

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (първи състав)

15 септември 2011 година *

По дело C-155/10

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Supreme Court of the United Kingdom, по-рано House of Lords (Обединеното кралство), с акт от 24 март 2010 г., постъпил в Съда на 2 април 2010 г., в рамките на производство по дело

Williams и др.

срещу

British Airways plc,

СЪДЪТ (първи състав),

състоящ се от: г-н А. Tizzano, председател на състав, г-н J.-J. Kasel, г-н А. Borg Barthet, г-н Е. Levits (докладчик) и г-жа М. Berger, съдии,

генерален адвокат: г-жа V. Trstenjak,
секретар: г-жа L. Hewlett, главен администратор,

* Език на производството: английски.

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 14 април 2011 г.,

като има предвид становищата, представени:

- за Williams и др., от г-жа J. McNeill, QC, и г-н M. Ford, barrister,
- за British Airways plc, от г-н C. Jeans и г-н A. Short, QC,
- за датското правителство, от г-жа V. Pasternak Jørgensen и г-н C. Vang, в качеството на представители,
- за Европейската комисия, от г-н M. van Beek и г-жа N. Yerrell, в качеството на представители,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 16 юни 2011 г.,

постанови настоящото

Решение

- ¹ Преюдициалното запитване се отнася 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) и на клауза 3 от споразумението, приложено към Директива 2000/79/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година относно Европейското споразумение за организация на

работното време на мобилните работници в гражданската авиация, сключено от Асоциацията на европейските авиокомпани (АЕА), Европейската федерация на транспортните работници (ЕТФ), Европейската асоциация на пилотите (ЕСА), Асоциацията на европейските регионални авиокомпани (ЕРА) и Международната асоциация на въздушните превозвачи (IACA) (ОВ L 302, стр. 57; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 3, наричано по-нататък „Европейското споразумение“).

- 2 Запитването е отправено в рамките на спор между няколко служители — г-жа Williams и др., и техния работодател British Airways plc (наричан по-нататък „British Airways“) по повод на получаваните от тези служители възнаграждения по време на платения годишен отпуск.

Правна уредба

Правна уредба на Съюза

- 3 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“.

4 Клауза 3 от Европейското споразумение гласи:

„1. Мобилният персонал в гражданската авиация има право на най-малко четири седмици платен годишен отпуск в съответствие с условията за придобиване на право и предоставяне на такъв отпуск, предвидени от националното законодателство и/или практика.

2. Минималният платен годишен отпуск не може да се компенсира с парично обезщетение, освен в случай на прекратяване на трудовото правоотношение“.

Национална правна уредба

5 Наредбата от 2004 г. за гражданската авиация (работно време) (Civil Aviation (Working Time) Regulations 2004, *Statutory Instruments*, бр. 756 от 2004 г.) предвижда:

„4. (1) Членовете на летателния състав имат право на най-малко четири седмици платен годишен отпуск, или, при трудов стаж от по-малко от една година, на съответна част от тези четири седмици.

(2) Отпускът, на който членовете на летателния състав имат право съгласно тази наредба,

а) може да се взема на части;

б) не може да се замества с финансово обезщетение, освен при прекратяване на трудовото отношение на члена на летателния състав“.

6 Съгласно член 9 от Наредбата всеки работодател трябва вземе мерки, така че:

„през всеки месец

а) нито един от служителите му да не извършва дейност в работното си време като член на летателен състав, ако общото летателно време на това лице надхвърля 900 часа за периода от 12 месеца, който приключва в края на месеца, предхождащ разглеждания месец, и

б) нито един от назначените членове на летателни състави да няма общо работно време от над 2000 часа за периода от 12 месеца, който приключва в края на месеца, предхождащ разглеждания месец“.

Спорът по главното производство и преюдициалните въпроси

- 7 Г-жа Williams и др. са щатни пилоти на British Airways (наричани по-нататък „пилотите“). Условиата им на труд са договорени с British Airways от пилотския профсъюз British Air Line Pilots Association. Тези условия са закрепени в споразумение („memorandum of agreement“) от 1 април 2005 г. (наричано по-нататък „МОА“).
- 8 Съгласно МОА възнаграждението на пилотите се състои от три компонента. Първият е твърда годишна сума. Вторият и третият компонент са добавки, чийто размер се определя, първо, в зависимост от летателното време, като в този случай размерът на добавката е 10,00 GBP на планови летателен час, и второ, в зависимост от времето на отсъствие от базата, като в този случай размерът на добавката е 2,73 GBP на час. Добавката за летателно време изцяло се разглежда като възнаграждение и се облага, докато за добавката за времето на отсъствие се приема, че 82 % от нея са обезщетение за разноски и само 18 % са трудово възнаграждение и се облагат.
- 9 Летателното време на пилотите зависи от маршрутите, по които летят, и от разписанието на полетите. Според Supreme Court of the United Kingdom обикновено това са 15 дни месечно.
- 10 Съгласно МОА изплащаната сума за времето на платения годишен отпуск се определя само въз основа на първия компонент на възнаграждението, тоест въз основа на твърдата годишна сума.
- 11 Пилотите твърдят, че съгласно правото на Съюза изплащаната сума за времето на платения годишен отпуск трябва да се изчислява върху цялото им възнаграждение заедно с добавките.

- 12 Employment Tribunal [Съд по трудови спорове] и Employment Appeal Tribunal [Апелативен съд по трудови спорове] уважават това искане. Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) [Апелативен съд, Англия и Уелс, гражданско отделение] обаче приема обратното становище, поддържано от British Airways, а именно че възнаграждението се състои само от твърдата годишна сума.
- 13 Запитващата юрисдикция изразява съмнение относно смисъла на израза „платен годишен отпуск“ и относно пределите на свободата за определяне на „условията за придобиване на право и предоставяне на такъв отпуск“ в националното законодателство и/или практика.
- 14 При това положение Supreme Court of the United Kingdom решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Съгласно а) член 7 от Директива 93/104/ЕО [на Съвета от 23 ноември 1993 година относно някои аспекти на организацията на работното време (ОВ L 307, стр. 18), изменена с Директива 2000/34 на Европейския парламент и на Съвета от 22 юни 2000 г. (ОВ L 195, стр. 41, наричана по-нататък „Директива 93/104“) и член 7 от Директива 2003/88 [...], и б) клауза 3 от Европейското споразумение [...]:

а) до каква степен европейското право евентуално определя или предвижда изискванията относно естеството и/или размера на възнаграждението, което се дължи за периодите на платен годишен отпуск, и

б) до каква степен държавите членки могат евентуално да определят начина на изчисляване на това възнаграждение?

- 2) В частност достатъчно ли е изплащаното съгласно националното законодателство и/или практика и/или колективните и/или индивидуалните трудови договори между работодатели и работници възнаграждение да позволява и да дава стимул на работниците да вземат и да ползват годишния си отпуск в пълния смисъл на тези думи и да не създава значителен риск от отказ на работниците от отпуск?

- 3) Ако не, изисква ли се възнаграждението:
 - а) или да съответства точно на „обичайното“ възнаграждение на работника,

 - б) или да бъде като цяло сходно с това възнаграждение?

- 4) Ако отговорът на въпрос 3, буква а) или буква б) е утвърдителен, спрямо кое възнаграждение трябва да се преценява съответствието или сходството:
 - а) спрямо възнаграждението, което работникът би получавал през периода на отпуск, ако бе работил, вместо да ползва отпуск, или

 - б) спрямо възнаграждението, което би получавал през друг период на труд, и във втория случай — през кой период?

- 5) Как следва да се преценява „обичайното“ или „сходното“ възнаграждение при обстоятелства, при които:
- а) възнаграждението на работника за периодите на труд се увеличава с добавки, когато и доколкото извършва специална дейност,
 - б) съществува годишен или друг предел за степента, в която работникът може да извършва такава дейност, или за времето, в продължение на което може да я извършва, и този предел е надвишен или почти надвишен към момента, в който работникът взема годишния си отпуск, така че всъщност работникът не би имал право да извършва тази дейност, ако бе работил, вместо да ползва отпуск?“.

По преюдициалните въпроси

- 15 С тези въпроси, които следва да бъдат разгледани заедно, запитващата юрисдикция по същество иска от Съда да определи дали член 7 от Директива 2003/88 и клауза 3 от Европейското споразумение съдържат указания относно възнаграждението на транспортните пилоти по време на годишния им отпуск и евентуално какви са тези указания.
- 16 В началото следва да се отбележи, от една страна, че Директиви 2000/79 и 2003/88 са предназначени да уредят въпросите на работното време в интерес на безопасността и здравето на работниците, и от друга — че текстът на клауза 3 от Европейското споразумение по същество е идентичен с този на член 7 от Директива 2003/88. От това следва, както отбелязва генералният адвокат в

точка 43 от заключението си, че принципите от досегашната практика на Съда по тълкуването на последната разпоредба могат да се отнесат към клауза 3 от Европейското споразумение. Същевременно член 7 от Директива 2003/88 трябва да се тълкува с оглед на текста и целите си.

- 17 В текста на член 7 от Директива 2003/88 няма изрични указания относно възнаграждението, на което работниците имат право по време на годишния отпуск. В съдебната практика обаче се напомня, че както е видно от самия текст на член 7, параграф 1 — разпоредба, която тази директива не позволява да бъде дерогирана — всеки работник има право на платен годишен отпуск от най-малко четири седмици и това право на платен годишен отпуск трябва да се счита за особено важен принцип на общностното трудовоосигурително право (вж. Решение от 20 януари 2009 г. по дело Schultz-Hoff и др., C-350/06 и C-520/06, Сборник, стр. I-179, точки 22 и 54, както и цитираната съдебна практика).
- 18 Правото на такъв годишен период на платен отпуск освен това изрично е закрепено в член 31, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз, която съгласно член 6, параграф 1 ДЕС има същата правна сила като Договорите.
- 19 В този контекст Съдът вече е имал повод да поясни, че 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 за този период на почивка работникът трябва да получава обичайното си възнаграждение (вж. Решение от 16 март 2006 г. по дело Robinson-Steele и др., C-131/04 и C-257/04, Recueil, стр. I-2531, точка 50 и Решение по дело Schultz-Hoff и др., посочено по-горе, точка 58).
- 20 Действително целта на изискването за заплащане на този отпуск е по време на отпуска работникът да бъде поставен в положение, което по отношение на заплатата е подобно на периодите на труд (вж. Решение по дело Robinson-Steele и др., посочено по-горе, точка 58 и Решение по дело Schultz-Hoff и др., посочено по-горе, точка 60).

- 21 Както пояснява генералният адвокат в точка 90 от заключението си, от изложеното по-горе следва, че възнаграждението за времето на годишния отпуск принципно трябва да съответства по размер на обичайното възнаграждение на работника. От това също така следва, че евентуално обезщетение, чийто размер просто позволява да се избегне значителната опасност работникът да не ползва отпуска си, не отговаря на изискванията на правото на Съюза.
- 22 Когато обаче получаваното от работника възнаграждение се състои от няколко компонента, трябва да се анализира всеки конкретен случай, за да се определи кое е обичайното възнаграждение и съответно каква сума работникът има право да получава по време на годишния си отпуск. Така е при транспортните пилоти като членове на летателните състави на компаниите за въздушен превоз, доколкото възнаграждението им се състои от твърда годишна сума и добавки с променлив размер, зависещи от летателното време и времето на отсъствие от базата.
- 23 В това отношение следва да се констатира, че макар структурата на обичайното възнаграждение на работника сама по себе си да се урежда съгласно разпоредбите и практиките в правото на държавите членки, не би трябвало тя да оказва влияние върху напомненото в точка 19 от настоящото решение право на работника да разполага през периода на своята почивка и отдых с икономически условия, които са сходни на тези, при които полага труд.
- 24 В този смисъл всяко неудобство, което е същностно свързано с изпълнението на задачите на работника съгласно трудовия му договор и за което на работника се заплаща парична сума, добавяна при изчисляването на общото му възнаграждение, каквото неудобство за транспортните пилоти е летателното време, задължително трябва да бъде отразено в сумата, която работникът има право да получава за времето на годишния отпуск.
- 25 За сметка на това, компонентите на общото възнаграждение на работника, които са предназначени само да покрият случайните или допълнителните разноски,

които му се налага да направи във връзка с изпълнението на възложените му с трудовия договор задачи, каквито са неизбежните разноски на пилотите по време на отсъствието им от базата, не трябва да се вземат предвид при изчисляването на сумата, която се заплаща през годишния отпуск.

- 26 В това отношение националният съд следва да прецени кои компоненти на общото възнаграждение на работника имат същностна връзка с изпълнението на възложените му с трудовия договор задачи. Това трябва да се преценява усреднено за приет за представителен референтен период в светлината на установения в цитираната съдебна практика принцип, че в Директива 2003/88 правото на годишен отпуск и правото да се получава заплащане за времето на този отпуск съставляват двете части на едно-единствено право (вж. Решение по дело *Robinson-Steele* и др., посочено по-горе, точка 58 и Решение по дело *Schultz-Hoff* и др., посочено по-горе, точка 60).
- 27 След това уточнение следва да се напомни и че Съдът вече е постановил, че работничка, назначена на длъжност ръководител кабинен състав в определена авиокомпания и трудоустроена поради бременността ѝ на длъжност сред наземния персонал, има право за периода на временното назначение да запази не само основната си заплата, но и елементите от възнаграждението или премиите, свързани с професионалния ѝ статут. В този смисъл премиите, свързани с качеството ѝ на ръководител, с трудовия стаж и с професионалната ѝ квалификация, трябва да бъдат запазени (вж. в този смисъл Решение от 1 юли 2010 г. по дело *Parviainen*, C-471/08, Сборник, стр. I-6533, точка 73). Тази съдебна практика се прилага и към бременните работнички, които са освободени от работа (Решение от 1 юли 2010 г. по дело *Gassmaur*, C-194/08, Сборник, стр. I-6281, точка 65).
- 28 Оттук следва, че за времето на платения годишен отпуск транспортните пилоти трябва да продължат да получават не само посочените в точка 24 от настоящото решение компоненти на общото им възнаграждение, но и всички компоненти на възнаграждението, свързани с личния и професионалния им статут.

- 29 Накрая остава да се поясни, че както Директива 2003/88, така и Европейското споразумение предвиждат само минимална защита във връзка с правото на доход на работниците в годишен отпуск.
- 30 В този смисъл нито една разпоредба на правото на Съюза не е пречка държавите членки или евентуално социалните партньори да въведат по-висока степен на защита на работниците от минималната гарантирана в правната уредба на Съюза и да предвидят запазване на всички компоненти от общото възнаграждение, на което работниците имат право за периодите на труд (вж. в този смисъл Решение по дело Parviainen, посочено по-горе, точка 63).
- 31 С оглед на всичко изложено по-горе на поставените въпроси следва да се отговори, че член 7 от Директива 2003/88 и клауза 3 от Европейското споразумение трябва да се тълкуват в смисъл, че по време на годишния отпуск транспортните пилоти имат право да продължат да получават не само основната си заплата, но и първо, всички компоненти, същностно свързани с изпълнението на задачите, които са им възложени с трудовия договор и за които им се заплаща парична сума, добавяна при изчисляването на общото им възнаграждение, и второ, всички компоненти, свързани с личния и професионалния статут на съответния транспортен пилот. Националният съд следва да прецени дали различните компоненти на общото възнаграждение на работника отговарят на тези критерии.

По съдебните разноски

- 32 С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред запитващата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноски. Разходите, направени за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (първи състав) реши:

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 клауза 3 от споразумението, приложено към Директива 2000/79/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година относно Европейското споразумение за организация на работното време на мобилните работници в гражданската авиация, сключено от Асоциацията на европейските авиокомпани (АЕА), Европейската федерация на транспортните работници (ETF), Европейската асоциация на пилотите (ЕСА), Асоциацията на европейските регионални авиокомпани (ЕРА) и Международната асоциация на въздушните превозвачи (IACA), трябва да се тълкуват в смисъл, че по време на годишния отпуск транспортните пилоти имат право да продължат да получават не само основната си заплата, но и първо, всички компоненти, същностно свързани с изпълнението на задачите, които са им възложени с трудовия договор и за които им се заплаща парична сума, добавяна при изчисляването на общото им възнаграждение, и второ, всички компоненти, свързани с личния и професионалния статут на съответния транспортен пилот.

Националният съд следва да прецени дали различните компоненти на общото възнаграждение на работника отговарят на тези критерии.

Подписи