



Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (шести състав)

22 септември 2022 година *

„Преюдициално запитване — Социална политика — Защита на безопасността и здравето на работниците — Организация на работното време — Член 31, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз — Директива 2003/88/ЕО — Член 7 — Право на платен годишен отпуск — Финансово обезщетение за неизползван отпуск след прекратяване на трудовото правоотношение — Тригодишен давностен срок — Начален момент — Подходяща информация за работника“

По дело C-120/21

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови спорове, Германия) с акт от 29 септември 2020 г., постъпил в Съда на 26 февруари 2021 г., в рамките на производство по дело

LB

срещу

ТО,

СЪДЪТ (шести състав),

състоящ се от: I. Ziemele (докладчик), председател на състава, P. G. Xuereb и A. Kumin, съдии,

генерален адвокат: J. Richard de la Tour,

секретар: D. Dittert, началник-отдел,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 24 март 2022 г.,

като има предвид становищата, представени:

- за германското правителство, от J. Möller и R. Kanitz, в качеството на представители,
- за Европейската комисия, от B.-R. Killmann и D. Recchia, в качеството на представители,

* Език на производството: немски.

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 5 май 2022 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) и на член 31, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз (наричана по-нататък „Хартата“).
- 2 Запитването е отправено в рамките на спор между ТО, работничка, и LB, нейния работодател, по повод финансово обезщетение за неизползваните дни 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. [...]“.
- 4 Член 7 от тази директива, 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“.

Германското право

- 5 Общите разпоредби относно погасяването по давност на правата между частноправни субекти са включени в глава 5 от книга 1, озаглавена „Обща част“, от Bürgerliches Gesetzbuch (Граждански кодекс, наричан по-нататък „BGB“). Тази глава 5 съдържа членове 194, 195 и 199 от този кодекс. Те определят съответно предмета, продължителността и началния момент на общия давностен срок.

6 Член 194, параграф 1 от BGB гласи:

„Правото да се иска от друго лице да извърши нещо или да се въздържа от действие (право на вземане), се погасява по давност.

[...]“.

7 Член 195 от BGB предвижда:

„Общият давностен срок е три години.

[...]“.

8 Член 199, параграф 1 от BGB гласи следното:

„Освен ако не е предвидено друго, общият давностен срок започва да тече с приключването на годината, през която

1. правото е възникнало, и когато

2. кредиторът е узнал обстоятелствата, от които то произтича, и самоличността на длъжника или е трябвало да узнае за тях, ако не е допуснал груба небрежност“.

9 Съгласно член 204 от BGB давността се прекъсва с предявяването на иск.

10 Член 1, озаглавен „Право на отпуск“, от Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz) (Закон за минималния отпуск на работниците (Федерален закон за отпуските) в редакцията му, приложима към спора в главното производство (наричан по-нататък „BUrlG“), предвижда:

„Всеки работник има право на платен отпуск за всяка календарна година.

[...]“.

11 Съгласно член 7, параграфи 3 и 4 от BUrlG:

„(3) Отпускът трябва да бъде разрешен и използван през текущата календарна година. Прехвърляне на отпуск за следващата календарна година се допуска само когато това се налага поради спешни служебни причини или такива, свързани с личността на работника. При прехвърляне, отпускът трябва да се предостави и използва през първите три месеца на следващата календарна година. По молба на работника обаче частичният отпуск, получен съгласно член 5, параграф 1, буква а), се прехвърля за следващата календарна година.

(4) Когато поради прекратяване на трудовото правоотношение е невъзможно да се разреши ползването на целия или на част от отпуска, за неизползания отпуск се изплаща компенсационно обезщетение“.

Спорът в главното производство и преюдициалният въпрос

12 ТО работи при LB от 1 ноември 1996 г. до 31 юли 2017 г.

- 13 След прекратяване на трудовото правоотношение ТО иска от LB финансово обезщетение за 101 дни платен годишен отпуск, натрупани между 2013 г. и 2017 г., които не е ползвала.
- 14 Искът, подаден на 6 февруари 2018 г. от ТО срещу отказа на LB да изплати това обезщетение, е уважен частично в първоинстанционното производство. Така на ТО е предоставено обезщетение, съответстващо на три дни неизползван платен годишен отпуск през 2017 г. Искът обаче е отхвърлен по отношение на неизползваните дни платен годишен отпуск за периода 2013—2016 г.
- 15 ТО обжалва това решение пред Landesarbeitsgericht Düsseldorf (Областен съд по трудови спорове Дюселдорф, Германия), който решава, че тя може да иска обезщетение за допълнителен период от 76 дни за неползван платен годишен отпуск за периода 2013—2016 г. Този съд приема, че LB не е осигурил на ТО възможност да ползва своевременно отпуска си през тези години, така че правата ѝ не са погасени и не попадат в обхвата на разпоредбите на член 194 и сл. от BGB за общата погасителна давност.
- 16 LB подава ревизионна жалба срещу това решение пред Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови спорове, Германия). Запитващата юрисдикция счита, че правата на ТО за периода 2013—2016 г. не са погасени съгласно член 7, параграф 3 от BUrlG, тъй като LB не е осигурил действително на ТО възможността да ползва своевременно платения си годишен отпуск. Ето защо в съответствие с решение от 6 ноември 2018 г., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874), съгласно което работодателят трябва да насърчи работника да ползва отпуска си и да го уведоми за възможното погасяване на правото му, предявеният от ТО иск за обезщетение трябва по принцип да бъде уважен.
- 17 Запитващата юрисдикция обаче посочва, че LB повдига възражение за изтекла погасителна давност по член 194 от BGB. Всъщност съгласно членове 195 и 199 от BGB правата на кредитора се погасяват по давност три години след края на годината, през която неговото право е възникнало.
- 18 Ако тази юрисдикция трябва да приложи общото правило за давност, би се стигнало до освобождаване на неизправния работодател, доколкото не е осигурил действително на работника възможността да ползва своя платен отпуск, от задълженията му и до финансово облагодетелстване от това положение.
- 19 Според посочената юрисдикция от решение от 16 юли 2020 г., CaixaBank и Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (C-224/19 и C-259/19, EU:C:2020:578) следва, че правото на Съюза допуска прилагането на давностни срокове, стига те да не правят практически невъзможно или прекомерно трудно упражняването на правата, предоставени от правото на Съюза.
- 20 Доколкото национална правна уредба, която допуска ограничаване на прехвърлянето на права на платен годишен отпуск, придобити от работника, или тяхното погасяване, от една страна, оправдава поведение, водещо до неправомерно обогатяване на работодателя, и от друга страна, противоречи на целта за защита на здравето на работника, запитващата юрисдикция се съмнява дали прилагането на правилото за давността, предвидено в членове 194 и сл. от BGB, е съвместимо с правото, закрепено в член 7 от Директива 2003/88 и в член 31, параграф 2 от Хартата.

- 21 При тази обстоятелства Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови спорове) решава да спре производството и да постави на Съда следния преюдициален въпрос:

„Допускат ли член 7 от [Директива 2003/88] и член 31, параграф 2 от [Хартата] да се прилага национална уредба като член 194, параграф 1 във връзка с член 195 от [BGB], съгласно която по отношение на правото на платен годишен отпуск се прилага общ тригодишен давностен срок, който при условията по член 199, параграф 1 от BGB започва да тече с приключването на годината на отпуска, при положение че работодателят не е осигурил действително на работника възможността да упражни правото си на отпуск чрез съответна покана и предоставяне на информация?“.

По преюдициалния въпрос

- 22 С въпроса си запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали член 7 от Директива 2003/88 и член 31, параграф 2 от Хартата трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална правна уредба, съгласно която правото на платен годишен отпуск, придобито от работник за референтен период, се погасява с изтичането на тригодишен срок, който започва да тече от края на годината, през която правото е възникнало, когато работодателят не е осигурил действително на работника възможността да упражни това право.
- 23 Съгласно член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 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. Съгласно параграф 2 от този член минималният период за платен годишен отпуск не може да се замества с финансово обезщетение, освен при прекратяване на трудовото правоотношение.
- 24 Поради това, 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 6 ноември 2018 г., Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, т. 41 и цитираната съдебна практика).
- 25 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 6 ноември 2018 г., Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, т. 42 и цитираната съдебна практика).
- 26 С оглед на контекста и на целите, преследвани с член 7 от Директива 2003/88, е постановено, че в случай на нетрудоспособност на работника през няколко последователни референтни периода член 7 от Директива 2003/88 допуска национална правна уредба или практика, които посредством период на прехвърляне от петнадесет

месеца, с изтичането на който правото на платен годишен отпуск се погасява, ограничават натрупването на правото на такъв отпуск (вж. в този смисъл решение от 22 ноември 2011 г., KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, т. 44).

- 27 Това решение е обосновано не само с оглед на защитата на работника, но и на тази на работодателя, изправен пред риска да се натрупват твърде големи периоди на отсъствие на работника и пред трудностите, които такива периоди биха могли да създадат за организацията на работата (вж. в този смисъл решение от 22 ноември 2011 г., KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, т. 38 и 39).
- 28 Следователно залегналото в член 7 от Директива 2003/88 право на платен годишен отпуск може да бъде ограничено само при наличието на „специфични обстоятелства“ (вж. в този смисъл решение от 29 ноември 2017 г., King, C-214/16, EU:C:2017:914, т. 56 и цитираната съдебна практика).
- 29 В случая от акта за преюдициално запитване е видно, че на ответницата в главното производство би могло да се противопостави погасяването по давност на правото ѝ на платен годишен отпуск при прилагане на общото правило за погасяване по давност, предвидено в член 195 от BGB.
- 30 От това следва, че разглежданата в главното производство национална правна уредба въвежда ограничаване на упражняването на правото на платен годишен отпуск, което ответницата в главното производство черпи от член 7 от Директива 2003/88, ограничаване, което произтича от прилагането на предвидения в националната правна уредба давностен срок.
- 31 Нито една разпоредба от тази директива обаче няма за цел да уреди давността на това право.
- 32 Тъй като запитващата юрисдикция иска от Съда тълкуване не само на член 7, параграф 1 от Директива 2003/88, но и на член 31, параграф 2 от Хартата, следва да се припомни, от една страна, че член 7 от Директива 2003/88 отразява и уточнява закрепеното в член 31, параграф 2 от Хартата основно право на платен годишен отпуск. Всъщност, докато последната разпоредба гарантира правото на всеки работник на платен годишен отпуск, първата разпоредба прилага този принцип, като определя продължителността на посочения отпуск (решение от днешна дата, Fraport, C-518/20 и C-727/20, т. 26 и цитираната съдебна практика).
- 33 От друга страна, в качеството си на принцип на социалното право на Съюза, правото на платен годишен отпуск не само е от особена важност, но освен това то 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 днешна дата, Fraport, C-518/20 и C-727/20, т. 25 и цитираната съдебна практика).
- 34 Както обаче следва от точка 30 от настоящото решение, общата давност по член 195 от BGB води до ограничаване на упражняването на правото на платен годишен отпуск, което ответницата в главното производство черпи от член 7 от Директива 2003/88.

- 35 Следователно прилагането на общото правило за погасяване по отношение на исканията на ответницата в главното производство представлява също така ограничаване на правото, което ѝ признава член 31, параграф 2 от Хартата.
- 36 Безспорно е, че на закрепените в Хартата основни права могат да бъдат налагани ограничения само при спазване на строгите условия, предвидени в член 52, параграф 1 от нея, и по-специално да са предвидени в закон, да зачитат основното съдържание на това право и при спазване на принципа на пропорционалност да са необходими и действително да отговарят на признати от Европейския съюз цели от общ интерес (решение от днешна дата, Frarort, C-518/20 и C-727/20, т. 33).
- 37 В случая, първо, ограничаването на упражняването на основното право по член 31, параграф 2 от Хартата, до което води прилагането на разглеждания в главното производство давностен срок, е предвидено в закон, и по-специално в член 195 от BGB.
- 38 Второ, поставя се въпросът дали прилагането на това правило за давност води до засягане на самата същност на правото на платен годишен отпуск.
- 39 В това отношение съгласно член 195 от BGB едва след изтичането на тригодишен период на работника може да се противопостави погасяване на правата, които е придобил въз основа на правото си на платен годишен отпуск за определен период. Освен това съгласно член 199 от BGB този давностен срок започва да тече едва в края на годината, през която това право е възникнало, и работникът е узнал за обстоятелствата, на които се основава, или е трябвало да знае за тях, освен при груба небрежност от негова страна.
- 40 От това следва, че тъй като прилагането по искане на работодателя на общото правило за давност, предвидено в националното законодателство, поставя възможността работникът да предяви правото си на платен годишен отпуск само в зависимост от времево ограничение от три години, доколкото той е узнал обстоятелствата, на които се основава неговото право и личността на работодателя, то не засяга самата същност на това право.
- 41 Трето, що се отнася до въпроса дали ограничаването на упражняване на закрепеното в член 31, параграф 2 от Хартата право на платен годишен отпуск, произтичащо от прилагането на установената в член 195 от BGB погасителна давност, не надхвърля необходимото за постигането на целта, която тя преследва, в писменото си становище германското правителство уточнява, че тази разпоредба от BGB като общ давностен режим преследва законосъобразна цел, а именно гарантиране на правната сигурност.
- 42 По-специално това правителство изтъква, че работодателят не би трябвало да бъде изправен пред молба за отпуск или за изплащане на финансови обезщетения за неползван платен годишен отпуск въз основа на право, придобито повече от три години преди подаването на тази молба. Освен това тази разпоредба насърчава работника да упражни правото си на платен годишен отпуск най-късно три години след възникването на това право, допринасяйки по този начин за постигането на целта за почивка, която е в основата на член 7, параграф 1 от Директива 2003/88.
- 43 Що се отнася до главното производство, важно е да се припомни, на първо място, че както е видно от акта за преюдициално запитване, работодателят не е осигурил действително на ТО възможността да упражни правото си на платен годишен отпуск.

- 44 В това отношение, тъй като работникът трябва да се счита за по-слабата страна в трудовото правоотношение, задължението да се осигури ефективното упражняване на правото на платен годишен отпуск, не следва да се прехвърля 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 (вж. в този смисъл решение от 6 ноември 2018 г., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, т. 41 и 43).
- 45 Следователно, както бе отбелязано в точка 25 от настоящото решение, загубването на правото на платен годишен отпуск в края на референтния период или на период на прехвърляне може да настъпи само при условие че съответният работник действително е имал възможност да упражни това право своевременно.
- 46 На второ място, следва да се подчертае — освен ако запитващата юрисдикция не установи друго — че възражението за изтекла давност не се повдига служебно, а съгласно член 214, параграф 1 от BGB от длъжника на задължението, на което се позовава кредиторът.
- 47 Следователно в контекста на делото по главното производство LB, като работодател на ГО, възразява срещу погасяването по давност на правото, на което последната се позовава.
- 48 Не може обаче да се допусне, под претекст да се гарантира правната сигурност, че работодателят може да се позове на собственото си неизпълнение, а именно че не е осигурил действително на работника възможността да упражни правото си на платен годишен отпуск, за да извлече полза от иска на този работник на основание на същото това право, като се позове на погасяването му по давност.
- 49 Всъщност, от една страна, в подобна хипотеза работодателят би могъл да се освободи от задълженията си за стимулиране и за информиране.
- 50 Подобно освобождаване изглежда още по-малко приемливо, тъй като би означавало, че работодателят, който по този начин би могъл валидно да се позове на изтекла давност на правото на годишен отпуск на работника, не е дал възможност на работника да упражни ефективно това право през три последователни години.
- 51 От друга страна, когато правото на работника на платен годишен отпуск е погасено по давност, работодателят се възползва от това обстоятелство.
- 52 При тези условия да се приеме, че работодателят може да се позовава на погасяването по давност на правата на работника, без да му е осигурил действително възможността да ги упражни, би означавало да се узакони поведение, което води до неправомерно обогатяване на работодателя в нарушение на самата цел, насочена към опазване на здравето на работника, посочена в член 31, параграф 2 от Хартата (вж. в този смисъл решение от 29 ноември 2017 г., King, C-214/16, EU:C:2017:914, т. 64).
- 53 Макар несъмнено да е вярно, че работодателят има законен интерес да не се изправя пред искания за отпуск или за изплащане на финансови обезщетения за периоди на неползван платен годишен отпуск, съответстващи на права, придобити повече от три години преди подаването на молбата, легитимността на този интерес отпада, когато работодателят, като не е осигурил действително на работника възможността да упражни правото си на платен

годишен отпуск, сам се е поставил в положение да се изправи пред подобни искания, от което той може да се възползва в ущърб на работника, което запитващата юрисдикция следва да провери в главното производство.

- 54 Всъщност подобно положение не е сходно с това, при което, Съдът признава законен интерес на работодателя да не бъде изправен пред риска да се натрупват твърде големи периоди на отсъствие на работника и пред трудностите, които те биха могли да създадат за организацията на работата, когато продължителното отсъствие на работника се дължи на неработоспособност поради болест (вж. в този смисъл решение от 22 ноември 2011 г., KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, т. 38 и 39).
- 55 При обстоятелства като тези по делото в главното производство работодателят следва да се предпази от просрочени искания за неизползвани периоди на платен годишен отпуск, като изпълни задълженията си за информиране и насърчаване по отношение на работника, което би гарантирало правната сигурност, без обаче да ограничава основното право, закрепено в член 31, параграф 2 от Хартата.
- 56 С оглед на тези обстоятелства се налага изводът, че когато работодател не е осигурил действително на работника възможността да упражни правото си на платен годишен отпуск, придобито през референтен период, прилагането на общия давностен срок, предвиден в член 195 от BGB, към упражняването на това право, закрепено в член 31, параграф 2 от Хартата, надхвърля необходимото за постигането на целта за правна сигурност.
- 57 Въз основа на всички изложени по-горе съображения на поставения въпрос следва да се отговори, че член 7 от Директива 2003/88 и член 31, параграф 2 от Хартата трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална правна уредба, съгласно която правото на платен годишен отпуск, придобито от работник за референтен период, се погасява с изтичането на тригодишен срок, който започва да тече от края на годината, през която правото е възникнало, когато работодателят не е осигурил действително на работника възможността да упражни това право.

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. Разноските, направени за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (шести 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 член 31, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз

трябва да се тълкуват в смисъл, че

не допускат национална правна уредба, съгласно която правото на платен годишен отпуск, придобито от работник за референтен период, се погасява с изтичането на тригодишен срок, който започва да тече от края на годината, през която правото е възникнало, когато работодателят не е осигурил действително на работника възможността да упражни това право.

Подписи