sup>.

56. Освен това Съдът приема, че „доказателствената тежест в това отношение е на работодателя [...]. Ако той не може да докаже, че е положил цялата дължима грижа, за да осигури на работника възможността действително да ползва платения годишен отпуск, на който е имал право, следва да се приеме, че погасяването на правото на такъв отпуск при изтичането на референтния период или на допустимия период на [отлагане], а в случай на прекратяване на трудовото правоотношение, съответното неизплащане на финансово обезщетение за неизползвания годишен отпуск, биха нарушили съответно член 7, параграф 1 и член 7, параграф 2 от Директива 2003/88“<sup>33</sup>.

<sup>29</sup> Вж. по-специално решение от 25 ноември 2021 г., *job-medium* (C-233/20, EU:C:2021:960, т. 26 и цитираната съдебна практика).

<sup>30</sup> Решение от 25 юни 2020 г., Върховен касационен съд на Република България и *Iscrea Banca SpA* (C-762/18 и C-37/19, EU:C:2020:504, т. 74 и цитираната съдебна практика).

<sup>31</sup> Вж. по-специално решения от 6 ноември 2018 г., *Kreuziger* (C-619/16, EU:C:2018:872, т. 51 и цитираната съдебна практика) и *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (т. 44 и цитираната съдебна практика).

<sup>32</sup> Решения от 6 ноември 2018 г., *Kreuziger* (C-619/16, EU:C:2018:872, т. 52) и *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (т. 45).

<sup>33</sup> Решения от 6 ноември 2018 г., *Kreuziger* (C-619/16, EU:C:2018:872, т. 53) и *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (т. 46).

57. Според мен от тази практика на Съда следва, че когато един продължително неработоспособен работник претендира право на платен годишен отпуск, придобито за референтен период, през който е бил отчасти на работа и отчасти в състояние на пълна инвалидност или неработоспособност поради болест, сезираната национална юрисдикция трябва да провери дали работодателят е изпълнил своите задължения да отпрати покана и да информира работника във връзка с ползването на отпуските преди настъпването на тази пълна инвалидност или тази неработоспособност.

58. Всъщност при това положение засегнатият работник действително е работил през част от референтния период и е придобил право на платен годишен отпуск, част от който още не е бил ползван при настъпването на неработоспособността. Не е изключено това право да е можело да се изчерпи или най-малкото да се използва в голямата си част преди настъпването на неработоспособността, ако работодателят своевременно е дал възможност на работника да упражни това право.

59. Би могло, наистина, да се приеме, че когато през даден референтен период настъпи пълна инвалидност или неработоспособност поради болест, причините за неползването на платения годишен отпуск от работника потенциално са в две посоки: работникът не е могъл да ползва отпуска си или защото се е разболял, или защото работодателят не му е дал възможност за това.

60. При това положение считам, че в тези хипотези работодателят не би трябвало да може да се освободи от задълженията си, като твърди, че работникът не е изчерпал правото си на отпуск единствено поради настъпването на непредвидимо събитие, каквото е неговото заболяване. Според мен трябва да надделее схващането, че ако беше получил възможност от работодателя да ползва своя отпуск, този работник вероятно нямаше да иска да се ползва от него няколко години по-късно.

61. Ето защо считам, като използвам думите на Съда, че „работодателят, който не дава възможност на работника да упражни своето право на платен годишен отпуск, трябва да понесе свързаните с това последици“<sup>34</sup>. Според мен, ако се приеме, че с настъпването на пълна инвалидност или неработоспособност поради болест работодателят се освобождава от задължението си да даде възможност на работника да ползва своя отпуск до датата, от която този работник вече не може да полага труд, това би създавало неравновесие в полза на работодателя и в ущърб на работника, който трябва да се счита за по-слабата страна в трудовото правоотношение<sup>35</sup>. Всъщност тогава работодателят би могъл да се освободи от собствените си задължения, под предлог че настъпването на пълна инвалидност или неработоспособност поради болест представлява непредвидимо събитие<sup>36</sup>. Като използвам отново думите на Съда, „ако при тези обстоятелства се допусне погасяване на придобитите от работника права на платен годишен отпуск, това би означавало да се узакони поведение, което води до неправомерно обогатяване на работодателя в нарушение на самата цел на [Директива 2003/88], насочена към опазване на здравето на работника“<sup>37</sup>.

<sup>34</sup> Решение от 25 юни 2020 г., Върховен касационен съд на Република България и Iccrea Banca SpA (C-762/18 и C-37/19, EU:C:2020:504, т. 77 и цитираната съдебна практика).

<sup>35</sup> Вж. решение Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (т. 41).

<sup>36</sup> Относно невъзможността работодателят да се освободи от собствените си задължения вж. решение Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (т. 43).

<sup>37</sup> Решение от 29 ноември 2017 г., King (C-214/16, EU:C:2017:914, т. 64).

62. Ето защо, според мен от това следва, както би следвало при прилагане на изведената от решение Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften съдебна практика относно референтен период, през който работникът действително е работил, без да е настъпила неработоспособност или пълна инвалидност<sup>38</sup>, че работник, който е работил през част от референтния период, преди да настъпи неработоспособност или пълна инвалидност, не губи, с изтичането на допустимия по националното право период на отлагане, придобитото право на платен годишен отпуск за този референтен период, когато работодателят не му е дал възможност да упражни това право. Затова считам, че при такива обстоятелства ползването на така придобития от работника отпуск трябва да бъде отложено до връщането му на работа, а в случай на прекратяване на трудовото правоотношение неизползваният отпуск да бъде компенсиран с парично обезщетение.

63. Обстоятелството, че има разминаване във времето между възникването на правото на платен годишен отпуск през референтния период, когато е настъпила неработоспособност или пълна инвалидност, и ползването на това право, според мен не е пречка за стриктното прилагане на съдебната практика, изведена от решение Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften. Още веднъж, работодателят следва да понесе последиците от констатацията, че не е изпълнил своевременно своите задължения за отправяне на покана и предоставяне на информация относно ползването на отпуска. По този повод добавям, че Съдът вече е приел, че „макар положителното въздействие на платения годишен отпуск върху безопасността и здравето на работника да се проявява напълно, ако този отпуск се ползва в предвидената за тази цел година, а именно текущата година, това време за почивка не губи значението си в това отношение дори когато се ползва в по-късен период от време“<sup>39</sup>.

64. Макар така моето становище да се различава от това на Комисията, която по същество настоява за стриктно прилагане на решение KHS при обстоятелства като разглежданите в главните производства, все пак признавам, че както посочва тази институция в становището си, на работодателя може да бъде противопоставено неговото задължение единствено ако той действително е бил в състояние да даде възможност на работника да упражни правото си на отпуск. Само в такъв случай неизпълнението на задължението на работодателя би могло да доведе до отрицателни правни последици за него.

65. В това отношение считам, че националният съд следва да прецени във всеки конкретен случай дали в зависимост от момента, в който през съответния референтен период е настъпила неработоспособността или пълната инвалидност, работодателят действително е имал време да изпълни своите задължения за отправяне на покана и за предоставяне на информация относно ползването на отпуска.

66. При тази преценка трябва да бъде взет предвид фактът, че когато пълната инвалидност или неработоспособността поради болест е настъпила в края на съответния референтен период, както е в двете разглеждани дела, има основание да се предположи, че работодателят е разполагал с необходимото време, за да изпълни задълженията си за отправяне на покана и за предоставяне на информация относно ползването на отпуска.

<sup>38</sup> Да си представим, че споровете в главните производства се отнасят и до правото на платен годишен отпуск, придобито за годините, предхождащи тази, през която е настъпила пълна инвалидност или неработоспособност, и че през тези предходни години работодателят не е изпълнил задълженията си за отправяне на покана и за предоставяне на информация относно ползването на отпуска. Съгласно съдебната практика, изведена от решение Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, това право не би могло да се счита за погасено.

<sup>39</sup> Решение от 30 юни 2016 г., Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, т. 33 и цитираната съдебна практика).

## V. Заключение

67. С оглед на всички изложени по-горе съображения предлагам на преюдициалните въпроси, поставени от Bundesarbeitsgericht (Федерален трудов съд, Германия), да се отговори по следния начин:

„Член 7 от Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време и член 31, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална правна уредба, при прилагането на която правото на платен годишен отпуск, придобито от работника за определен референтен период, през който е настъпила и продължава оттогава пълна инвалидност или неработоспособност поради болест, може да се погаси — било то след допустим съгласно националното право период на отлагане или в по-късен момент — макар работодателят да не е осигурил на работника своевременно възможност да упражни това право преди настъпването на тази пълна инвалидност или неработоспособност“.