



Сборник съдебна практика

ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ГЕНЕРАЛНИЯ АДВОКАТ
Т. САРЕТА
представено на 8 юни 2023 година¹

Дело C-218/22

BU
срещу
Comune di Copertino

(Преюдициално запитване, отправено от Tribunale di Lecce (Първоинстанционен съд Лече, Италия)

„Преюдициално запитване — Социална политика — Организация на работното време — Директива 2003/88/ЕО — Член 7 — Право на финансово обезщетение за платения годишен отпуск, неизползван преди прекратяване на трудовото правоотношение — Риск от „парично обезщетение“ — Национална правна уредба, която не допуска финансово обезщетение, с цел контрол на публичните разходи — Доказателствена тежест за невъзможността да се ползва отпуск по време на трудовото правоотношение“

I. Въведение

1. Имат ли работниците право на парично обезщетение за неизползвания от тях платен годишен отпуск? С други думи, могат ли те да решат да не се възползват от правото си на почивка от изпълнение на трудовите си задължения и вместо това да получат паричната равностойност при прекратяване на трудовото им правоотношение? Допуска ли правото на Съюза държавите членки да въведат мерки, насочени към недопускането на такъв избор?

2. Тези въпроси възникват по делото, разглеждано от Tribunale di Lecce (Първоинстанционен съд Лече, Италия), който е запитващата юрисдикция по настоящото дело. Тази юрисдикция по същество иска да се установи до каква степен Директивата за работното време² не допуска „паричното обезщетение“ за платен годишен отпуск, т.е. преобразуването на неупражненото право или права на платен годишен отпуск в парична сума.

¹ Език на оригиналния текст: английски.

² Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време (ОВ L 299, 2003 г., стр. 9; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 7, стр. 3, наричана по-нататък „Директива за работното време“).

3. Запитването е отправено в рамките на спор между ВU, който е работил като държавен служител, и неговия работодател Comune di Copertino (община Копертино, Италия)³. ВU иска да му бъде признато правото на финансово обезщетение за платен годишен отпуск, който не е ползвал по време на службата си.

II. Фактите в основата на спора в главното производство, преюдициалните въпроси и производството пред Съда

4. Ищецът в главното производство ВU заема длъжността „istruttore direttivo tecnico“ (управляващ администратор) като държавен служител в община Копертино в периода от февруари 1992 г. до октомври 2016 г.

5. С молба от 24 март 2016 г. до община Копертино ВU напуска доброволно, за да се пенсионира предсрочно⁴, и служебното му правоотношение е прекратено, считано от 1 октомври 2016 г.

6. В главното производство ВU твърди, че неизползваният от него платен годишен отпуск за периода 2013—2016 г. е 79 дни. Поради това той иска финансово обезщетение за тези дни, тъй като според него не е могъл да се възползва от този годишен отпуск, докато е бил на служба⁵.

7. Община Копертино отговаря, че ВU е бил наясно със задължението си да ползва оставащите му дни отпуск, и че не може да получи парично обезщетение за тях⁶. Във връзка с това тя се позовава на разпоредбата в член 5, параграф 8 от Декрет-закон № 95⁷, според която служителите в публичния сектор ползват годишен отпуск в съответствие с правилата на администрацията, в която работят, и че *при никакви обстоятелства* нямат право на финансово обезщетение за неизползван годишен отпуск. Тази разпоредба се прилага и в случай на прекратяване на трудовото правоотношение поради преместване, напускане, едностранно прекратяване или пенсиониране.

³ Следва да се припомни, че в съответствие с член 1, параграф 3 от Директива 2003/88 тя се прилага за всички сектори на дейност, „както обществени, така и частни“, и следователно безспорно се прилага за работодател като общината в главното производство.

⁴ От преюдициалното запитване става ясно, че ВU е подал молба за пенсиониране още през 2015 г. Тогава обаче INPS (Национален осигурителен институт, Италия) го уведомява, че молбата му за отпускане на предсрочна пенсия за осигурителен стаж и възраст от 1 юли 2015 г. „не може да бъде уважена, тъй като не са налице условията за пенсиониране“. Поради това ВU остава на служба до момента, в който може да се възползва от възможността за редовно пенсиониране.

⁵ Важно е да се отбележи, че в доводите си пред Съда община Копертино оспорва броя на дните, посочен от ищеца в главното производство. Това обаче е въпрос, който националната юрисдикция трябва да реши.

⁶ В становището си пред Съда община Копертино отбелязва, че на 17 май 2016 г. ВU е поискал да ползва 93 дни платен годишен отпуск, на които е имал право за периода 2013—2016 г., и че действително е бил в платен отпуск от 23 май 2016 г. до 30 септември 2016 г. Поради това община Копертино поддържа, че не е наясно на какво основание ВU претендира право на финансово обезщетение за 79 дни неизползван годишен отпуск. След решение от 14 май 2019 г., ССОО (C-55/18, EU:C:2019:402), по този въпрос може да се поддържа, че община Копертино следва да разполага с документация за всеки свой работник относно оставащите му дни платен годишен отпуск, за да се установи точноста на евентуални твърдения като тези в главното производство.

⁷ Член 5, параграф 8 от decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini nonché misure di rafforzamento patrimoniale delle imprese del settore bancario (Декрет-закон № 95 от 6 юли 2012 г. относно неотложни разпоредби за преразглеждане на публичните разходи с неизменност на услугите за гражданите, както и мерки за укрепване на имуществата на предприятията от банковия сектор, Италия), преобразуван с изменения с член 1, параграф 1 от legge 7 agosto 2012, n. 135 (Закон № 135 от 7 август 2012 г.).

8. Запитващата юрисдикция пояснява, че разглежданият закон е част от пакета мерки, приети вследствие на световната финансова криза от 2008 г. с цел подобряване на контрола върху бюджета и финансовите икономии в публичния сектор. Тази цел се потвърждава и от заглавието на релевантната разпоредба, а именно член 5 от Декрет-закон № 95, озаглавен „Намаляване на разходите на публичната администрация“.

9. По-нататък запитващата юрисдикция уточнява, че с решение № 95/2016⁸ Corte costituzionale (Конституционен съд, Италия) е отхвърлил като неоснователни исканията, с които се оспорва конституционността на член 5, параграф 8 от Декрет-закон № 95. Corte costituzionale (Конституционен съд) предлага свое тълкуване на тази разпоредба, съгласно което тя не противоречи нито на италианската Конституция, нито на приложимото право на Съюза. Този съд счита, че предотвратяването на безконтролното прибавяне до парично обезщетение за отпуските има и други цели освен ограничаване на публичните разходи. Тези цели включват препотвърждаване на значението на действителното ползване на годишния отпуск и насърчаване на рационалното планиране на платения годишен отпуск. С оглед на това разглежданата разпоредба се тълкува като забрана за изплащане на финансово обезщетение в случаите, в които е възможно своевременно да се планира ползването на отпуска, като се обхванат различни положения, включително напускането.

10. Според Corte costituzionale (Конституционен съд) това тълкуване е в съответствие с решенията на Corte suprema di cassazione (Върховен касационен съд, Италия) и на Consiglio di Stato (Държавен съвет, Италия), които признават правото на работника да получи финансово обезщетение за неизползвания по независещи от него причини отпуск.

11. Тъй като съдебната практика, на която се позовава Corte costituzionale (Конституционен съд), е от значение за разбирането на контекста на преюдициалното запитване, ще я представя накратко.

12. Първо, Corte suprema di cassazione (Върховен касационен съд) счита, че условие за предоставяне на парично обезщетение е работникът да докаже, че не е могъл да се възползва от правото си на платен годишен отпуск поради „изключителни и обосновани служебни нужди или непреодолима сила“⁹. На следващо място, той приема, че работникът има право на финансово обезщетение, освен ако работодателят не докаже, че му е дал възможност да упражни действително правото си на отпуск преди прекратяването на трудовото правоотношение, и надлежно и изрично го е информирал за евентуалната загуба на отпуска като последица от неупражняването¹⁰. По-конкретно, този съд признава правото на финансово обезщетение в случай на напускане непосредствено след отпуска по майчинство, тъй като, въпреки че правоотношението действително е прекратено доброволно от работничката, тя не би могла по никакъв начин да ползва платен годишен отпуск през периода на законоустановено спиране на действието на трудовия договор¹¹.

⁸ IT:COST:2016:95.

⁹ Corte suprema di cassazione, Sezione lavoro (Върховен касационен съд, Отделение по трудови дела), решение № 20091 от 30 юли 2018 г.

¹⁰ Corte suprema di cassazione, Sezione lavoro (Върховен касационен съд, Отделение по трудови спорове), решение от 2 юли 2020 г., № 13613; Corte suprema di cassazione, Sezione lavoro (Върховен касационен съд, Отделение по трудови дела), решение № 14268 от 5 май 2022 г.

¹¹ Corte suprema di cassazione, Sezione lavoro (Върховен касационен съд, Отделение по трудови дела), решение № 19330 от 15 юни 2022 г.

13. В решенията си относно член 5, параграф 8 от Декрет-закон № 95 Consiglio di Stato (Държавен съвет) приема, че медицинските причини, например тези, които се дължат на неработоспособност, не променят правото на парично обезщетение за неизползван платен годишен отпуск¹².

14. Запитващата юрисдикция пояснява, че даденото тълкуване на разглежданата разпоредба от Декрет-закон № 95 допуска парично обезщетение за годишен отпуск само ако отпускът не е бил действително ползван по независещи от работника причини (например заболяване). Тя обаче отбелязва, че работникът може да бъде лишен от парично обезщетение, ако прекратяването на трудовото правоотношение е било предвидимо, включително в случай на напускане на работника.

15. Запитващата юрисдикция счита, че дори при такова тълкуване все пак е налице потенциално противоречие между член 5, параграф 8 от Декрет-закон № 95 и Директивата за работното време, както е тълкувана от Съда. За тази цел тя се позовава в това отношение на решение *job-medium*¹³.

16. Тъй като има съмнения относно съответствието на италианската правна уредба с Директивата за работното време, Tribunale di Lecce (Първоинстанционен съд Лече) решава да спре производството и да отправи до Съда следните преюдициални въпроси:

- „1) Трябва ли член 7 от [Директивата за работното време] и член 31, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз [наричана по-нататък „Хартата“] да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална правна уредба като разглежданата в главното производство, която от съображения за ограничаване на публичните разходи, както и от организационни съображения на работодателя — публичноправен орган, предвижда забрана за предоставяне на парично обезщетение за неизползван отпуск в случай на доброволно напускане на [работника]?
- 2) Трябва ли член 7 от [Директивата за работното време] и член 31, параграф 2 от [Хартата] да се тълкуват в смисъл, че изискват от служителя да докаже невъзможността да ползва отпуска си по време на служебното си правоотношение?“.

17. Писмени становища по делото пред Съда представят ВУ, община Копертино, италианското правителство и Европейската комисия. Не е провеждано съдебно заседание.

III. Анализ

18. Преюдициалното запитване произтича от италианската правна уредба и съдебната практика по тълкуването ѝ, включително практиката на Corte costituzionale (Конституционен съд). Запитващата юрисдикция, изглежда, не е съгласна с извода на Corte costituzionale (Конституционен съд), че разглежданата италианска правна уредба е в съответствие с Директивата за работното време.

¹² Решение на Consiglio di Stato, Sezione VI (Държавен съвет, VI отделение) от 8 октомври 2010 г., IT:CDS:2010:7360SENT. Вж. също сходна аргументация, но с малко по-различен изход, решение на Consiglio di Stato, Sezione IV (Държавен съвет, IV отделение) от 12 октомври 2020 г., IT:CDS:2020:6047SENT.

¹³ Решение от 25 ноември 2021 г., *job-medium* (C-233/20, EU:C:2021:960, наричано по-нататък „решение *job-medium*“, по-специално т. 31). За по-подробно обсъждане вж. точка 25 и сл. от настоящото заключение.

19. Никое от предходните съдебни производства в Италия относно разглежданата правна уредба не е довело до отправяне на преюдициално запитване. Следователно Съдът за пръв път е сезиран с искане да установи дали държавите членки могат да забранят парично обезщетение за платен годишен отпуск по начина, по който го прави Италия в публичния сектор.

20. Преди да продължи с анализа си, трябва да направя едно предварително уточнение. В съответствие с разпределението на компетентността между Съда и националните юрисдикции Съдът не може да тълкува националното право в рамките на преюдициалното производство. Той трябва да вземе предвид фактическия и правния контекст, описан в акта за преюдициално запитване¹⁴.

21. Ето защо, като вземам предвид обясненията в акта за преюдициално запитване, ще продължа въз основа на следното тълкуване на италианското право. За да не се допусне парично обезщетение за правото на платен годишен отпуск в публичния сектор, както и за да се насърчат работниците действително да ползват този отпуск, италианският закон забранява преобразуването на неизползвания платен годишен отпуск в парична сума. Според тълкуването в съдебната практика, включително от Corte costituzionale (Конституционен съд), този закон, изглежда, не забранява паричното обезщетение при всички обстоятелства, а само когато работниците са имали възможност да планират ползването на платения си годишен отпуск.

22. С двата си въпроса запитващата юрисдикция иска по същество да се установи дали член 7 от Директивата за работното време допуска такава национална правна уредба, и при утвърдителен отговор, работникът или работодателят трябва да докаже, че работникът действително е имал възможност да ползва платен годишен отпуск. Ще разгледам тези въпроси последователно.

A. По първия въпрос

23. С първия си въпрос запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали член 7 от Директивата за работното време не допуска национална правна уредба, която не позволява изплащането на парично обезщетение за неизползван платен годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение.

24. Ще разгледам този въпрос по следния начин. Най-напред ще анализирам при какви условия Директивата за работното време предвижда правото на парично обезщетение за неизползван годишен отпуск. По-нататък ще покажа, че тази директива дава предимство на действителното ползване на платения годишен отпуск, поради ползите, които то носи за здравето на работниците. Накрая ще анализирам дали може да се приеме национална правна уредба като разглежданата в главното производство, за да се насърчат работниците действително да ползват платен годишен отпуск.

¹⁴ Вж. например решения от 23 април 2009 г., Angelidaki и др. (C-378/07—C-380/07, EU:C:2009:250, т. 48 и цитираната съдебна практика), и от 26 октомври 2017 г., Argenta Spaarbank (C-39/16, EU:C:2017:813, т. 38).

1. Кога е налице право на финансово обезщетение?

25. За да обясни съмненията си относно съвместимостта на разглежданата италианска правна уредба с Директивата за работното време, запитващата юрисдикция се позовава на решение *job-medium*. Тя цитира следната част от това решение: „[o]т постоянната съдебна практика следва също, [че] член 7, параграф 2 от [Директивата за работното време] не предвижда други условия за възникването на правото на финансово обезщетение, освен да е прекратено трудовото правоотношение, от една страна, и от друга, работникът или работничката да не е ползвал(а) целия годишен отпуск, на който е имал(а) право към датата на прекратяването на това правоотношение“¹⁵.

26. От този извод следва, че държавите членки не могат да въведат допълнителни условия за възникване на правото на финансово обезщетение за неизползван платен годишен отпуск.

27. Що се отнася до първото условие, което обвързва финансовото обезщетение с прекратяването на трудовото правоотношение, в съдебната практика се приема, че ако платеният годишен отпуск се полага за референтен период (който обикновено е 12 месеца), паричното обезщетение не може да се изплати по време на този референтен период или в момента на изтичането му¹⁶. Съдът уточнява, че ако в края на периода отпусъкът не е ползван по причини, които не се дължат на работника, трябва да има период на прехвърляне¹⁷. Ако трудовото правоотношение на работника все още не е прекратено, той не може да получи финансово обезщетение.

28. Следователно финансовото обезщетение не е самостоятелно право, предоставено на работниците от Директивата за работното време. Работникът не може да избере да получи финансово обезщетение вместо платен годишен отпуск. Само в случай на прекратяване на трудовото правоотношение член 7, параграф 2 от Директивата за работното време допуска правото на платен годишен отпуск да бъде заместено с финансова компенсация¹⁸.

29. Освен това финансовото обезщетение е само изключение¹⁹ и както е посочено във второто условие в решение *job-medium*²⁰, то зависи от съществуването на право на годишен отпуск към момента на подаване на искането за финансово обезщетение: възниква, ако работникът не е ползвал целия годишен отпуск, на който е имал право към датата на прекратяването на трудовото правоотношение.

30. Следователно правото на финансово обезщетение съществува само ако все още съществува правото на платен годишен отпуск.

¹⁵ Решение *job-medium*, точка 31. Тази точка съдържа препратка към точка 44 от решение от 6 ноември 2018 г., *Bauer и Willmeroth* (C-569/16 и C-570/16, EU:C:2018:871, наричано по-нататък „решение *Bauer и Willmeroth*“). Подобни изводи се съдържат и в по-ранни решения: от 12 юни 2014 г., *Bollacke* (C-118/13, EU:C:2014:1755), от 20 юли 2016 г., *Maschek* (C-341/15, EU:C:2016:576, наричано по-нататък „решение *Maschek*“), и по-късно, от 25 юни 2020 г., Върховен касационен съд на Република България и *Iccrea Banca* (C-762/18 и C-37/19, EU:C:2020:504, т. 84).

¹⁶ Решение от 6 април 2006 г., *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (C-124/05, EU:C:2006:244, т. 35).

¹⁷ Вж. в този смисъл решения от 22 ноември 2011 г., *KHS* (C-214/10, EU:C:2011:761, наричано по-нататък „решение *KHS*“, точка 38), и от 3 май 2012 г., *Neidel* (C-337/10, EU:C:2012:263, т. 41 и 42).

¹⁸ Решение от 10 септември 2009 г., *Vicente Pereda* (C-277/08, EU:C:2009:542, т. 20 и цитираната съдебна практика).

¹⁹ Това финансово обезщетение е само изключение от действителното ползване на отпуска и е отразено и в текста на член 7, параграф 2 от Директива 2003/88, според който действителното ползване на платения годишен отпуск не може да се замества с финансово обезщетение, освен при прекратяване на трудовото правоотношение. Например в текста на директивата на немски език е използвана думата „außer“, на френски — „sauf“, на хърватски — „osim“, а на италиански — „salvo“.

²⁰ Вж. точка 25 от настоящото заключение.

31. Правото на платен годишен отпуск следва пряко от Директивата за работното време въз основа на самото съществуване на трудовото правоотношение и държавите членки не могат да въвеждат допълнителни условия за възникването на това право²¹. Държавите членки могат обаче да определят условия за упражняването на правото на годишен отпуск²². В това отношение те могат да предвидят, че придобитото право се погасява, ако не бъде упражнено в рамките на определен период от време. Следователно държавите членки могат да определят ограничения за продължителността на периода на прехвърляне на неизползвания годишен отпуск²³.

32. В решение Max-Planck Gesellschaft Съдът приема, че „член 7, параграф 1 от [Директивата за работното време] 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 референтен период или период на прехвърляне, при условие обаче че работникът, който губи правото си на платен годишен отпуск, е имал действително възможност да упражни предоставеното му от тази директива право“²⁴.

33. От гореизложеното следва изводът, че при прекратяване на трудовото правоотношение Директивата за работното време невинаги изключва загубата на неизползвания платен годишен отпуск.

34. Ако правото на неизползван годишен отпуск е погасено към момента на прекратяване на трудовото правоотношение, не е налице вторично право на финансово обезщетение.

35. В решение job-medium Съдът приема, че доброволното прекратяване на трудовия договор не може само по себе си да е основание да се откаже плащане на финансово обезщетение. Това дело обаче се отнася до положение, в което правото на годишен отпуск съществува²⁵. Ако правото на годишен отпуск е погасено или е престанало да съществува по някаква причина, работникът не би могъл да иска финансово обезщетение при прекратяване на трудовото правоотношение.

36. Дали може да се допусне загуба на право на финансово обезщетение за неизползван отпуск, зависи от това дали след проверка се установи, че на работника действително е била осигурена възможността да упражни правото си на платен годишен отпуск. Това е причината, поради която загубата не може да е автоматична²⁶.

²¹ Решение от 24 януари 2012 г., Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, т. 18).

²² Решение от 20 януари 2009 г., Schultz-Hoff и др. (C-350/06 и C-520/06, EU:C:2009:18, наричано по-нататък „решение Schultz-Hoff“, т. 28).

²³ Вж. в този смисъл решение KHS, точка 39.

²⁴ Решение от 6 ноември 2018 г., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, наричано по-нататък „решение Max-Planck-Gesellschaft“, т. 35). Вж. по този въпрос по-ранното решение Schultz-Hoff, точка 43, и по-скорошното решение от 22 септември 2022 г., LB (Погасяване по давност на правото на платен годишен отпуск) (C-120/21, EU:C:2022:718, наричано по-нататък „решение LB“, т. 25 и цитираната съдебна практика).

²⁵ В решение job-medium Съдът приема, че обстоятелството, че работникът е прекратил едностранно трудовото правоотношение, предсрочно и без основателна причина, само по себе си не засяга правото на финансово обезщетение. Делото, по което е постановено това решение, се отнася до положение, в което лице напуска работа няколко месеца след постъпването си, без да посочи причина. През тази референтна година, като се вземе предвид броят на дните, които жалбоподателят по това дело е отработил, той все още е имал право на няколко допълнителни дни платен годишен отпуск, които не са били използвани. Следователно правото на финансово обезщетение зависи от съществуването на право на годишен отпуск.

²⁶ Решение Max-Planck-Gesellschaft, точки 40, 55 и 61, решения от 6 ноември 2018 г., Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, наричано по-нататък „решение Kreuziger“, т. 47 и 56), и от 22 септември 2022 г., Fraport и St. Vincenz-Krankenhaus (C-518/20 и C-727/20, EU:C:2022:707, наричано по-нататък „решение Fraport“, т. 39).

37. Както пояснява Съдът, ако работникът съзнателно и като е бил напълно наясно с евентуалните последици от това, не е използвал платения си годишен отпуск, след като му е била осигурена възможността действително да упражни това си право, но без работодателят да е длъжен да изиска от работника да упражни действително това право, член 7, параграфи 1 и 2 от Директивата за работното време и член 31, параграф 2 от Хартата допускат загубата на това право, а в случай на прекратяване на трудовото правоотношение, и съответното неизплащане на финансово обезщетение за непозлвания платен годишен отпуск²⁷.

38. В допълнение към изискването на работника да е била осигурена възможността действително да използва годишния отпуск, Съдът е подчертал и необходимостта работодателят да информира работника за възможната загуба на правото му на отпуск²⁸.

39. Следователно правото на финансово обезщетение не е самостоятелно право, което позволява на работника да избере между използването на годишния отпуск и получаването на финансово обезщетение за неизползването му. Всъщност това право зависи от съществуването на право на неизползван платен годишен отпуск, чиято продължителност държавите членки са свободни да ограничат.

40. Субсидиарният характер на правото на финансово обезщетение следва логично от целта на годишния отпуск, която е да се защити здравето на работниците, като се осигури възможност за почивка от изпълнение на трудовите задължения. Следователно съгласно член 7, параграф 1 от Директивата за работното време платеният годишен отпуск по принцип трябва да се ползва действително²⁹. Преди да разгледам въпроса дали държавите членки могат да приемат мерки като разглежданите по настоящото дело, за да насърчат действителното ползване на годишния отпуск, в следващия раздел ще обясня накратко, че годишният отпуск наистина носи ползи, ако се ползва действително.

2. Ползи от платения годишен отпуск

41. Отразеното в текста на член 7 от Директивата за работното време³⁰ предпочитание за действително ползване на платения годишен отпуск пред предоставяне на парично обезщетение се оправдава от целта на правото на платен годишен отпуск. Както е обяснено в съдебната практика, целта на това право е да позволи на работника да си почине от изпълнението на задачите, възложени му с неговия трудов договор, и да разполага с период на отдих и свободно време³¹.

²⁷ Решение Max-Planck-Gesellschaft, точка 56, и решение Kreuziger, точка 54.

²⁸ Решение Max-Planck-Gesellschaft, точки 45 и 61, решение Kreuziger, точки 52 и 56, решение Fraport, точка 42, и решение LB, точки 25 и 45.

²⁹ Решение от 16 март 2006 г., Robinson-Steele и др. (C-131/04 и C-257/04, EU:C:2006:177, т. 49), решение Bauer и Willmeroth, точка 40, решение Kreuziger, точка 38, и решение Max-Planck-Gesellschaft, точка 31.

³⁰ Вж. бележка под линия 19 от настоящото заключение.

³¹ Решение KHS, точка 31 и цитираната съдебна практика, решение Maschek, точка 34, решение job-medium, точка 28, и решение Fraport, точка 27. Съдът счита още, че целта на правото на платен годишен отпуск е различна от тази на други отпуски, като например правото на отпуск по болест (решения от 30 юни 2016 г., Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, наричано по-нататък „решение Sobczyszyn“, т. 25 и цитираната съдебна практика), и от 4 юни 2020 г., Fetico и др. (C-588/18, EU:C:2020:420, т. 33 и цитираната съдебна практика), или правото на родителски отпуск (решение от 4 октомври 2018 г., Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, наричано по-нататък „решение Dicu“, т. 29, 32 и 33).

42. Съдът неведнъж е приемал, че платеният годишен отпуск въздейства благоприятно върху безопасността и здравето на работника, ако той се ползва в предвидената за тази цел година.

43. Съдът приема още, че значението на този период на почивка се запазва и ако той се ползва по-късно³². В решение KHS обаче Съдът отбелязва, че след определени времеви граници „годишният отпуск е лишен от положителното си въздействие върху работника, като този отпуск запазва единствено качеството си на период на отдих и свободно време“³³. Този извод оправдава възможността държавите членки да ограничават периода на прехвърляне на неизползвания годишен отпуск³⁴.

44. Емпиричните изследвания подкрепят позицията на Съда в това отношение.

45. В литературата, изглежда, има единодушие, че почивката извън дневната и седмичната почивка има благоприятно въздействие върху здравето и благосъстоянието на работниците³⁵. Тези ползи се отнасят както за краткосрочните³⁶, така и за дългосрочните почивки³⁷.

46. Вероятно по-малко известно или предполагаемо е обстоятелството, че това благоприятно въздействие е краткотрайно³⁸. Някои благоприятни ефекти „изчезват до един месец от връщането на работа“³⁹.

47. От тези проучвания може да се направи изводът, че платеният годишен отпуск е най-полезен, ако се ползва периодично, като през годината се редуват по-кратки и по-дълги периоди на почивка от трудови задължения. При всички положения проучванията потвърждават, че е важно платеният годишен отпуск да се ползва през референтната година.

48. Дори работникът да реши да натрупа платен годишен отпуск по различни лични причини (важно пътуване, членове на семейството, които живеят далеч, и т.н.), спорно е — без да се поставя под съмнение този личен избор — дали отпускът ще е полезен от гледна точка на възстановяването на работните сили.

³² Решение от 6 април 2006 г., *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (C-124/05, EU:C:2006:244, т. 30), решение KHS, точка 32, и решение *Sobczyszyn*, точка 33.

³³ Решение KHS, точка 33.

³⁴ В заключението ми по съединени дела *Keolis Agen* (C-271/22—C-275/22, EU:C:2023:243, т. 51), по които предстои да бъде постановено решение, приемам, че законодателят на Съюза е оставил на държавите членки възможността да ограничават периодите на прехвърляне. Същевременно държавите членки могат да избират и да позволят натрупване на неизползваните права на платен годишен отпуск до края на трудовото правоотношение.

³⁵ *Hurrell, A. J. Keiser. An Exploratory Examination of the Impact of Vacation Policy Structure on Satisfaction, Productivity, and Profitability.* — *The BRC Academy Journal of Business*, vol. 10, No. 1, 2020, 33—63.

³⁶ *Blank, C. K. Gatterer. Short Vacation Improves Stress-Level and Well-Being in German-Speaking Middle-Managers — A Randomized Controlled Trial.* — *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 15, No. 1, 2018, p. 130.

³⁷ *de Bloom, J., M. Kompier, S. Geurts, C. de Weerth, T. Taris, S. Sonnentag. Do We Recover from Vacation? Meta-analysis of Vacation Effects on Health and Well-being.* — *Journal of Occupational Health*, vol. 51, No. 1, 2009, 13—25; *de Bloom, J., S. Geurts, M. A. J. Kompier. Vacation (after-) effects on employee health and well-being, and the role of vacation activities, experiences and sleep.* — *Journal of Happiness Studies*, vol. 14, 2013, 613—633.

³⁸ *de Bloom, J., S. Geurts, M. A. J. Kompier. Vacation (after-) effects on employee health and well-being, and the role of vacation activities, experiences and sleep*, op. cit.; *Etzion, D. Work, Vacation and Well-being.* London: Routledge, 2019, Chapter 5.

³⁹ *Sonnentag, S., B. H. Cheng, S. L. Parker. Recovery from Work: Advancing the Field Toward the Future.* — *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, vol. 9, 2022, 33—60, на стр. 46 (с цитирана допълнителна литература).

49. Освен това, въпреки че неизползването на целия платен годишен отпуск би могло да доведе до увеличаване на доходите, то все пак е свързано с влошаване на качеството на живот (значително влошаване на удовлетвореността от свободното време и на здравето, съчетано с увеличаване на отсъствията от работа поради заболяване)⁴⁰.

50. Следователно действителното използване на правото на платен годишен отпуск е важен начин за работниците да възстановят психическата и физическата си енергия, и по-общо, да поддържат здравето си на работното място и извън него.

51. Тези изводи са в съответствие със съдебната практика, според която, когато прехвърлянето превиши определени времеви граници, годишният отпуск — в качеството си на време на почивка — е лишен от положителното си въздействие върху работника и запазва единствено качеството си на период на отдих и свободно време⁴¹. Те се потвърждават и от практиката, в която Съдът многократно е отбелязвал, че минималният период за платен годишен отпуск не може да се замества с финансово обезщетение, освен при прекратяване на трудовото правоотношение. Член 7, параграф 2 от Директивата за работното време цели също да гарантира на работниците възможността действително да ползват почивка, за да се осигури ефикасна защита на тяхната безопасност и здраве⁴².

3. Могат ли държавите членки да ограничават правото на финансово обезщетение?

52. Следователно държавите членки са свободни да насърчават действителното ползване на платения годишен отпуск, а не предоставянето на парично обезщетение за него, като въведат времеви граници на придобитото право на годишен отпуск (като определят граница на периода на прехвърляне). Могат ли държавите членки да се опитат да постигнат една и съща цел по различни начини, включително като приемат правна уредба като разглежданата по настоящото дело?

53. Една от възможностите за Съда е да реши, че определянето на времева граница на периода на прехвърляне, след която правото на неизползваните дни се погасява, е единственият допустим начин, по който държавите членки могат да насърчават работниците действително да ползват платения годишен отпуск.

54. В областта на споделената компетентност обаче, като тази, в която е приета Директивата за работното време, законодателят на Съюза предпочита да не регламентира конкретните начини, по които работниците могат да бъдат насърчавани действително да ползват платен годишен отпуск. Той ясно изразява само предпочитание за използването му и смята паричното обезщетение за отпуска за вторично право. При тези обстоятелства държавите членки запазват правото си да определят подходящи правила, за да насърчават работниците да използват предоставеното им време за годишна почивка. Това означава, че определянето на времеви граници на периодите на прехвърляне не би могло да се разглежда като единствената възможност за насърчаване на действителното използване на платения годишен отпуск през референтната година, през която трябва да се използва този отпуск. Независимо от това всяка избрана от държавите членки законодателна възможност трябва да е в съответствие с Директивата за работното време, както е тълкувана от Съда.

⁴⁰ *Schnitzlein*, D. Extent and Effects of Employees in Germany Forgoing a Vacation Time. — Leibniz Information Centre for Economics, Berlin, 2012, 25–31, на стр. 31.

⁴¹ Решение KHS, точка 33.

⁴² Вж. в този смисъл решение Kreuziger, точка 40 и цитираната съдебна практика, и решение Bauer и Willmeroth, точка 42 и цитираната съдебна практика.

55. Отговаря ли национална правна уредба като член 5, параграф 8 от италианския Декрет-закон № 95 на изискванията на член 7 от Директивата за работното време?

56. Италианското право, поне според тълкуването на Corte costituzionale (Конституционен съд), очевидно има за цел да насърчи действителното ползване на годишния отпуск. Поради това, както и с цел финансови икономии в публичния сектор, е въведено правилото, че за неизползания платен годишен отпуск не се предоставя парично обезщетение.

57. Италианската правна уредба, както е тълкувана от Corte costituzionale (Конституционен съд), не допуска работниците да получават финансово обезщетение за неизползван годишен отпуск, ако са знаели кога ще бъде прекратено трудовото им правоотношение, и следователно са могли да планират използването на годишния отпуск преди този момент. Такава правна уредба насърчава работниците да използват годишния отпуск през референтната година⁴³.

58. Като се има предвид практиката на Съда⁴⁴, италианската правна уредба може да е в съответствие с член 7 от Директивата за работното време, ако са изпълнени следните условия. Първо, забраната да се получи финансово обезщетение, не може да обхваща правото на годишен отпуск, придобито през референтната година, през която се прекратява трудовото правоотношение. Второ, работникът трябва да е имал възможност да ползва платения годишен отпуск през предходните референтни години, включително през минималния период на прехвърляне. Трето, работодателят трябва да е насърчил работника да ползва годишния отпуск. Четвърто, работодателят трябва да е уведомил работника, че неизползваният платен годишен отпуск не може да се натрупва, за да се замени с финансово обезщетение при прекратяване на трудовото правоотношение.

59. Националната юрисдикция следва да прецени дали релевантната италианска правна уредба може да се тълкува по този начин и дали в разглеждания случай са изпълнени изброените условия.

60. Ето защо предлагам на Съда да отговори на първия въпрос на запитващата юрисдикция, че член 7 от Директивата за работното време допуска национална правна уредба, която не позволява предоставяне на парично обезщетение за неизползван платен годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение, когато:

- забраната да се получи финансово обезщетение, не обхваща правото на годишен отпуск, придобито през референтната година, през която се прекратява трудовото правоотношение,
- работникът е имал възможност да ползва платения годишен отпуск през предходните референтни години, включително през минималния период на прехвърляне,
- работодателят е насърчил работника да ползва платения годишен отпуск,

⁴³ Следва да се припомни, че според съдебната практика работодателят не може да решава едностранно кога работникът да ползва платен годишен отпуск. Вж. в този смисъл решение от 7 септември 2006 г., Комисия/Обединено кралство (C-484/04, EU:C:2006:526, т. 43), решение Max-Planck-Gesellschaft, точка 44, и решение Kreuziger, точка 51.

⁴⁴ Вж. например препратките в бележки под линия 17, 24, 26 и 45 от настоящото заключение.

– работодателят е информирал работника, че неизползваният платен годишен отпуск не може да се натрупва, за да се замени с финансово обезщетение при прекратяване на трудовото правоотношение.

Б. По втория въпрос

61. С втория си въпрос запитващата юрисдикция по същество иска да се установи кой носи доказателствената тежест относно изпълнението на изброените в предходната точка условия — работникът или работодателят.

62. Практиката на Съда относно тълкуването на член 7 от Директивата за работното време съдържа някои елементи, които дават насоки за отговора на този въпрос. Така например в решение Fraport Съдът приема, че задача на националния съд е да провери дали работодателят е изпълнил своевременно задълженията си за отправяне на покана и за предоставяне на информация относно ползването на платения годишен отпуск⁴⁵. Следователно работодателят трябва да докаже, че е изпълнил задълженията си.

63. От постоянната съдебна практика следва също, че ако работодателят 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, погасяването на правото на такъв отпуск в случай на прекратяване на трудовото правоотношение и съответното неизплащане на финансово обезщетение за неползвания платен годишен отпуск биха нарушили член 7, параграф 2 от Директивата за работното време⁴⁶.

64. С други думи, доказателствената тежест не е върху работника, а върху работодателя.

65. Ето защо предлагам в отговор на втория въпрос Съдът да постанови, че член 7, параграф 2 от Директивата за работното време изисква работодателят да докаже, че е осигурил възможност и е насърчил работника да ползва отпуска, информирал го е, че при прекратяване на трудовото правоотношение не може да получи парично обезщетение, и въпреки това работникът е решил да не ползва годишния отпуск. В случай че работодателят не е направил това, на работника следва да се изплати финансово обезщетение.

IV. Заключение

66. С оглед на гореизложените съображения предлагам на Съда да отговори на въпросите, отправени от Tribunale di Лесе (Първоинстанционен съд Лече, Италия), както следва:

„1) Член 7 от Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време

допуска национална правна уредба, която не позволява предоставяне на парично обезщетение за неизползван платен годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение, когато:

⁴⁵ Решение Fraport, точка 42.

⁴⁶ Решение Max-Planck-Gesellschaft, точка 46, и решение Kreuziger, точка 53.

- забраната да се получи финансово обезщетение, не обхваща правото на годишен отпуск, придобито през референтната година, през която се прекратява трудовото правоотношение,
- работникът е имал възможност да ползва платения годишен отпуск през предходните референтни години, включително през минималния период на прехвърляне,
- работодателят е насърчил работника да ползва платения годишен отпуск,
- работодателят е информирал работника, че неизползваният платен годишен отпуск не може да се натрупва, за да се замени с финансово обезщетение при прекратяване на трудовото правоотношение.

2) Член 7, параграф 2 от Директива 2003/88

изисква работодателят да докаже, че е осигурил възможност и е насърчил работника да ползва отпуска, информирал го е, че при прекратяване на трудовото правоотношение не може да получи парично обезщетение, и въпреки това работникът е решил да не ползва годишния отпуск.

В случай че работодателят не е направил това, на работника следва да се изплати финансово обезщетение“.