



Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (голям състав)

6 ноември 2018 година *

„Преюдициално запитване — Социална политика — Организация на работното време — Директива 2003/88/ЕО — Член 7 — Право на платен годишен отпуск — Национална правна уредба, която предвижда загубата на непозвания годишен отпуск и на финансовото обезщетение за този отпуск, когато работникът не е подал молба за отпуск преди прекратяване на трудовото правоотношение“

По дело C-619/16

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (Висш административен съд на Берлин-Бранденбург, Германия) с акт от 14 септември 2016 г., постъпил в Съда на 29 ноември 2016 г., в рамките на производство по дело

Sebastian W. Kreuziger

срещу

Land Berlin,

СЪДЪТ (голям състав),

състоящ се от: К. Lenaerts, председател, J. -С. Bonichot, A. Prechal (докладчик), M. Vilaras, T. von Danwitz, F. Biltgen, K. Jürimäe, C. Lycourgos, председатели на състави, M. Plešič, J. Malenovský, E. Levits, L. Bay Larsen и S. Rodin, съдии,

генерален адвокат: Y. Bot,

секретар: К. Malacek, администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 9 януари 2018 г.,

като има предвид становищата, представени:

- за S. Kreuziger, от самия него,
- за Land Berlin, от B. Pickel и S. Schwerdtfeger, в качеството на представители, подпомагани от L. von Laffert, Rechtsanwältin,
- за германското правителство, от T. Henze и J. Möller, в качеството на представители,

* Език на производството: немски.

- за италианското правителство, от G. Palmieri, в качеството на представител, подпомагана от F. Di Matteo, avvocato dello Stato,
- за унгарското правителство, от E. Sebestyén и M. Z. Fehér, в качеството на представители,
- за австрийското правителство, от G. Eberhard, в качеството на представител,
- за Европейската комисия, от M. van Beek и T. S. Bohr, в качеството на представители,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 29 май 2018 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, 2003 г., стр. 9; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 7, стр. 3).
- 2 Запитването е отправено в рамките на спор между г-н Sebastian W. Kreuziger и бившия му работодател, Land Berlin (провинция Берлин, Германия) по повод отказа на последната да изплати на г-н Kreuziger финансово обезщетение за неизползвания преди края на трудовото правоотношение между тях платен годишен отпуск.

Правна уредба

Правото на Съюза

- 3 Съгласно съображения 4 и 5 от Директива 2003/88:
 - „(4) Подобряването на безопасността, хигиената и здравето на работниците при работа е цел, която не следва да бъде подчинена само на икономически съображения.
 - (5) Всички работници трябва да ползват почивка с достатъчна продължителност. Понятието „почивка“ трябва да се изразява в единици за време, т.е. в дни, часове и/или части от тях. Работниците в [Съюза] трябва да ползват ежедневни, седмични и годишни почивки – с минимална продължителност и почивки по време на работа – с достатъчна продължителност. [...]“.
- 4 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“.

- 5 Член 17 от посочената директива предвижда, че държавите членки могат да дерогират определени нейни разпоредби. Не се допуска обаче дерогирание на член 7.

Германското право

- 6 Съгласно член 9 от Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamten und Richter (Наредба за платения годишен отпуск на държавните служители и на съдиите) от 26 април 1988 г. (GVBl. 1988, стр. 846, наричана по-нататък „EUrlVO“):

„1. Държавният служител ползва, доколкото е възможно наведнъж, отпуска за почивка, на който има право. По молба на заинтересованото лице отпускът се предоставя на части. В общия случай все пак следва да се избягва разделянето му на повече от два периода. В случай на разделяне на отпуска същият се предоставя на държавния служител в продължение най-малко на две последователни седмици.

2. Отпускът обикновено трябва да се ползва през съответната година. Правото на отпуск, който не е ползван в продължение на 12 месеца след края на съответната година, се погасява. [...]“.

- 7 EUrlVO не съдържа разпоредба, предвиждаща финансово обезщетение за неползван платен годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение.
- 8 Член 7, параграф 4 от Bundesurlaubsgesetz (Федерален закон за отпуските) от 8 януари 1963 (BGBl. 1963, стр. 2), в редакцията му от 7 май 2002 г. (BGBl. 2002 I, стр. 1529) (наричан по-нататък „BUrlG“), предвижда:

„Ако поради прекратяване на трудовото правоотношение отпускът не може да бъде ползван изцяло или частично, се изплаща обезщетение“.

Спорът в главното производство и преюдициалните въпроси

- 9 От 13 май 2008 г. до 28 май 2010 г. в качеството на *Rechtsreferendar* (стажант-юрист) г-н Kreuziger преминава подготвителния си стаж към провинция Берлин за упражняването на юридически професии, който е част от уредено от публичното право обучение, но не дава статут на държавен служител. Успешното полагане на 28 май 2010 г. на устната част от втория държавен изпит отбелязва края на стажа и на обучението към тази провинция.
- 10 Г-н Kreuziger не ползва платен годишен отпуск между 1 януари 2010 г. и края на обучението си. На 18 декември 2010 г. той иска да му бъде изплатено финансово обезщетение за неползвания платен годишен отпуск. Това искане е отхвърлено първо с решение на председателката на Kammergericht (Висш областен съд, Германия) от 7 януари 2011 г., а после, след обжалване по административен ред, с решение от 4 май 2011 г. на Gemeinsames Juristisches Prüfungsamt der Länder Berlin und Brandenburg (Обща служба за юридически изпити на провинции Берлин и Бранденбург, Германия), поради това че EUrlVO не предвижда подобно право на обезщетение и че от своя страна Директива 2003/88 се прилага само за работниците, докато финансовото обезщетение, предвидено в член 7, параграф 2 от нея, при всички положения предполага, че заинтересованото лице не е могло да ползва отпуска си поради независещи от него причини.
- 11 Г-н Kreuziger сезира Verwaltungsgericht Berlin (Административен съд Берлин, Германия) с жалба срещу тези решения, която е отхвърлена с решение от 3 май 2013 г. В това решение посочената юрисдикция също отбелязва, че EUrlVO не предвижда право да се получи финансово обезщетение за неползван при прекратяване на трудовото правоотношение платен годишен отпуск. Освен това тя счита, че макар да има директен ефект, член 7, параграф 2 от Директива

2003/88 не поражда такова право в полза на г-н Kreuziger, след като това право предполага, че заинтересованото лице не е било в състояние поради независещи от него причини да упражни правото си на платен годишен отпуск преди края на трудовото правоотношение.

- 12 По-нататък, след като отбелязва, че член 9 от EUrIVO задължава работника да ползва платения си годишен отпуск, и като счита, че при това положение посочената разпоредба задължава заинтересованото лице да подаде съответната молба, Verwaltungsgericht Berlin (Административен съд Берлин) постановява, че такава национална правна уредба, която е свързана с условията и реда за упражняване на правото на годишен отпуск, съответства на член 7, параграф 1 от Директива 2003/88. При положение обаче че г-н Kreuziger доброволно се е отказал да подаде такава молба, като е знаел, че трудовото му правоотношение ще приключи на 28 май 2010 г., правото му на платен годишен отпуск се погасило на тази дата.
- 13 Г-н Kreuziger обжалва пред запитващата юрисдикция Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (Висш административен съд на Берлин-Бранденбург, Германия) това съдебно решение. Тази юрисдикция отбелязва на свой ред, че в EUrIVO не съществува правило, което би могло да обоснове правото на г-н Kreuziger да получи финансово обезщетение за неползван платен годишен отпуск, така че при липсата на транспониране на член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 в националното законодателство, в случая такова право евентуално може да произтече единствено от директния ефект на тази разпоредба.
- 14 Във връзка с това запитващата юрисдикция счита, най-напред, че като стажант-юрис г-н Kreuziger действително попада в персоналното приложно поле на Директива 2003/88.
- 15 След това според нея г-н Kreuziger отговаря на двете изрични условия, предвидени в член 7, параграф 2 от същата директива, а именно че когато е поискал финансово обезщетение, трудовото му правоотношение е било прекратено и към датата на прекратяване на правоотношението той не е използвал целия годишен отпуск, на който е имал право.
- 16 Накрая запитващата юрисдикция обаче посочва, че има съмнения по въпроса дали, извън тези две изрични условия — и както е постановил Verwaltungsgericht Berlin (Административен съд Берлин) — правото да се получи финансово обезщетение за неползван платен годишен отпуск може да бъде изключено, когато преди прекратяване на трудовото правоотношение работникът не е подал молба да ползва своя отпуск, макар да е имал такава възможност, и дали такова право в по-общ план предполага работникът да не е бил в състояние да упражни правото си на платен годишен отпуск преди прекратяване на трудовото правоотношение поради независещи от него причини.
- 17 При тези обстоятелства Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (Висш административен съд на Берлин-Бранденбург) решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:
 - „1) Следва ли член 7, параграф 2 от Директива [2003/88] да бъде тълкуван в смисъл, че не допуска национално законодателство или практика, които изключват правото да се иска финансово обезщетение при прекратяването на трудовото правоотношение, когато работникът или служителът не е подал молба да ползва платен годишен отпуск, независимо че му е била предоставена такава възможност?
 - 2) Следва ли член 7, параграф 2 от Директива [2003/88] да бъде тълкуван в смисъл, че не допуска национално законодателство или практика, съгласно които, за да бъде претендирано финансово обезщетение при прекратяването на трудовото правоотношение, се изисква работникът или служителът, поради независещи от него причини, да не е бил в състояние да поиска ползването на полагаемия му се годишен отпуск преди прекратяването на трудовото му правоотношение?“.

По преюдициалните въпроси

Предварителни съображения

- 18 В самото начало следва да се отбележи, че от акта за преюдициално запитване е видно, че приложимата в спора по главното производство национална правна уредба не съдържа разпоредба, която предвижда изплащане на стажант-юристите на финансово обезщетение за неползван платен годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение. За тях не е приложима разпоредбата от BUrlG, предвиждаща такова обезщетение.
- 19 Предвид това обстоятелство запитващата юрисдикция по-нататък уточнява, че искането на жалбоподателя в главното производство да получи такова обезщетение би могло да бъде уважено само доколкото съответното лице може да претендира такова обезщетение директно на основание на член 7, параграф 2 от Директива 2003/88.
- 20 В това отношение трябва да се припомни, че от постоянната практика на Съда следва, че когато от гледна точка на съдържанието си разпоредбите на една директива са безусловни и достатъчно точни, частноправните субекти могат да се позовават на тях пред националните съдилища срещу държавата, ако тя не е транспонирала в срок директивата в националното право или ако я е транспонирала неправилно (решение от 24 януари 2012 г., *Dominguez*, C-282/10, EU:C:2012:33, т. 33 и цитираната съдебна практика). Освен това, когато правните субекти имат възможност да се позоват на дадена директива срещу държавата, те могат да направят това, независимо дали последната действа в качеството на работодател или на орган на публична власт. Всъщност и в двата случая следва да се предотврати възможността държавата да извлече предимство, поради това че не спазва правото на Съюза (решение от 24 януари 2012 г., *Dominguez*, C-282/10, EU:C:2012:33, т. 38 и цитираната съдебна практика).
- 21 Въз основа на тези съображения Съдът приема, че правните субекти могат да се позовават на разпоредбите на дадена директива, когато са безусловни и достатъчно точни, по-специално срещу държава членка и всички органи на нейната администрация, сред които са и децентрализираните органи (вж. в този смисъл решение от 7 август 2018 г., *Smith*, C-122/17, EU:C:2018:631, т. 45 и цитираната съдебна практика).
- 22 Относно член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 от практиката на Съда следва, че тази разпоредба не предвижда други условия за възникването на правото на финансово обезщетение, освен да е прекратено трудовото правоотношение, от една страна, и от друга, работникът да не е ползвал всичките дни годишен отпуск, на които е имал право към датата на прекратяването на това правоотношение. Това право се предоставя пряко с Директивата и не може да зависи от други условия, освен изрично предвидените в нея (вж. в този смисъл решения от 12 юни 2014 г., *Bollacke*, C-118/13, EU:C:2014:1755, т. 23 и 28 и от 20 юли 2016 г., *Maschek*, C-341/15, EU:C:2016:576, т. 27). При това положение посочената разпоредба изпълнява критериите за безусловност и достатъчна точност и така отговаря на необходимите условия, за да има директен ефект.
- 23 Следователно в случая обстоятелството, че приложимото национално право не предвижда изплащане на финансово обезщетение за неползван платен годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение на стажант-юристите, само по себе си не може да е пречка г-н Kreuziger да получи директно на основание на член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 такова обезщетение от своя бивш работодател, провинция Берлин, тъй като тя има качеството на орган на публична власт. Ето защо, стига да се докаже, че г-н Kreuziger отговаря на поставените от тази разпоредба изисквания, националните съдилища ще трябва да оставят без приложение националните разпоредби или практики, които не допускат получаването на такова обезщетение.

По първия въпрос

- 24 Що се отнася до първия въпрос, следва веднага да се отбележи, че макар в него запитващата юрисдикция да не посочва за кое национално законодателство става въпрос в настоящото дело, от информацията в акта за преюдициално запитване може да се изведе, че става въпрос за член 9 от EUrIVO.
- 25 Всъщност, макар че запитващата юрисдикция не се произнася по обхвата на член 9 от EUrIVO в контекста на спора в главното производство, както е видно от точка 12 от настоящото решение, тя посочва, че в обжалваното пред нея съдебно решение Verwaltungsgericht Berlin (Административен съд Берлин) от своя страна е счел, че тази национална разпоредба задължава работника да поиска да ползва платения си годишен отпуск. Последната юрисдикция счита, че ако това задължение — което според нея е в съответствие с член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 — не е изпълнено, правото на платен годишен отпуск на г-н Kreuziger е погасено към датата на прекратяване на трудовото правоотношение.
- 26 Освен това, както е видно от точка 16 от настоящото решение, запитващата юрисдикция уточнява, че сезира Съда с преюдициално запитване, тъй като има съмнения дали така възприетото от Verwaltungsgericht Berlin (Административен съд Берлин) тълкуване е съвместимо с Директива 2003/88.
- 27 При това положение следва да се приеме, че с първият въпрос се иска да се установи дали член 7 от Директива 2003/88 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба като член 9 от EUrIVO, доколкото тя предполага, че ако не е поискал да получи възможност да упражни правото си на платен годишен отпуск преди прекратяването на трудовото правоотношение, работникът губи автоматично дните платен годишен отпуск, на които е имал право съгласно правото на Съюза при прекратяване на правоотношението, и съответно правото си на финансово обезщетение за неползвания платен годишен отпуск.
- 28 В това отношение следва веднага да се припомни, че съгласно постоянната практика на Съда правото на платен годишен отпуск на всеки работник трябва да бъде считано за особено важен принцип на социалното право на Съюза, който не може да бъде дерогирен и чието прилагане от компетентните национални органи може да бъде осъществено само в рамките, изрично посочени от самата Директива 2003/88 (вж. в този смисъл решение от 12 юни 2014 г., Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, т. 15 и цитираната съдебна практика).
- 29 Освен това като принцип на социалното право на Съюза правото на платен годишен отпуск не само е от особена важност, но е и изрично прогласено в член 31, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз, на която член 6, параграф 1 ДЕС придава същата правна сила като тази на Договорите (решение от 30 юни 2016 г. Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, т. 20 и цитираната съдебна практика).
- 30 Тъй като главното производство се отнася до отказ да се изплати финансово обезщетение за неползван платен годишен отпуск към датата на прекратяване на трудовото правоотношение, съществувало между страните в главното производство, трябва да се припомни, че когато трудовото правоотношение е приключило, реалното ползване на платения годишен отпуск, на който работникът е имал право, вече не е възможно. За да не се допусне поради това работникът да изгуби всяка възможност да ползва това си право, макар и в парична форма, член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 предвижда, че той има право на финансово обезщетение за дните неползван годишен отпуск (вж. в този смисъл решение от 12 юни 2014 г., Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, т. 17 и цитираната съдебна практика).

- 31 Както бе припомнено в точка 22 от настоящото съдебно решение, Съдът е подчертал, че член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 не предвижда други условия за възникването на правото на финансово обезщетение, освен да е прекратено трудовото правоотношение, от една страна, и от друга, работникът да не е ползвал всичките дни годишен отпуск, на които е имал право към датата на прекратяването на това правоотношение.
- 32 В това отношение от практиката на Съда следва, че посочената разпоредба трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национални разпоредби или практики, които предвиждат, че при прекратяването на трудовото правоотношение никакво финансово обезщетение за неползван платен годишен отпуск не се изплаща на работника, който не е могъл да ползва всички дни годишен отпуск, на които е имал право преди прекратяването на трудовото правоотношение, по-специално защото е бил в отпуск по болест през целия или част от референтния период и/или период на прехвърляне (решения от 20 януари 2009 г., *Schultz-Hoff* и др. C-350/06 и C-520/06, EU:C:2009:18, т. 62, от 20 юли 2016 г., *Maschek*, C-341/15, EU:C:2016:576, т. 31 и от 29 ноември 2017 г., *King*, C-214/16, EU:C:2017:914, т. 65).
- 33 Съдът постановява още, че член 7 от Директива 2003/88 не бива да тълкува в смисъл, че правото на платен годишен отпуск и следователно правото на финансовото обезщетение, предвидено в параграф 2 от този член, могат да се погасят поради смъртта на работника. В това отношение Съдът по-специално подчертава, че ако задължението за плащане на такова обезщетение се погасяваше поради прекратяване на трудовото правоотношение в резултат на смъртта на работника, това би означавало едно случайно събитие да води с обратна сила до пълно отпадане на самото право на платен годишен отпуск, закрепено в посочения член 7 (вж. в този смисъл решение от 12 юни 2014 г., *Bollacke*, C-118/13, EU:C:2014:1755, т. 25, 26 и 30).
- 34 Относно главното производство следва да се отбележи, че според информацията в акта за преюдициално запитване и както бе посочено в точки 25—27 от настоящото съдебно решение, отказът на бившия работодател на г-н Kreuziger да му изплати финансово обезщетение за неползвания преди прекратяването на трудовото правоотношение платен годишен отпуск се основава по-специално на националната правна уредба, в случая член 9 от EUrlVO, съгласно която правото на този отпуск се погасява не поради прекратяване на самото трудово правоотношение, а защото г-н Kreuziger не е поискал да го ползва по време на правоотношението.
- 35 Следователно по същество въпросът е дали предвид практиката на Съда, припомнена в точка 31 от настоящото решение, към датата, на която разглежданото в главното производство трудово правоотношение е прекратено, г-н Kreuziger все още е имал право на платен годишен отпуск, което поради прекратяването на това правоотношение може да се преобразува във финансово обезщетение.
- 36 Така въпросът се отнася преди всичко до тълкуването на член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 и цели да установи дали тази разпоредба допуска възможността гарантираното от нея право, в случай на неползван годишен отпуск, да се погаси автоматично, тъй като работникът не е поискал да упражни това право по време на трудовото правоотношение.
- 37 В това отношение, първо, от практиката на Съда, посочена в точки 30—33 от настоящото съдебно решение, не може да се заключи, че член 7 от Директива 2003/88 следва да се тълкува в смисъл, че независимо поради какви обстоятелства работникът не е взел платен годишен отпуск, той пак би трябвало да има правото на годишен отпуск, посочено в параграф 1 от същия член, а в случай на прекратяване на трудовото правоотношение — правото на обезщетение, което в съответствие с параграф 2 от същия член може да го замести.

- 38 Второ, макар от постоянната съдебна практика да е видно, че с цел да се гарантира спазването на основното право на работниците на платен годишен отпуск, закрепено в законодателството на Съюза, член 7 от Директива 2003/88 не може да се тълкува стеснително в ущърб на правата, които работниците черпят от Директивата (вж. в този смисъл решение от 12 юни 2014 г., *Bollacke*, C-118/13, EU:C:2014:1755, т. 22 и цитираната съдебна практика), все пак трябва да се припомни и че целта на предвиденото в параграф 1 от този член заплащане на отпуск е да позволи на работниците да ползват ефективно отпуска, на който имат право (вж. в този смисъл решение от 16 март 2006 г., *Robinson-Steele* и др., C-131/04 и C-257/04, EU:C:2006:177, т. 49).
- 39 Съгласно постоянната съдебна практика правото на годишен отпуск, предвидено в член 7 от Директива 2003/88, всъщност цели, от една страна, да позволи на работниците да си починат от изпълнението на задачите, възложени им с техния трудов договор, и от друга страна, да разполагат с период на отдих и свободно време (решение от 20 юли 2016 г., *Maschek*, C-341/15, EU:C:2016:576, т. 34 и цитираната съдебна практика).
- 40 Освен това, като предвижда, 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 Директива 2003/88 цели по-специално да гарантира на работниците възможността действително да ползват почивка, за да се осигури ефикасна защита на тяхната безопасност и здраве (вж. в този смисъл решение от 16 март 2006 г., *Robinson-Steele* и др., C-131/04 и C-257/04, EU:C:2006:177, т. 60 и цитираната съдебна практика).
- 41 На трето място, както е видно от самия текст на член 7 от Директива 2003/88 и от практиката на Съда, държавите членки следва да определят във вътрешната си правна уредба условията за упражняване и осъществяване на правото на платен годишен отпуск, като уточнят конкретните обстоятелства, при които работниците могат да упражняват това право (решение от 20 януари 2009 г., *Schultz-Hoff* и др., C-350/06 и C-520/06, EU:C:2009:18, т. 28 и цитираната съдебна практика).
- 42 В това отношение Съдът по-специално е уточнил, 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 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 (решение от 20 януари 2009 г., *Schultz-Hoff* и др. C-350/06 и C-520/06, EU:C:2009:18, т. 43).
- 43 Национална правна разпоредба като член 9 от EUrlVO обаче попада в обхвата на условията и реда за упражняване на платения годишен отпуск по смисъла на член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 и на съдебната практика, посочена в предходната точка.
- 44 Подобна правна уредба е част от правилата и процедурите на националното право, приложими за определянето на отпуските на работниците, чиято цел е да отчетат съществуващите различни интереси (вж. в този смисъл решение от 10 септември 2009 г., *Vicente Pereda*, C-277/08, EU:C:2009:542, т. 22).
- 45 Въпреки това, както следва от точка 42 от настоящото решение, е важно да се гарантира, че прилагането на такива национални правила няма да доведе до погасяване на правата на платен годишен отпуск, придобити от работника, дори когато той не е имал действително възможност да ги упражни.

- 46 В конкретния случай следва да се отбележи, че от акта за преюдициално запитване е видно, че Verwaltungsgericht Berlin (Административен съд Берлин), изглежда, тълкува член 9 от EUrIVO в смисъл, че работник, който не е поискал да ползва своя платен годишен отпуск преди прекратяване на трудовото правоотношение, автоматично губи правото си на отпуск при това прекратяване, а съответно и правото си на финансово обезщетение за непользвания отпуск.
- 47 Както обаче отбелязва генералният адвокат в точка 34 от заключението си, подобна автоматична загуба на правото на платен годишен отпуск, която не изисква предварително да се провери дали на работника действително е била осигурена възможността да упражни това си право, не зачита рамките, припомнени в точка 42 от настоящото решение, с които държавите членки задължително следва да се съобразяват, когато уточняват условията и реда за упражняване на това право.
- 48 Всъщност работникът трябва да се счита за по-слабата страна в трудовото правоотношение, поради което работодателят не следва да разполага с каквито и да било възможности да ограничава правата му. Поради по-слабото си положение работникът може да не е склонен да предяви изрично правата си спрямо своя работодател, по-специално тъй като, ако го направи, работодателят може да вземе мерки, които да се отразят неблагоприятно върху работника като страна по трудовото правоотношение (вж. в този смисъл решение от 25 ноември 2010 г., Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, т. 80 и 81 и цитираната съдебна практика).
- 49 Освен това стимулите да не се ползва отпуск за почивка или да се направи така, че работниците да се откажат от него, са несъвместими с целите на правото на платен годишен отпуск, припомнени в точки 39 и 40 от настоящото решение, свързани по-специално с необходимостта да се гарантира, че работниците действително ползват почивка, за да се осигури ефикасна защита на тяхната безопасност и здраве (вж. в този смисъл решение от 6 април 2006 г., Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, EU:C:2006:244, т. 32). В този смисъл всяка практика или бездействие от страна на работодател, които биха могли да разубедят работника да ползва годишния си отпуск, са несъвместими и с целта на правото на платен годишен отпуск (решение от 29 ноември 2017 г., King, C-214/16, EU:C:2017:914, т. 39 и цитираната съдебна практика).
- 50 При тези условия е важно да не се допуска положение, при което задължението да осигури ефективното упражняване на правото на платен годишен отпуск е прехвърлено изцяло върху работника, докато същевременно по този начин работодателят би могъл да се освободи от собствените си задължения, под предлог че работникът не е подал молба за платен годишен отпуск.
- 51 Макар че в това отношение следва да се уточни, че спазването на произтичащото от член 7 от Директива 2003/88 задължение на работодателя не може да стигне дотам, че да го принуждава да задължи работниците си да упражнят действително правото си на 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), остава фактът, че работодателят все пак трябва да гарантира, че работникът е имал възможност да упражни такова право (вж. в този смисъл решение от 29 ноември 2017 г., King, C-214/16, EU:C:2017:914, т. 63).
- 52 За тази цел и както посочва и генералният адвокат в точки 43—45 от заключението си, работодателят по-специално е длъжен, с оглед на императивния характер на правото на платен годишен отпуск и за да се осигури полезното действие на член 7 от Директива 2003/88, да гарантира конкретно и напълно прозрачно възможността на работника действително да ползва платения си годишен отпуск, като го насърчи да направи това, ако е необходимо официално, и като го информира точно и своевременно — за да може този отпуск все още да осигури на съответното лице почивката и отдиха, за които се предполага, че ще допринесе — че ако не

използва отпуска, ще го изгуби при изтичането на референтния период или на допустимия период на прехвърляне, или в края на трудовото правоотношение, ако последното бъде прекратено по време на такъв период.

- 53 В допълнение доказателствената тежест в това отношение е на работодателя (вж. по аналогия решение от 16 март 2006 г., Robinson-Steele и др., C-131/04 и C-257/04, EU:C:2006:177, т. 68). Ако той не може да докаже, че е положил цялата дължима грижа, за да осигури на работника възможността действително да ползва платения годишен отпуск, на който е имал право, следва да се приеме, че погасяването на правото на такъв отпуск, а в случай на прекратяване на трудовото правоотношение, съответното неизплащане на финансово обезщетение за непозвания годишен отпуск, биха нарушили съответно член 7, параграф 1 и член 7, параграф 2 от Директива 2003/88.
- 54 Ако обаче работодателят е в състояние да приведе изискваните от него в това отношение доказателства, от които личи, че 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, член 7, параграфи 1 и 2 от Директива 2003/88 допуска загубата на това право, а в случай на прекратяване на трудовото правоотношение, и съответното неизплащане на финансово обезщетение за непозвания платен годишен отпуск.
- 55 Всъщност, както посочва генералният адвокат в точки 52 и 53 от своето заключение, всяко тълкуване на член 7 от Директива 2003/88, което може да насърчи работниците съзнателно да не използват платения си годишен отпуск през съответните референтни периоди или периоди на допустимо прехвърляне, с цел да увеличат възнаграждението си при прекратяване на трудовото правоотношение, няма да е съвместимо, както е видно от точка 49 от настоящото решение, с целите, които въвеждането на правото на платен годишен отпуск преследва.
- 56 Предвид изложените по-горе съображения на първия въпрос следва да се отговори, че член 7 от Директива 2003/88 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба като разглежданата в главното производство, доколкото тя предполага, че ако не е поискал да получи възможност да упражни правото си на платен годишен отпуск преди датата на прекратяване на трудовото правоотношение, работникът губи дните платен годишен отпуск, на които е имал право съгласно правото на Съюза при прекратяването на правоотношението, и съответно правото си на финансово обезщетение за непозвания платен годишен отпуск, при това автоматично и без предварително да се проверява дали работодателят действително му е осигурил, например чрез предоставяне на адекватна информация, възможността да упражни правото си на отпуск преди прекратяването на това правоотношение.

По втория въпрос

- 57 Предвид отговора на първия въпрос не е необходимо да се отговаря на втория въпрос.

По съдебните разноски

- 58 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 (голям 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 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба като разглежданата в главното производство, доколкото тя предполага, че ако не е поискал да получи възможност да упражни правото си на платен годишен отпуск преди датата на прекратяване на трудовото правоотношение, работникът губи дните платен годишен отпуск, на които е имал право съгласно правото на Съюза при прекратяването на правоотношението, и съответно правото си на финансово обезщетение за неползвания платен годишен отпуск, при това автоматично и без предварително да се проверява дали работодателят действително му е осигурил, например чрез предоставяне на адекватна информация, възможността да упражни правото си на отпуск преди прекратяването на това правоотношение.

Подписи