

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (голям състав)

20 януари 2009 година *

По съединени дела C-350/06 и C-520/06

с предмет преюдициални запитвания, отправени на основание член 234 ЕО от Landesarbeitsgericht Düsseldorf (Германия) (C-350/06) и от House of Lords (Обединеното кралство) (C-520/06) с актове от 2 август и 13 декември 2006 г., постъпили в Съда съответно на 21 август и 20 декември 2006 г., в рамките на производства по дела

Gerhard Schultz-Hoff (C-350/06)

срещу

Deutsche Rentenversicherung Bund,

и

Stringer и др. (C-520/06)

* Езици на производството: немски и английски.

срещу

Her Majesty's Revenue and Customs,

СЪДЪТ (голям състав),

състоящ се от: г-н V. Skouris, председател, г-н P. Jann, г-н C. W. A. Timmermans, г-н A. Rosas, г-н K. Lenaerts и г-н A. Ó Caoimh, председатели на състави, г-н K. Schiemann, г-н J. Makarczyk, г-н P. Küris, г-н E. Juhász, г-н G. Arestis, г-н E. Levits (докладчик) и г-н L. Bay Larsen, съдии,

генерален адвокат: г-жа V. Trstenjak,
секретар: г-н J. Swedenborg, администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 20 ноември 2007 г.,

като има предвид становищата, представени:

— за Deutsche Rentenversicherung Bund, от адв. J. Littig, Rechtsanwalt,

- за Stringer и др., от г-н C. Jeans, QC, и г-н M. Ford, barrister, упълномощени от г-жа V. Phillips, solicitor,
- за германското правителство, от г-н M. Lumma и г-н C. Blaschke, в качеството на представители,
- за правителството на Обединеното кралство, от г-жа Z. Bryanston-Cross, в качеството на представител, подпомагана от г-н T. Ward, barrister,
- за белгийското правителство, от г-жа L. Van den Broeck, в качеството на представител,
- за чешкото правителство, от г-н T. Voček, в качеството на представител,
- за италианското правителство, от г-н I. M. Braguglia, в качеството на представител, подпомаган от г-жа W. Ferrante, avvocato dello Stato,
- за нидерландското правителство, от г-жа C. Wissels, в качеството на представител,
- за полското правителство, от г-жа E. Ośniecka-Tamecka, в качеството на представител,

- за словенското правителство, от г-жа M. Remić, в качеството на представител,

- за Комисията на Европейските общности, от г-н M. van Beek, в качеството на представител,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 24 януари 2008 г.,

постанови настоящото

Решение

- ¹ Преюдициалните запитвания се отнасят до тълкуването на член 7 от Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време (ОВ L 299, стр. 9; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 7, стр. 3).

- ² Тези запитвания са отправени в рамките на два спора, единият между г-н Schultz-Hoff и бившия му работодател Deutsche Rentenversicherung Bund (наричан по-нататък „DRB“), а другия — между няколко служители, някои от които са били уволнени, и работодателя им или бившия им работодател Her Majesty's Revenue and Customs, във връзка с въпроса дали отсъстващ поради отпуск по болест работник има право да ползва платен годишен отпуск през периода на този отпуск по болест и ако това е така, доколко работник, отсъстващ поради отпуск

по болест през целия или част от референтния период и/или период на прехвърляне, има право на финансово обезщетение за неползван платен годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение.

Правна уредба

3 Член 1 от Директива 2003/88 предвижда, както следва:

„Предмет и приложно поле

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

2. Настоящата директива се прилага за:

а) минималната продължителност [...] на годишния отпуск [...]

[...]“

4 Член 7 от тази директива е формулиран, както следва:

„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.“

5 Член 17 от Директива 2003/88 предвижда, че държавите-членки могат да дерогират определени разпоредби от тази директива. Не е допустимо дерогиране на член 7 от посочената директива.

Споровете по главните производства и преюдициалните въпроси

Дело C-520/06

6 Ищците в главното производство се разделят на две категории.

- 7 Първата категория се отнася до работник, който отсъства от работа от няколко месеца поради отпуск по болест за неопределен период от време. По време на този отпуск по болест работникът е уведомил работодателя си за намерението си да ползва дни платен годишен отпуск през двата месеца, следващи молбата му.
- 8 Работниците, спадащи към втората категория, са били в отпуск по болест за продължителен период от време преди уволнението им. Тъй като не са ползвали платения си годишен отпуск през референтния период — единствения период, през който платеният годишен отпуск може да бъде ползван съгласно британското право — те са поискали обезщетение.
- 9 Искането на работниците, които спадат към тези две категории, е уважено от Employment Tribunal. Employment Appeal Tribunal отхвърля жалбите на работодателя, но разрешава обжалването пред Court of Appeal (Англия и Уелс) (гражданско отделение), който уважава исканията на работодателя.
- 10 Ищците в главното производство обжалват пред House of Lords, който решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Дали член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 [...] означава, че работник в отпуск по болест за продължителен период от време има право i) да посочи бъдещ период от време, през който да ползва платения си годишен отпуск, и ii) да ползва платен годишен отпуск, и в двата случая през период от време, който така или иначе би бил включен в рамките на отпуска по болест?

- 2) Ако държава-членка упражни правото си съгласно член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 [...] да замести при прекратяване на трудовия договор минималната продължителност на платения годишен отпуск с финансово обезщетение, когато работникът е отсъствал поради отпуск по болест през целия или част от референтния период, през който е прекратен трудовият договор, дали член 7, параграф 2 [от тази директива] съдържа специални изисквания или фиксира критерии, които позволяват да се определи дали да се изплати обезщетението или как да се изчисли неговият размер?“

Дело C-350/06

- 11 Г-н Schultz-Hoff, ищец в главното производство, е нает на работа от DRB от 1 април 1971 г. От 1995 г. г-н Schultz-Hoff, който е признат за лице със сериозни увреждания, има последователни периоди на неработоспособност поради болест и периоди на работоспособност. През 2004 г. той е бил физически годен за работа до началото на месец септември. След това е бил в отпуск по болест без прекъсване до 30 септември 2005 г., дата, на която е прекратено трудовото му правоотношение.
- 12 С писмо от 13 май 2005 г. г-н Schultz-Hoff моли DRB да му предостави от 1 юни 2005 г. платен годишен отпуск за календарната 2004 година, референтен период. На 25 май 2005 г. молбата е отхвърлена с мотива, че компетентната медицинска служба преди това трябвало да установи, че заинтересованото лице е работоспособно. През септември 2005 г. DRB установява неработоспособност на г-н Schultz-Hoff и в качеството си на административен орган на пенсионното осигуряване му отпуска с обратна сила от 1 март 2005 г. пенсия за неопределен период от време.

- 13 Г-н Schultz-Hoff сезира Arbeitsgericht Düsseldorf с искане за изплащане на обезщетение за неползван платен годишен отпуск за календарните 2004 г. и 2005 г., референтни периоди.
- 14 DRB твърди, че неработоспособността на заинтересованото лице следва от този ден и поради това откъд периода на прехвърляне, предоставен съгласно § 7, алинея 3 от Федералния закон за отпуските (Bundesurlaubsgesetz) от 8 януари 1963 г. в редакцията му, приложима в главното производство, на работника, който не е могъл да ползва годишния си отпуск през референтния период поради неотложни причини, свързани с предприятието или личността на работника. Следователно правото на платен годишен отпуск се било погасило съгласно германското право и г-н Schultz-Hoff нямал право на никакво финансово обезщетение за неползван платен годишен отпуск.
- 15 Arbeitsgericht Düsseldorf отхвърля иска на г-н Schultz-Hoff и последният обжалва пред Landesarbeitsgericht Düsseldorf.
- 16 Препращащата юрисдикция посочва, че според релевантните национални разпоредби, така както са тълкувани от Bundesarbeitsgericht, правото на работника на финансово обезщетение за неползван платен годишен отпуск се погасява с изтичането на съответната календарна година и най-късно с изтичането на период на прехвърляне, който е с продължителност от три месеца, освен при дерогация в полза на работника, установена с колективен трудов договор. Ако работникът е бил неработоспособен до края на този период на прехвърляне, неползваният платен годишен отпуск не трябва да бъде компенсиран с финансово обезщетение при прекратяването на трудовото правоотношение.
- 17 Тъй като Landesarbeitsgericht Düsseldorf се съмнява, че член 7 от Директива 2003/88 позволява тази съдебна практика на Bundesarbeitsgericht, той решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

- „1) Трябва ли член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 [...] да се тълкува в смисъл, че работниците във всеки случай трябва да имат право на платен годишен отпуск от най-малко четири седмици и че непозвоненият отпуск през референтния период поради болест трябва да бъде предоставен впоследствие, или националното законодателство и/или практика могат да предвидят, че правото на платен годишен отпуск се погасява, когато работниците са неработоспособни поради болест през референтния период преди предоставянето на отпуска и ако те не възстановяват своята работоспособност преди края на референтния период и/или на периода на прехвърляне, определен от закона, от колективен или индивидуален трудов договор?
- 2) Трябва ли член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 [...] да се тълкува в смисъл, че във всеки случай при прекратяване на трудовото правоотношение работниците имат право на заместващо финансово обезщетение за дължимия, но непозван отпуск (финансово обезщетение за непозван отпуск), или националното законодателство и/или практика могат да предвидят, че работниците нямат право на финансово обезщетение за непозван отпуск, ако са неработоспособни поради болест до края на референтния период и/или на последващия период на прехвърляне и/или че имат право на пенсия след прекратяването на трудовото правоотношение поради намаляване на работоспособността им или поради инвалидност?
- 3) При положителен отговор на първия и втория въпрос:

Трябва ли член 7 от Директива 2003/88 [...] да се тълкува в смисъл, че правото на отпуск или на заместващо обезщетение изисква работникът действително да е полагал труд през референтния период или това право възниква също и при оправдано отсъствие (поради болест) или при неоправдано отсъствие през целия референтен период?“

- 18 С оглед на връзката между двете дела по главните производства, потвърдена в хода на устната фаза на производството, те следва да бъдат съединени за целите на постановяване на съдебното решение.

По преюдициалните въпроси

- 19 В самото начало следва да се отбележи, че продължителността на отпусък по болест, разглеждан в главните производства, не надвишава продължителността на приложимите референтни периоди в областта на платения годишен отпусък съгласно съответното национално право по всяко от тези дела.

По правото на ползване на платен годишен отпусък през период от време, който се включва в рамките на отпусък по болест

- 20 С първия въпрос, поставен по дело C-520/06, препращащата юрисдикция иска по същество да се установи дали член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национални разпоредби или практика, които предвиждат, че работник в отпусък по болест няма право да ползва платен годишен отпусък през период от време, който се включва в рамките на отпусък по болест.

- 21 Всички правителства и Комисията на Европейските общности в становищата си считат, че на този въпрос следва да се отговори отрицателно.

- 22 Според постоянната съдебна практика правото на платен годишен отпуск на всеки работник трябва да бъде считано за особено важен принцип на общностното социално право, който не може да бъде дерогиран и чието прилагане от компетентните национални органи може да бъде осъществено само в рамките, изрично посочени от самата Директива 93/104/ЕО на Съвета от 23 ноември 1993 година относно някои аспекти на организацията на работното време (ОВ L 307, стр. 18) (вж. Решение от 26 юни 2001 г. по дело ВЕСТУ, C-173/99, Recueil, стр. I-4881, точка 43, Решение от 18 март 2004 г. по дело Merino Gómez, C-342/01, Recueil, стр. I-2605, точка 29, както и Решение от 16 март 2006 г. по дело Robinson-Steele и др., C-131/04 и C-257/04, Recueil, стр. I-2531, точка 48).
- 23 По правило работникът трябва да може действително да ползва почивка, за да се осигури ефикасна защитата на неговата безопасност и здраве, тъй като само в случай на прекратяване на трудовото правоотношение член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 позволява правото на платен годишен отпуск да бъде заместено с финансова компенсация (вж. в този смисъл Решение по дело ВЕСТУ, посочено по-горе, точка 44 и Решение по дело Merino Gómez, посочено по-горе, точка 30).
- 24 Освен това член 7 от Директива 2003/88 не е сред разпоредбите, които тази директива изрично позволява да бъдат дерогирани.
- 25 Безспорно целта на правото на платен годишен отпуск е да позволи на работника да си почине и да разполага с период на отдих и свободно време. По това тази цел се различава от целта на правото на отпуск по болест. Последното се предоставя на работника, за да може той да се възстанови от заболяване.
- 26 Съдът вече се е произнесъл, че отпуск, гарантиран от общностното право, не може да засегне правото да се ползва друг отпуск, гарантиран от това право (вж. Решение по дело Merino Gómez, посочено по-горе, точки 32 и 33, Решение от 14 април 2005 г. по дело Комисия/Люксембург, C-519/03, Recueil, стр. I-3067, точка 33, както и Решение от 20 септември 2007 г. по дело Kiiski, C-116/06,

Сборник, стр. I-7643, точка 56). По-специално относно Решение по дело Merino Gómez, посочено по-горе, Съдът е постановил, че член 7, параграф 1 от Директива 93/104 трябва да се тълкува в смисъл, че при съвпадане на датата на отпуск по майчинство на работничка с датата на годишен отпуск, определен общо за целия персонал с колективен трудов договор, изискванията на посочената директива относно платения годишен отпуск не могат да се считат за изпълнени.

27 За разлика обаче от правото на отпуск по майчинство или на родителски отпуск, разглеждани в посочената в предходната точка съдебна практика, правото на отпуск по болест и условията и редът за упражняване на посоченото право не са уредени понастоящем от действащото общностно право. Освен това тълкуването на член 7, параграф 1 от Директива 93/104 по спора, по който е постановено Решение по дело Merino Gómez, посочено по-горе, е наложено от необходимостта, с оглед на другите общностни директиви, разглеждани по посоченото дело, да се гарантира зачитането на правата, свързани с трудовия договор на работничка в отпуск по майчинство.

28 Що се отнася до правото на платен годишен отпуск, както е видно от разпоредбите на Директива 2003/88 и от практиката на Съда, държавите-членки следва да определят във вътрешната си правна уредба условията за упражняване и осъществяване на това право, като уточнят конкретните обстоятелства, при които работниците могат да го упражняват, и същевременно като се въздържат от обвързването с каквото и да е условие на самото съществуване на същото право, което следва пряко от тази директива (вж. в този смисъл Решение по дело ВЕСТУ, посочено по-горе, точка 53).

29 Следователно при тези условия, от една страна, член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 по принцип допуска национални разпоредби или практика, съгласно които работник в отпуск по болест няма право да ползва платен годишен отпуск през период от време, който се включва в рамките на отпуск по болест, при условие обаче че посоченият работник има възможност да упражни правото, което директивата му предоставя през друг различен период.

30 Всъщност както е видно от практиката на Съда, 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 (Решение от 6 април 2006 г. по дело *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, C-124/05, *Recueil*, стр. I-3423, точка 30).

31 От друга страна, Директива 2003/88 допуска също национални разпоредби или практика, които позволяват на работник в отпуск по болест да ползва платен годишен отпуск през този период от време.

32 С оглед на изложеното по-горе на първия въпрос, поставен по дело C-520/06, следва да се отговори, че член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 трябва да се тълкува в смисъл, че допуска национални разпоредби или практика, съгласно които работник в отпуск по болест няма право да ползва платен годишен отпуск през период от време, който се включва в рамките на отпуск по болест.

По правото на платен годишен отпуск в случай на отпуск по болест през целия или част от референтния период, като неработоспособността продължава след изтичането на посочения период и/или на период на прехвърляне, определен от националното право

33 С първия въпрос и при условията на евентуалност с третия въпрос в частта, която се отнася до правото на отпуск, а не до финансовото обезщетение за неползван платен годишен отпуск, поставени по дело C-350/06, препращащата юрисдикция иска по същество да се установи дали член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национални разпоредби или практика, съгласно които правото на платен годишен отпуск се погасява с изтичането на референтния период и/или на период на прехвърляне, определен от националното право, дори когато работникът е бил в отпуск по болест през целия или част от референтния период и неработоспособността му е продължила до прекратяването на трудовото му правоотношение.

34 Както по-специално посочва германското правителство в хода на съдебното заседание, позовавайки се на точка 53 от Решение по дело ВЕСТУ, посочено по-горе, от член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 е видно, че условията и редът за прилагане на правото на платен годишен отпуск в различните държави-членки са уредени от националното законодателство и/или практика. Поради това посоченото правителство заключава, че въпросът за прехвърляне на отпуска и следователно за посочване на период, през който работник, който е възпрепятстван да ползва платения си годишен отпуск през референтния период, може все още да се ползва от посочения годишен отпуск, се отнася до условията за упражняване и осъществяване на правото на платен годишен отпуск и следователно е уреден от националното законодателство и/или практика.

35 Макар това заключение да може да бъде възприето по принцип, при все това то е обвързано с определени рамки.

36 Следователно трябва да се провери какви са рамките на този принцип, които се налагат в специфичните обстоятелства по дело C-350/06.

— Отпуск по болест през целия референтен период и продължаващ след изтичането на посочения период и/или на период на прехвърляне

37 В самото начало следва да се напомни, че според съображение 6 от нея Директива 2003/88 отчита принципите на Международната организация на труда за организацията на работното време.

38 В това отношение следва да се посочи, че съгласно член 5, параграф 4 от Конвенция № 132 на Международната организация на труда от 24 юни

1970 година относно платения годишен отпуск (ревизирана) „[...] отсъствието от работа поради причини независещи от волята на заинтересовано лице, наето на работа, като отсъствието поради болест, [...] се зачита за трудов стаж“. [неофициален превод]

- 39 На първо място, относно разпоредбите за минималната продължителност на почивката, съдържащи се в глава 2 от Директива 2003/88, те най-често се отнасят за „всеки работник“, както по-конкретно е и в член 7, параграф 1 от нея за правото на платен годишен отпуск (Решение по дело ВЕСТУ, посочено по-горе, точка 46).
- 40 Освен това относно правото на платен годишен отпуск 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.
- 41 Следователно относно работниците в надлежно предписан отпуск по болест правото на платен годишен отпуск, предоставено от самата Директива 2003/88 на всички работници (Решение по дело ВЕСТУ, посочено по-горе, точки 52 и 53), не може да бъде обвързано от държава-членка със задължението за действително полагане на труд през установения от държавата референтен период.
- 42 Национална разпоредба, която предвижда период на прехвърляне за неползвания годишен отпуск при изтичането на референтния период, по принцип има за цел да предостави на работника, който е бил възпрепятстван да ползва годишния си отпуск, допълнителна възможност да ползва този отпуск. Определянето на такъв период е част от условията за упражняване и осъществяване на правото на платен годишен отпуск и следователно по принцип е от компетентността на държавите-членки.

43 От това следва, 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 референтния период или на период на прехвърляне, при условие обаче че работникът, който губи правото си на платен годишен отпуск, е имал действително възможност да упражни правото, което директивата му предоставя.

44 Следователно може да се направи заключение, че работник, който като ищеца в главното производство по дело C-350/06, що се отнася до 2005 г., е в отпуск по болест през целия референтен период и след периода на прехвърляне, определен от националното право, е лишен от какъвто и да е период, даващ му възможност да се ползва от своя платен годишен отпуск.

45 Да се приеме, че при описаните в предходната точка специфични обстоятелства на неработоспособност релевантните национални разпоредби, и по-специално тези, определящи периода на прехвърляне, могат да предвидят погасяване на правото на работника на платен годишен отпуск, гарантирано от член 7, параграф 1 от Директива 2003/88, без работникът да е имал действително възможност да упражни правото, което тази директива му предоставя, би означавало посочените разпоредби да нарушат социалното право, пряко предоставено на всеки работник от член 7 от посочената директива.

46 Така макар Съдът да приема, че държавите-членки могат да определят във вътрешната си правна уредба условията за упражняване и осъществяване на правото на платен годишен отпуск, той обаче уточнява, че при все това държавите-членки не могат да обвържат с каквото и да е условие самото съществуване на това право, което следва пряко от Директива 93/104 (вж. в този смисъл Решение по дело VESTU, посочено по-горе, точка 53).

47 Според същата тази съдебна практика Съдът е подчертал, че условията и редът за изпълнение и прилагане, необходими за осъществяване на изискванията на Директива 93/104, могат да съдържат определени различия относно условията за упражняване на правото на платен годишен отпуск, но тази директива не

позволява на държавите-членки да изключат самото възникване на правото, изрично предоставено на всички работници (Решение по дело ВЕСТУ, посочено по-горе, точка 55).

48 От това следва, че ако съгласно съдебната практика, посочена в предходните точки, правото на платен годишен отпуск, гарантирано на работника от член 7, параграф 1 от Директива 2003/88, не може да бъде поставено под въпрос от национални разпоредби, които предвиждат изключване на съществуването или на възникването на това право, то не може да се приеме, че положението би могло да бъде различно по отношение на националните разпоредби, които предвиждат погасяване на посоченото право за работник в отпуск по болест през целия референтен период и/или след период на прехвърляне като г-н Schultz-Hoff, който не е бил в състояние да упражни правото си на платен годишен отпуск. Всъщност както и при обстоятелствата по спора, по който е постановено Решение по дело ВЕСТУ, посочено по-горе, в което Съдът се е произнесъл, че държавите-членки не могат да изключат възникването на правото на платен годишен отпуск, в положение като това на г-н Schultz-Hoff държавите-членки не могат да предвидят погасяване на това право.

49 От изложеното по-горе следва, 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 прехвърляне, 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.

— Отпуск по болест през част от референтния период и продължаващ след изтичането на посочения период и/или на период на прехвърляне

50 Предвид съображенията, изложени в точки 37—49 от настоящото решение, заключението, което следва да се направи по отношение на правото на платен

годишен отпуск на работник, който като г-н Schultz-Hoff за 2004 г. е полагал труд през част от референтния период, преди да му бъде предоставен отпуск по болест, трябва да бъде същото, като заключението, направено в точка 49 от настоящото решение.

51 Всъщност всеки работник, който е лишен от ползването на платен годишен отпуск поради продължителен отпуск по болест, се намира в същото положение като описаното в точка 44 от настоящото решение, доколкото настъпването на неработоспособност поради болест е непредвидимо.

52 С оглед на изложеното по-горе на първия и третия въпрос, в частта на последния, която се отнася до правото на отпуск, а не до финансовото обезщетение за неползван платен годишен отпуск, поставени по дело C-350/06, следва да се отговори, 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 прехвърляне, определен от националното право, дори когато работникът е бил в отпуск по болест през целия или част от референтния 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.

По правото, при прекратяване на трудовото правоотношение, на финансово обезщетение за неползван платен годишен отпуск през референтния период и/или период на прехвърляне поради неработоспособност през целия или част от референтния период и/или периода на прехвърляне

53 С втория въпрос и при условията на евентуалност с третия въпрос в частта, която се отнася до финансовото обезщетение за неползван платен годишен отпуск, поставени по дело C-350/06, както и с втория въпрос, поставен по дело C-520/06, препращащите юрисдикции искат по същество да се установи дали член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска

национални разпоредби или практика, които предвиждат, че при прекратяването на трудовото правоотношение не се изплаща никакво финансово обезщетение за неползван платен годишен отпуск, когато работникът е бил в отпуск по болест през целия или част от референтния период и/или период на прехвърляне. При положителен отговор на този въпрос препращащата юрисдикция по дело C-520/06 иска да установи съгласно какви критерии финансовото обезщетение следва да бъде изчислено.

54 В това отношение на първо място е важно да се напомни, че както е видно от самата редакция на член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 — разпоредба, която тази директива не позволява да бъде дерогирана — всеки работник има право на платен годишен отпуск от най-малко четири седмици. Това право на платен годишен отпуск, което според съдебната практика, посочена в точка 22 от настоящото решение, трябва да се счита за особено важен принцип на общностното социално право, е следователно предоставено на всеки работник, независимо от неговото здравословно състояние.

55 На следващо място, както е видно от точка 52 от настоящото решение правото на платен годишен отпуск не се погасява с изтичането на референтния период и/или на период на прехвърляне, определен от националното право, когато работникът е бил в отпуск по болест през целия или част от референтния период и не е имал действителна възможност да упражни това право, което Директива 2003/88 му предоставя.

56 При прекратяване на трудовото правоотношение ефективното ползване на платения годишен отпуск вече не е възможно. Поради тази невъзможност, за да предотврати изключването на всякакво ползване на това право от работника, дори в парична форма, член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 предвижда, че работникът има право на финансово обезщетение.

- 57 Никоя разпоредба от Директива 2003/88 не определя изрично начина, по който трябва да бъде изчислено финансовото обезщетение, което замества минималния период/минималните периоди на платен годишен отпуск при прекратяването на трудовото правоотношение.
- 58 Според практиката на Съда обаче изразът „платен годишен отпуск“, съдържащ се в член 7, параграф 1 от Директива 2003/88, означава, че за периода на годишния отпуск по смисъла на тази директива възнаграждението трябва да бъде запазено и че с други думи, работникът трябва да получава обичайното възнаграждение за този период на почивка (вж. Решение по дело Robinson-Steele и др., посочено по-горе, точка 50).
- 59 Като определят финансовото обезщетение, дължимо на работника съгласно член 7, параграф 2 от Директива 2003/88, държавите-членки трябва да гарантират, че националните условия и ред за прилагане отчитат рамките, произтичащи от самата директива.
- 60 Според практиката на Съда Директива 2003/88 разглежда правото на годишен отпуск и правото на получаване на заплащане на това основание като съставляващи двете части на едно единствено право. Целта на изискването за заплащане на този отпуск е по време на посочения отпуск работникът да се постави в положение, което по отношение на заплатата е подобно на период на полагане на труд (вж. Решение по дело Robinson-Steele и др., посочено по-горе, точка 58).
- 61 Следователно когато става въпрос за работник, който не е бил в състояние поради причини, независещи от неговата воля, да упражни правото си на платен годишен отпуск преди прекратяването на трудовото правоотношение, финансовото обезщетение, на което той има право, трябва да бъде изчислено така, че посоченият работник да бъде поставен в положение, подобно на това, в което той би се намирал, ако бе упражнил посоченото право по време на трудовото си правоотношение. Следователно обичайното възнаграждение на работника, което е възнаграждението, което трябва да бъде запазено по време на периода на почивка, съответстващ на платения годишен отпуск, е също определящо за изчисляването на финансовото обезщетение за неползван годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение.

62 С оглед на изложеното по-горе на втория и третия въпрос, доколкото последният се отнася до финансовото обезщетение за неползван платен годишен отпуск, поставени по дело C-350/06, както и на втория въпрос, поставен по дело C-520/06, следва да се отговори, че член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национални разпоредби или практика, които предвиждат, че при прекратяването на трудовото правоотношение никакво финансово обезщетение за неползван платен годишен отпуск не се изплаща на работника, който е бил в отпуск по болест през целия или част от референтния период и/или период на прехвърляне, поради което не е могъл да упражни правото си на платен годишен отпуск. За изчисляване на посоченото финансово обезщетение обичайното възнаграждение на работника, което е възнаграждението, което трябва да бъде запазено по време на периода на почивка, съответстващ на платения годишен отпуск, е също определящо.

По съдебните разноски

63 С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред препращащите юрисдикции, последните следва да се произнесат по съдебните разноски. Разходите, направени за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (голям състав) реши:

- 1) **Член 7, параграф 1 от Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време трябва да се тълкува в смисъл, че**

допуска национални разпоредби или практика, съгласно които работник в отпуск по болест няма право да ползва платен годишен отпуск през период от време, който се включва в рамките на отпуск по болест.

- 2) 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 прехвърляне, определен от националното право, дори когато работникът е бил в отпуск по болест през целия или част от референтния 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.

- 3) Член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национални разпоредби или практика, които предвиждат, че при прекратяването на трудовото правоотношение никакво финансово обезщетение за неползван платен годишен отпуск не се изплаща на работника, който е бил в отпуск по болест през целия или част от референтния период и/или период на прехвърляне, поради което не е могъл да упражни правото си на платен годишен отпуск. За изчисляване на посоченото финансово обезщетение обичайното възнаграждение на работника, което е възнаграждението, което трябва да бъде запазено по време на периода на почивка, съответстващ на платения годишен отпуск, е също определящо.

Подписи