



## Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (пети състав)

8 ноември 2012 година \*

„Социална политика — Директива 2003/88/ЕО — Намаляване на продължителността на работното време („Kurzarbeit“) — Намаляване на правото на платен годишен отпуск в зависимост от намаляването на продължителността на работното време — Финансово обезщетение“

По съединени дела C-229/11 и C-230/11

с предмет преюдициални запитвания, отправени на основание член 267 ДФЕС от Arbeitsgericht Passau (Германия) с акт от 13 април 2011 г., постъпил в Съда на 16 май 2011 г., в рамките на производство по дела

**Alexander Heimann** (C-229/11),

**Konstantin Toltschin** (C-230/11)

срещу

**Kaiser GmbH**,

СЪДЪТ (пети състав),

състоящ се от: г-н М. Пешіч, изпълняващ функцията на председател на пети състав, г-н Е. Левитс (докладчик) и г-н М. Сафан, съдии,

генерален адвокат: г-жа V. Trstenjak,

секретар: г-н А. Calot Escobar,

предвид изложеното в писмената фаза на производството,

като има предвид становищата, представени:

— за г-н Heimann, от R. Zuleger, Rechtsanwalt,

— за г-н Toltschin, от R. Zuleger, Rechtsanwalt,

— за Kaiser GmbH, от C. Olschar, Rechtsanwalt,

— за германското правителство, от г-н Т. Henze, г-н N. Graf Vitzthum и г-жа К. Petersen, в качеството на представители,

\* Език на производството: немски.

- за полското правителство, от г-н М. Szpunar, в качеството на представител,
- за Европейската комисия, от г-н М. van Beek и г-н V. Kreuzschitz, в качеството на представители,

предвид решението, взето след изслушване на генералния адвокат, делото да бъде разгледано без представяне на заключение,

постанови настоящото

### Решение

- 1 Преюдициалните запитвания се отнасят до тълкуването на член 31, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз (наричана по-нататък „Хартата“) и 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, наричана по-нататък „Директивата“).
- 2 Тези запитвания са отправени в рамките на спорове съответно между г-н Heimann и г-н Toltschin и бившия им работодател Kaiser GmbH (наричано по-нататък „Kaiser“) по повод на правото на заинтересованите лица на финансово обезщетение за неизползван платен годишен отпуск за 2009 г. и 2010 г.

### Правна уредба

#### *Правото на Съюза*

- 3 Член 31 от Хартата гласи:

„Справедливи и равни условия на труд

1. Всеки работник има право на условия на труд, които опазват неговото здраве и сигурност и зачитат достойнството му.

2. Всеки работник има право на ограничаване на максималната продължителност на труда, на периоди на дневна и седмична почивка, както и на платен годишен отпуск“.

- 4 Член 1 от Директива 2003/88, озаглавен „Предмет и приложно поле“, предвижда:

„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 [...]

[...]“.

5 Член 7 от тази директива, озаглавен „Годишен отпуск“, гласи следното:

„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“.

6 Член 17 от Директива 2003/88 предвижда, че държавите членки могат да дерогират някои разпоредби на тази директива. Не се допуска никаква дерогация от разпоредбите на член 7 от посочената директива.

#### *Германското законодателство*

7 Германският закон за отпуските от 8 януари 1963 г. (Bundesurlaubsgesetz, BGBl. 1963 г., стр. 2) в изменената му редакция от 7 май 2002 г. (BGBl. 2002 I, стр. 1529, наричан по-нататък „BUrlG“) предвижда в членове 1 и 3 право на платен годишен отпуск в размер на най-малко 24 дни.

8 Член 7, параграф 4 от BUrlG предвижда:

„Когато част от отпуска или целият отпуск не може да бъде предоставен поради прекратяване на трудовото правоотношение, работникът има право на финансово обезщетение“.

9 По силата на член 11, параграф 1, трето изречение от BUrlG намаляването на размера на заплатата, извършено в резултат на намаляване продължителността на работното време, на частична безработица или на невиновно неявяване на работника на работа през референтния период, не се вземат предвид при изчисляване на възнаграждението, на което работникът има право по време на платения му отпуск.

#### **Спорове по главното производство и преюдициални въпроси**

10 Г-н Heimann и г-н Toltschin са били наети съответно през 2003 г. и 1998 г. от Kaiser, предприятието подизпълнител в областта на автомобилната промишленост, чийто персонал възлиза на няколкостотин работници.

11 През 2009 г. поради икономически затруднения Kaiser решава да съкрати броя на работните си места. Така г-н Heimann и г-н Toltschin са уволнени, считано съответно от 30 юни и от 31 август 2009 г.

12 През май 2009 г. Kaiser и неговият работнически съвет приемат социален план.

13 Този социален план предвижда продължаване на срока на трудовите договори на уволнените работници с една година, считано от датата на уволняването им, преустановявайки чрез прилагането на „намалено до нула работно време“ („Kurzarbeit Null“) задължението на работника да полага труд за работодателя и задължението на работодателя да му изплаща възнаграждение.

14 Чрез това продължаване на срока на трудовите договори на заинтересованите работници се цели да им бъде предоставена възможност да получават финансова помощ за срок от една година, считано от уволняването им. Всъщност Федералната агенция по заетостта отпуска на

работниците за периода на „намаленото до нула работно време“ сума, наречена „Kurzarbeitergeld“. Тази сума се изчислява и изплаща от работодателя, като замества заплатата на съответния работник за периода на намаляване на продължителността на работното време.

- 15 Когато трудовото правоотношение на г-н Heimann се прекратява на 30 юни 2010 г., последният иска от Kaiser да му бъде изплатена сума в размер на 2 284,32 EUR, съответстваща на финансово обезщетение за петнадесет и десет дни неизползван платен годишен отпуск, съответно за 2009 г. и 2010 г.
- 16 Г-н Toltschin, чието трудово правоотношение се прекратява на 31 август 2010 г., претендира за финансово обезщетение в общ размер на 2 962,60 EUR, съответстващо на десет и на тридесет дни неизползван платен годишен отпуск, съответно за 2009 г. и 2010 г.
- 17 Kaiser поддържа, че през периода на „Kurzarbeit Null“ жалбоподателите по главното производство не са придобили права на платен годишен отпуск.
- 18 Запитващата юрисдикция възнамерява да приложи правилото за *pro rata temporis* и да третира периода на „Kurzarbeit Null“ по еднакъв начин с намаляване на работното време на работника вследствие на договорно уредено преминаване от пълно към непълно работно време, което предполага намаляване на размера на платения годишен отпуск, на който има право работникът през периода на работа на непълно работно време.
- 19 Предвид съмненията доколко тези мотиви съответстват на правото на Съюза, *Arbeitsgericht Passau* решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Следва ли член 31, параграф 2 от Хартата, съответно член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 да се тълкуват в смисъл, че те не допускат национални правни разпоредби или практики, съгласно които при намаляване на дължимите работни дни през седмицата в резултат на законосъобразно разпореждане относно намаленото работно време правото на частично безработното лице на платен годишен отпуск се коригира на *pro rata* основа, така че да отразява съотношението между броя на работните дни в седмицата през намаленото работно време и броя на работните дни в седмицата на работник на пълно работно време, като в резултат на това през намаленото работно време работникът получава само съответстващо намалено право на отпуск?

2) При утвърдителен отговор на първия преюдициален въпрос:

Следва ли член 31, параграф 2 от Хартата, съответно член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 да се тълкуват в смисъл, че те не допускат национални правни разпоредби или практики, съгласно които при свеждане на дължимите работни дни през седмицата до нула в резултат на законосъобразно разпореждане относно намаленото работно време правото на частично безработното лице на платен годишен отпуск се коригира на *pro rata* основа до нула, като в резултат на това през „намаленото до нула работно време“ работникът не получава никакво право на отпуск?“.

- 20 С Определение на председателя на Съда от 27 юни 2011 г. дела C-229/11 и C-230/11 са съединени за целите на писмената и устната фаза на производството и на съдебното решение.

## По преюдициалните въпроси

### По първия въпрос

- 21 С първия си въпрос запитващата юрисдикция иска по същество да установи дали член 31, параграф 2 от Хартата и съответно член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална правна уредба или практика като например социален план, приет от предприятието и неговия работнически съвет, по силата на които правото на платен годишен отпуск на работник, чието работно време е намалено, се изчислява според правилото *pro rata temporis*.
- 22 В това отношение, на първо място, следва да се напомни, че съгласно постоянната съдебна практика правото на платен годишен отпуск на всеки работник трябва да бъде считано за особено важен принцип на социалното право на Съюза (вж. Решение от 20 януари 2009 г. по дело *Schultz-Hoff* и др., C-350/06 и C-520/06, Recueil, стр. I-179, точка 54 и Решение от 3 май 2012 г. по дело *Neidel*, C-337/10, точка 28). В качеството си на принцип на социалното право на Съюза това право на всеки работник е изрично установено в член 31, параграф 2 от Хартата, на която член 6, параграф 1 ДЕС придава същата правна сила, каквато имат Договорите (Решение от 22 ноември 2011 г. по дело *KHS*, C-214/10, Сборник, стр. I-11757, точка 37 и Решение по дело *Neidel*, посочено по-горе, точка 40).
- 23 На второ място, следва да се отбележи, че правото на платен годишен отпуск не може да се тълкува по ограничителен начин (Решение от 21 юни 2012 г. по дело *ANGED*, C-78/11, точка 18).
- 24 Така Съдът вече е постановил, че по отношение на работниците в надлежно предписан отпуск по болест правото на платен годишен отпуск, предоставено от Директива 2003/88 на всички работници, не може да бъде обвързано от държава членка със задължението за действително полагане на труд през установения от държавата референтен период (Решение по дело *Schultz-Hoff* и др., посочено по-горе, точка 41 и Решение от 24 януари 2012 г. по дело *Dominguez*, C-282/10, точка 20).
- 25 От същата съдебна практика следва, 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 неизползван 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 (Решение по дело *Schultz-Hoff* и др., посочено по-горе, точка 62).
- 26 Все пак, въпреки че е изключено правото на даден работник на минимален платен годишен отпуск, гарантирано от правото на Съюза, да бъде намалено, ако поради заболяване работникът не е можел да изпълнява задълженията си през референтния период, цитираната съдебна практика в предходната точка от настоящото решение не може да се прилага *mutatis mutandis* за хипотезата на работник на намалено работно време, каквато е тази по главното производство.
- 27 Всъщност, както *Kaiser* правилно поддържа в писменото си становище, положението на работник, който е нетрудоспособен поради болест, и това на работник на намалено работно време са напълно различни.

- 28 Във връзка с това, на първо място, следва да се припомни, че в случая по главното производство намаляването на продължителността на работното време се основава на социален план, който е особена форма на споразумение с персонала, сключено между работодателя и представителите на персонала на предприятието. Този социален план предвижда преустановяване — в зависимост от намаляване на продължителността на работното време — на реципрочните задължения на работодателя и на работника или служителя, свързани с полагането на труд и заплащането.
- 29 На второ място, следва да се отбележи, че през периода на намаляване на продължителността на работното време, произтичащ от този социален план и следователно предвидим за съответния работник, последният може да почива или да се посвети на дейности за отмора и възстановяване. Така, доколкото посоченият работник няма физически или психически страдания, причинени от заболяване, той се намира в различно положение от това, което би произтекло от нетрудоспособност, свързана със здравословното му състояние.
- 30 На трето място, целта на същия този социален план, в който се предвижда намаляване на продължителността на работното време, се състои в предотвратяване уволняването на съответните работници поради икономически причини и намаляване на отрицателните последици, претърпени от тези работници по повод на такова уволняване. Свързването на ползите, произтичащи от такова предимство, предоставено на работника съгласно националното право, със задължението на работодателя да плаща за платения годишен отпуск през периода на формално продължаване на трудовия договор, по чисто социални съображения би могло да предизвика нежелание у работодателя да постигне съгласие по такъв социален план и следователно би могло да лиши работника от положителните му последици.
- 31 Следователно, въпреки че положението на работник на намалено работно време вследствие на прилагането на социален план като разглеждания по главното производство се различава от това на работник, който е нетрудоспособен поради заболяване, необходимо е да се заключи, че положението на първия от тези двама работници е сравнимо с това на работник на непълно работно време.
- 32 В тази връзка трябва да се отбележи, че работниците на намалено работно време от формална гледна точка наистина разполагат с трудов договор за пълна заетост. Както обаче бе посочено в точки 13 и 28 от настоящото решение, през периода на намаляване на продължителността на работното време реципрочните задължения на работодателя и на наетото лице, свързани с полагането на труд и заплащането, се преустановяват в зависимост от намаляването на продължителността на работното време или дори напълно се заличават. От това следва, че работниците на намалено работно време трябва да бъдат квалифицирани като „работници, които временно са на непълно работно време“, доколкото положението им е *de facto* сравнимо с това на работници на непълно работно време.
- 33 По отношение на последните работници Съдът е предоставил ясни насоки, що се отнася до правото им на платен годишен отпуск.
- 34 Всъщност в Решение от 22 април 2010 г. по дело Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, Сборник, стр. I-3527, точка 33) Съдът се позовава по-специално на клауза 4 от Рамковото споразумение за работа при непълно работно време, сключено на 6 юни 1997 г., съдържащо се в приложението към Директива 97/81/ЕО на Съвета от 15 декември 1997 година относно Рамково споразумение за работа при непълно работно време, сключено между Съюза на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП) (ОВ L 14, стр. 9; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 35), изменена с Директива 98/23/ЕО на Съвета от 7 април 1998 г. (ОВ L 131, стр. 10; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 46), съгласно която при

необходимост принципът на *pro rata temporis* се прилага за условията за наемане на работа на работниците на непълно работно време. Съдът прилага това правило по отношение на предоставянето на годишен отпуск за период на заетост на непълно работно време, тъй като за такъв период намаляването на правото на годишен отпуск спрямо придобития за период на заетост на пълно работно време е оправдано по обективни причини.

- 35 Все пак следва да се припомни, че Съдът уточнява, че посоченото правило не може да се приложи *ex post* за право на годишен отпуск, придобито през период на заетост на пълно работно време. Така от релевантните разпоредби на Директива 2003/88 не може да се направи извод, че национална правна уредба би могла да предвижда сред условията за упражняване на правото на годишен отпуск частична загуба на право на отпуск, придобито през даден референтен период (вж. Решение по дело *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, посочено по-горе, точки 33 и 34).
- 36 От всички изложени по-горе съображения следва, че на първия въпрос трябва да се отговори, че член 31, параграф 2 от Хартата и член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 трябва да се тълкуват в смисъл, че те допускат национални правни разпоредби или практики, какъвто е социален план, договорен между предприятие и неговия работнически съвет, съгласно които правото на платен годишен отпуск на работник на намалено работно време се изчислява според правилото *pro rata temporis*.

*По втория въпрос*

- 37 С оглед на отговора на първия въпрос не следва да се отговаря на втория въпрос.

**По съдебните разноски**

- 38 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 (пети състав) реши:

**Член 31, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз и 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 тълкуват в смисъл, че те допускат национални правни разпоредби или практики, какъвто е социален план, договорен между предприятие и неговия работнически съвет, съгласно които правото на платен годишен отпуск на работник на намалено работно време се изчислява според правилото *pro rata temporis*.**

Подписи