

Дело C-514/20

**Резюме на преюдициалното запитване съгласно член 98, параграф 1 от
Процедурния правилник на Съда**

Дата на постъпване в Съда:

13 октомври 2020 г.

Запитваща юрисдикция:

Bundesarbeitsgericht (Германия)

Дата на акта за преюдициално запитване:

17 юни 2020 г.

**Ищец в първоинстанционното производство, въззивник и жалбоподател
в производството по ревизионно обжалване:**

DS

**Ответник в първоинстанционното, въззиваем и ответник в
производството по ревизионно обжалване:**

Koch Personaldienstleistungen GmbH

Предмет на делото по главното производство

Право на добавки за извънреден труд при ползване на минимален платен годишен отпуск

Предмет и правно основание на преюдициалното запитване

Тълкуване на правото на Съюза; член 267 ДФЕС

Преюдициален въпрос

Допускат ли член 31, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз и член 7 от Директива 2003/88/ЕО разпоредба в колективен трудов договор, която за изчисляването дали и за колко часа работникът има право на добавки за извънреден труд взема предвид само

действително отработените часове, но не и часовете, през които работникът се ползва от минималния си платен годишен отпуск?

Цитирани разпоредби от правото на Съюза

Хартата на основните права на Европейския съюз (наричана по-нататък „Хартата“), член 31

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.)

Цитирани разпоредби от националното законодателство

Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Закон за минималния отпуск на работниците и служителите] (наричан по-нататък „BUrlG“), членове 1, 3 и 13

Manteltarifvertrag für die Zeitarbeit (Рамков колективен трудов договор при временна заетост) в редакцията от 17 септември 2013 г., наричан по-нататък „MTV“, членове 3, 4 и 6а

Кратко изложение на фактите и на производството

- 1 Ищецът е нает от ответника като временен работник на пълен работен ден с брутно възнаграждение от 12,18 EUR на час. Ответникът управлява агенция за временна заетост. Трудовото правоотношение между страните се урежда от MTV.
- 2 Съгласно член 3.1.1. от MTV нормална продължителност на месечното работно време за работниците на пълно работно време е 151,67 часа. Това съответства на средна продължителност на седмичното работно време от 35 часа. За да се изчисли нормалната продължителност на работното време за определен месец, съгласно член 3.1.2. от MTV броят на работните дни трябва да се умножи по седем часа. В случай на непълно работно време нормалната продължителност на месечното работно време се изчислява на пропорционална основа.
- 3 Съгласно член 4.1.1. от MTV работното време, което надхвърля нормалната продължителност на месечното работно време, се счита за „извънреден труд“. Съгласно член 4.1.2. от MTV за извънреден труд над определен праг се плаща по-високо почасово възнаграждение. За да се изчисли този праг, броят на работните дни се умножава по осем часа, при което, съгласно текста на тази разпоредба, се вземат предвид „отработените часове“. Освен това от член 4.1.2. от MTV следва, че добавката за извънреден труд е 25 % и

че тази правна уредба се прилага „еднакво“ и за работниците на непълно работно време.

- 4 През август 2017 г., който има 23 работни дни (нормална продължителност на работното време: 161 часа), ищецът е отработил 121,75 часа и е ползвал минимален годишен отпуск по смисъла на член 31, параграф 2 от Хартата и член 7, параграф 1 от Директива 2003/88. За август 2017 г. ответникът отчита десет почивни дни с 84,7 часа. В случая той прилага член 6а от MTV, според който размерът на възнаграждението за времето на отпуск се изчислява въз основа на средното работно време от последните три месеца преди началото на отпуска.
- 5 Съгласно член 4.1.2. от MTV за август 2017 г. е трябвало да се платят добавки за извънреден труд за периоди, които надхвърлят 184 отработени часа.
- 6 Според ищеца часовете, отчетени като отпуска, трябва да бъдат включени в изчисляването на добавките за извънреден труд. Поради това за месец август 2017 г. трябвало да се вземат предвид общо 206,45 отработени часа. Те надхвърлят прага от 184 отработени часа, поради което той имал право на добавки за извънреден труд.
- 7 Ищецът иска ответникът да бъде осъден да му плати 72,32 EUR бруто заедно с лихви за забава.
- 8 Ответникът счита, че съгласно текста на MTV за изчисляването на добавките за извънреден труд следва да се вземат предвид само действително отработени часове. Обратно, периодите на отпуск не следвало да се отчитат. Ищецът нямал право на добавки за извънреден труд, тъй като работното му време през август 2017 г. не надхвърляло 184 часа.
- 9 Предходните инстанции отхвърлят иска. С ревизионната жалба, която запитващата юрисдикция приема за допустима, ищецът поддържа искането да получи посоченото плащане.

Кратко представяне на мотивите на преюдициалното запитване

Преценка на спора въз основа на националното право

- 10 Чрез тълкуването на член 4.1.2. от MTV запитващата юрисдикция стига до заключението, че ищецът няма право на добавки за извънреден труд за август 2017 г.
- 11 Това произтича най-напред от текста на тази разпоредба. В общоупотребявания език „отработени часове“ означава часове, в които действително се полага труд.

- 12 Резултатът от телеологичното тълкуване не е по-различен. Запитващата юрисдикция приема, че целта на предвидените в MTV добавки за извънреден труд е да компенсират особеното натоварване, което възниква едва когато се надвишат определени граници на работното време. По принцип целта на подобни добавки може да е и защитата на свободното време на работниците като цяло, но в случая с MTV няма основания да се приеме, че това е било от значение за страните по колективния трудов договор. Това следва по-специално от член 4.1.2. от MTV, според който разпоредбите относно добавките за извънреден труд се прилагат „еднакво“ и за работници на непълно работно време, което означава, че тези работници имат право на добавки за извънреден труд само когато надхвърлят същите прагове като работниците на пълен работен ден.
- 13 Също така не е ясно дали разпоредбите в колективните трудови договори за изчисляването на добавките за извънреден труд създават недопустим финансов стимул за работниците да не ползват отпуска си. Съгласно съдебната практика на запитващата юрисдикция определени стимули за отказ от отпуск могат да представляват нарушение на член 1 BUrlG, съгласно който всеки работник има право на платен отпуск. Тази разпоредба не може да се дерогира от колективните договори (член 13, параграф 1, първо изречение от BUrlG). Ако ищецът не беше ползвал отпуск през август 2017 г., а действително беше отработил отчетените като отпуск часове, съгласно MTV той щеше да има право на добавка за 22,45 допълнителни часа труд в размер на 68,36 EUR бруто (22,45 часа x 12,18 евро бруто x 25 %). Този отрицателен ефект от ползването на отпуска е заложен в систематиката на MTV. Ако най-напред работниците полагат допълнителен труд и през същия месец след това ползват отпуск, е възможно добавките за извънреден труд да намалеят или изцяло да отпаднат.
- 14 MTV обаче има особености, в резултат на които отрицателни финансови последици при ползване на отпуск настъпват само в особени случаи. От една страна, съгласно § 4.1.2. от MTV добавки за извънреден труд се дължат само когато средното седмично работно време надхвърля 40 часа. Нормалната продължителност на седмичното работно време обаче е 35 часа. Следователно добавки за извънреден труд се полагат само ако работното време през месеца надхвърля 8/7 от нормалната продължителност на месечното работно време. От друга страна, броят на часовете, за които се полага добавка за извънреден труд, е ограничен от обстоятелството, че съгласно член 3.2.1. от MTV часовете над нормалната продължителност на месечното работно време се прехвърлят по сметка за отчитане на работното време. При това съгласно член 3.2.2. от MTV за продължителността на допълнителния труд е предвидена горна граница от 150 часа, която се достига бързо при честото му полагане.
- 15 Обикновено делът на „засегнатите“ от ползването на отпуск добавки за извънреден труд е сравнително малък. В случая на ищеца този дял възлиза на около 2,7 % за август 2017 г.

Преценка на спора въз основа на правото на Съюза

- 16 Според запитващата юрисдикция от значение за решаването на спора по главното производство е дали член 31, параграф 2 от Хартата и член 7 от Директива 2003/88 допускат разпоредба като тази на член 4.1.2. от MTV. Съдът вече е постановил, че правото на Съюза може да не допуска и разпоредби в колективни трудови договори (вж. по-специално решение от 23 април 2020 г., Land Niedersachsen [Предходен релевантен трудов стаж], C-710/18, EU:C:2020:299, т. 22 и сл.).
- 17 Въпросът дали разпоредба като тази на член 4.1.2. от MTV създава стимули за отказ от отпуск, които са несъвместими с член 31, параграф 2 от Хартата и с член 7 от Директива 2003/88, не изглежда нито поначало ясен („acte clair“), нито изяснен в практиката на Съда по начин, който да не оставя никакво основателно съмнение („acte éclairé“).
- 18 От една страна, практиката на Съда дава основания да се приеме, че би могло да е налице нарушение на тези разпоредби от правото на Съюза.
- 19 В голям брой решения Съдът подчертава особената важност на минималния годишен отпуск. Съгласно неговата практика 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 дерогиран и чието прилагане от компетентните национални органи може да бъде осъществено само в рамките, изрично посочени от самата Директива 2003/88 (решения от 12 юни 2014 г., Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, т. 15, както и от 20 януари 2009 г., Schultz-Hoff и др., C-350/06 и C-520/06, EU:C:2009:18, т. 22 и цитираната съдебна практика). Този принцип е изрично прогласен в член 31, параграф 2 от Хартата, на която член 6, параграф 1 ДЕС придава същата правна сила като тази на Договорите (решения от 30 юни 2016 г., Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, т. 20, и от 8 ноември 2012 г., Heimann, C-229/11 и C-230/11, EU:C:2012:693, т. 22).
- 20 Двойна цел на правото на годишен отпуск е да позволи на работника да си почине и да разполага с период на отход и свободно време (решение от 20 юли 2016 г., Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, т. 34 и цитираната съдебна практика). Поради това работникът не трябва да бъде изправян пред обстоятелства, които през периода на годишния му отпуск могат да породят несигурност във връзка с дължимото му заплащане (решение от 29 ноември 2017 г., King, C-214/16, EU:C:2017:914, т. 37 и сл.).
- 21 В крайна сметка Съдът е постановил, че член 7 от Директива 2003/88 конкретизира разпоредбата на член 31, параграф 2 от Хартата. Член 31, параграф 2 от Хартата дава израз на залегналото в правото на Съюза основно право на платен годишен отпуск (решения от 6 ноември 2018 г., Bauer и Willmeroth, C-569/16 и C-570/16, EU:C:2018:871, т. 38 и 85, както и от 6 ноември 2018 г., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der

Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, т. 31, 74 и 75). Ако разпоредба от националното право не може да се тълкува в съответствие с член 31, параграф 2 от Хартата и член 7 от Директива 2003/88, националният съд е длъжен да не я прилага. Това задължение за националния съд произтича от член 7 от Директива 2003/88 и член 31, параграф 2 от Хартата, когато в спора участва работодател, който е публичен орган. То произтича от член 31, параграф 2 от Хартата, когато в спора участва работодател, частноправен субект (решения от 6 ноември 2018 г., Bauer и Willmeroth, C-569/16 и C-570/16, EU:C:2018:871, т. 64 и сл., както и от 6 ноември 2018 г., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, т. 62 и сл.).

- 22 Поради особена важност на правото на платен годишен отпуск не е сигурно дали отрицателни последици върху размера на добавките за извънреден труд в резултат на ползване на минимален отпуск са съвместими с член 31, параграф 2 от Хартата и с член 7 от Директива 2003/88. Съдът е постановил, че не трябва да се създават стимули работниците да се отказват от минималния годишен отпуск. Те не трябва и да бъдат принуждавани да правят това. Това би било несъвместимо с целите, които се преследват с правото на платен годишен отпуск и които са свързани по-специално с необходимостта да се гарантира, че работниците действително ползват почивка, за да се осигури ефикасна защита на тяхната безопасност и здраве (решения от 6 ноември 2018 г., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, т. 42, от 6 ноември 2018 г., Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, т. 49, и от 6 април 2006 г., Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, EU:C:2006:244, т. 32).
- 23 По дело Lock (решение от 22 май 2014 г., C-539/12, EU:C:2014:351) Съдът се е произнесъл по случай, който е относително подобен на настоящия. В допълнение към основната си работна заплата работникът получава комисиони за сключени договори за продажба, които се изплащат няколко седмици или месеци след сключването на съответния договор. По време на отпуск той получава основната си работна заплата. Продължават да му се изплащат комисиони за сключени в миналото договори. По време на отпуск обаче работникът не може да заработва нови комисиони чрез сключване на договори. Това води до намаляване на трудовото му възнаграждение за период след съответния отпуск.
- 24 Съдът е постановил, че член 7, параграф 1 от Директива 2003/88/ЕО не допуска подобна разпоредба. Тази отрицателна финансова последица може да възпре работника да упражни правото си на отпуск. Това е още вероятно, когато комисионата представлява средно над 60% от трудовото възнаграждение. Такова намаление на трудовото възнаграждение поради ползване на платения годишен отпуск представлявало нарушение на член 7, параграф 1 от Директива 2003/88. Без значение бил фактът, че такова намаление на трудовото възнаграждение се претърпявало след периода на

годишния отпуск (решение от 22 май 2014 г., Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, т. 21 и сл.).

- 25 По дело Lock отрицателните последици върху полагащото се възнаграждение възникват по-често и в по-голяма степен, отколкото в случая, по който запитващата юрисдикция трябва да се произнесе. Нарушение на правото на Съюза обаче не може да бъде изключено единствено поради това че възможните отрицателни последици върху възнаграждението са по-малки.
- 26 От друга страна, съдебната практика на Съда дава основания да се приеме, че отрицателният ефект на стимулите, който оказва член 4.1.2. от МТВ, не може да бъде достатъчен, за да обоснове нарушение на член 31, параграф 2 от Хартата и член 7 от Директива 2003/88. Подобни основания се съдържат в решенията на Съда относно обичайното трудово възнаграждение, което работникът трябва да получава и докато ползва отпуска си (решения от 13 декември 2018 г., Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, т. 32 и сл., от 22 май 2014 г., Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, т. 16 и сл., както и от 15 септември 2011 г., Williams и др., C-155/10, EU:C:2011:588, т. 19 и сл.).
- 27 Възнаграждението за времето на годишния отпуск принципно трябва да съответства по размер на обичайното възнаграждение на работника. Когато 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 (решение от 15 септември 2011 г., Williams и др., C-155/10, EU:C:2011:588, т. 21 и 22).
- 28 По дело Hein Съдът е разгледал въпроса дали допълнителните часове, отработени от работника, трябва да се вземат предвид за целите на изчисляването на трудовото възнаграждение за времето на отпуск. В това отношение той установява, че поради неговия извънреден и непредвидим характер възнаграждението, получено за отработени допълнителни часове, по принцип не е част от обичайното възнаграждение, което работникът може да претендира за платения годишен отпуск, предвиден в член 7, параграф 1 от Директива 2003/88. Когато произтичащите от трудовия договор задължения изискват от работника да полага допълнителни часове труд, които имат доста предвидим и обичаен характер, и възнаграждението за които съставлява важен елемент от общото възнаграждение, полученото за тези допълнителни часове възнаграждение трябва да бъде включено в обичайното възнаграждение (решение от 13 декември 2018 г., Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, т. 46 и 47).
- 29 Все още не е напълно изяснено дали допълнителни часове труд, които имат доста предвидим и обичаен характер, и възнаграждението за които съставлява важен елемент от общото възнаграждение, трябва да бъдат

включени в изчисляването на обичайното възнаграждение. Формулировката, че полученото за тези допълнителни часове възнаграждение „[би трябвало]“ да бъде включено в изчисляването на възнаграждението за времето на отпуска (решение от 13 декември 2018 г., Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, т. 47), показва, че изискването да бъде взето предвид възнаграждението за допълнителните часове не е задължително. Наличието на подобно изискване обаче се потвърждава от сравнението между възнаграждението за допълнителни часове с извънреден и непредвидим характер и възнаграждението за допълнителни часове с доста предвидим и обичаен характер, което съставлява важен елемент от общото възнаграждение.

- 30 В настоящия случай съществуват много основания да се счита, че става въпрос за допълнителни часове труд с извънреден и непредвидим характер. Данни, че допълнителните часове труд са с доста предвидим и обичаен характер и че възнаграждението им съставлява важен елемент от общото възнаграждение, не произтичат нито от колективния трудов договор, нито от особеностите на спора в главното производство. Когато подобно възнаграждение за извънреден труд не трябва непременно да бъде включено в изчисляването на възнаграждението за времето на отпуск, би било логично и сходна на това отрицателна финансова последица от ползването на отпуск за изчисляването на добавките за извънреден труд да не представлява нарушение на член 31, параграф 2 от Хартата и на член 7 от Директива 2003/88.
- 31 Според запитващата юрисдикция Съдът трябва да реши дали критериите, валидни за обичайното трудово възнаграждение, което трябва да продължи да се изплаща и по време на ползването на минималния отпуск, могат да бъдат приложени и към изчисляването на добавките за извънреден труд. Отрицателната финансова последица, изразяваща се в по-ниско възнаграждение в резултат на ползването на отпуск, не зависи от това дали води до по-ниско възнаграждение за времето на самия отпуск или засяга възнаграждението за извънреден труд през периоди преди или след отпуска. И в двата случая финансовият стимул за отказ от ползване на отпуск е еднакъв.