

Дело C-233/20**Резюме на преюдициалното запитване съгласно член 98, параграф 1 от
Процедурния правилник на Съда****Дата на постъпване в Съда:**

4 юни 2020 г.

Запитваща юрисдикция:

Oberster Gerichtshof (Австрия)

Дата на акта за преюдициално запитване:

29 април 2020 г.

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

WD

**Ответник в първоинстанционното производство и в производството по
ревизионно обжалване:**

job-medium GmbH in Liquidation

Предмет на главното производство

Иск за плащане на сумата от 322,06 EUR заедно с лихви като обезщетение за
неползван отпуск

**Предмет и правно основание за отправяне на преюдициалното
запитване**

Тълкуване на правото на Съюза, по-специално на Директива 2003/88/ЕО и
на Хартата на основните права, член 267 ДФЕС

Преюдициални въпроси

I.1 Съвместима ли е с член 31, параграф 2 от Хартата на основните права на
Европейския съюз (2010/C/83/02) и с член 7 от Директива 2003/88/ЕО
национална разпоредба, съгласно която, ако работникът предсрочно

прекрати едностранно трудовото правоотношение („напускане“) без основателна причина, не се дължи обезщетение за неползван отпуск за текущата (последната) работна година?

1.2. При отрицателен отговор на този въпрос:

1.2.1. Необходимо ли е допълнително да се провери дали за работника е било невъзможно да ползва отпуска?

1.2.2. Въз основа на какви критерии следва да се извърши тази проверка?

Цитирани разпоредби на правото на Съюза

Харта на основните права, по-специално 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 (наричана по-нататък „Директива 2003/88“), по-специално член 7

Цитирани разпоредби на националното прав

Urlaubsgesetz (Закон за отпуските) (BGBl 1976/390), по-специално членове 2, 4, 7, 10, 12

Кратко представяне на фактите и на производството

- 1 От 25 юни 2018 г. до 10 октомври 2018 ищецът в първоинстанционното производство е нает на работа от ответника в първоинстанционното производство. На 9 октомври 2018 г. той прекратява трудовото правоотношение, като неправомерно предсрочно напуска работа. В периода на заетост той придобива право на отпуск в размер на 7,33 работни дни, от които е ползвал 4 дни. Поради това при прекратяване на трудовото правоотношение неизчерпаното му право на отпуск е в размер на 3,33 работни дни. Позовавайки се на разпоредбата на член 10, параграф 2 от Urlaubsgesetz, съгласно която работникът няма право на обезщетение за неползван отпуск в случай на неправомерно напускане, ответникът в първоинстанционното производство отказва да изплати на ищеца в първоинстанционното производство обезщетение за неползван отпуск.
- 2 Първоинстанционният съд отхвърля иска, като по същество приема, че от член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 не може да се заключи, че работникът има право на обезщетение във всички случаи на прекратяване на трудовото правоотношение. Според този съд такъв подход би бил непропорционален и би имал неприемливи неблагоприятни последици за работодателя. Той приема, че поради незабавното прекратяване на трудовото правоотношение в случай на неправомерно предсрочно напускане

на работника вече няма как работодателят да предостави на работника възможност да изчерпи правото си на отпуск и действително да му осигури възможност да упражни правото си на отпуск. Предвиденото в член 10, параграф 2 от *Urlaubsgesetz* ограничаване на правото, състоящо се в това, че работникът няма право на обезщетение за неползван отпуск в случай на неправомерно напускане, представлява практика по смисъла на член 7, параграф 1 от Директива 2003/88, предвидена в австрийския правен ред.

- 3 Въззивният съд потвърждава това решение. Според този съд от практиката на Съда на Европейския съюз не може да се направи извод, че предвидената в член 10, параграф 2 от *Urlaubsgesetz* загуба на правото на обезщетение за неползван отпуск в случай на прекратяване на трудовото правоотношение поради напускане на работника без той да посочи основателна причина противоречи на член 7, параграф 1 от Директива 2003/88, респ. на член 31, параграф 2 от Хартата. Действително, в неотдашната си практика Съдът на Европейския съюз 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 и работникът да не е ползвал всичките дни годишен отпуск, на които е имал право към датата на прекратяването на това правоотношение. Съдът на Европейския съюз е подчертал също, че причината за прекратяването на трудовото правоотношение е ирелевантна за правото на финансово обезщетение. Досега обаче Съдът на Европейския съюз не е бил сезиран да разгледа положение, в което трудовото правоотношение е било прекратено предсрочно поради неоснователно напускане на работника.
- 4 Според въззивния съд прекратяването на трудовото правоотношение в хипотезата на съществуване на неизчерпано право на отпуск действително не е и единственото условие за получаването на обезщетение. Той посочва, че например Съдът на Европейския съюз е приел, че не е налице право на обезщетение за периода, през който преди пенсионирането си работникът е бил освободен от задължението да изпълнява трудовите си задължения, като същевременно е получавал трудовото си възнаграждение. В решенията *Kreuziger* и *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* Съдът на Европейския съюз изрично посочил, че от практиката му не следва, че „независимо поради какви обстоятелства работникът не е взел платен годишен отпуск“, той пак би трябвало „да има“ правото на обезщетение. Член 7 от Директива 2003/88 допуска „национална правна уредба, която включва загубата на правото, 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“. Според въззивния съд този извод е в съзвучие с решенията, в които Съдът на Европейския съюз — позовавайки се на невъзможността да се предвиди настъпването на неработоспособност поради болест — приема, че е налице право на обезщетение, когато не е било възможно изчерпването на това право поради болест, но приема, че не е налице това право, когато не е било възможно

изчерпването на това право поради освобождаване от изпълнението на трудови задължения.

- 5 Въззивният съд смята, че в решения *Kreuziger* и *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* Съдът на Европейския съюз е развил по-прецизен подход по този въпрос. Този подход се основава най-напред на квалифицирането на правото на работника на платен годишен отпуск като важен принцип на социалното право на Съюза. Правото на годишен отпуск има за цел, от една страна, да позволи на работниците да си починат от изпълнението на задачите, възложени им с техния трудов договор, и от друга, да разполагат с период на отход и свободно време. С тази цел са несъвместими всякакви стимули да не се ползва отпуск за почивка или да се направи така, че работниците да се откажат от него. Правото на обезщетение при прекратяване на трудовото правоотношение може да представлява такъв стимул за работниците.
- 6 Според въззивния съд работодателят е длъжен конкретно и напълно прозрачно да осигури на работника възможност действително да ползва платения си годишен отпуск. За тази цел съгласно критериите за поведение, развити от Съда на Европейския съюз, работодателят следва да насърчи работника да ползва отпуска, като го информира точно и своевременно, ако е необходимо официално, че в противен случай ще изгуби отпуска. В тази насока работодателят носи тежестта да докаже, че е положил цялата дължима грижа. Ако работодателят е изпълнил възложеното му задължение за полагане на дължимата грижа, но работникът при все това съзнателно не е използвал отпуска, член 7 от Директива 2003/88 допуска да не бъде изплатено финансовото обезщетение за непозлвания годишен отпуск.
- 7 Въззивният съд посочва, че работодателят може да изпълни задължението си за полагане на дължимата грижа винаги, когато е в състояние да предвиди кога ще бъде прекратено трудовото правоотношение или ще изтече референтният период, например в случай на пенсиониране (дела *King* и *Maschek*), на изтичане на срок (дело *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*), но и на прекратяване на трудовото отношение с предизвестие, било то от работника или от работодателя, като се спазва (съответно дълъг) срок на предизвестие. Когато обаче за работодателя не е възможно да предвиди прекратяването на трудовото правоотношение, възможностите му в съответствие с това да повлияе върху работника действително да упражни правото си на отпуск, са ограничени. Поради предвиденото в член 4, параграф 3 от *Urlaubsgesetz* изискване една част от отпуска да е в размер на минимум 6 работни дни, работодателят е лишен от възможност за ефективно въздействие, когато и докато неизчерпаното право на отпуск е в по-нисък размер.
- 8 Въззивният съд изтъква, че именно в хипотезата на неоснователно напускане на работника за работодателя не е възможно да предвиди кога ще бъде прекратено трудовото правоотношение. Ето защо по принцип той не

може да бъде упрекнат в нарушение на задължението за полагане на дължимата грижа. За сметка на това работникът трябва да носи отговорност за неправомерно поведение; от това поведение той не може да черпи изобщо никакво право дори само с оглед на общите принципи на правото. Впрочем член 10, параграф 2 от Urlaubsgesetz има за цел да възпре работника от неправомерно поведение. При всички положения обаче работодателят не може да бъде упрекван за това, че не е предоставил (превантивно) на работника информация за последиците от неправомерното му поведение. Нещо повече, в хипотезата на неоснователно предсрочно напускане съществуването на право на обезщетение за неползван отпуск може дори да насърчи работниците съзнателно да не използват отпуска си, след което да напуснат работа безпричинно с цел да не предоставят на работодателя въобще никаква възможност да ги насърчи да използват отпуска си и така да увеличат размера на претенциите си при прекратяване на трудовото правоотношение. Според въззивния съд това би противоречало на целите на отпуска. Действително, за работодателя изобщо не е възможно да предвиди и прекратяването на трудовото правоотношение поради смърт на работника. В тази хипотеза, за разлика от хипотезата на безпричинно напускане, обаче става въпрос за неизбежно събитие, което е извън контрола както на работника, така и на работодателя.

- 9 Oberster Gerichtshof (Върховен съд) следва да се произнесе по ревизионната жалба, подадена от ищеца в първоинстанционното производство срещу решението на въззивния съд, с което е потвърдено решението на първоинстанционния съд.

Основни доводи на страните в главното производство

- 10 С иска си ищецът в първоинстанционното производство търси плащане на сумата от 322,06 EUR заедно с лихви като обезщетение за неползван отпуск. Самият той посочва, че трудовото правоотношение е било прекратено предсрочно поради неоснователно напускане. В производството той застъпва тезата, че разпоредбата на член 10, параграф 2 от Urlaubsgesetz, съгласно която не се дължи обезщетение (за неползван отпуск), ако работникът е напуснал предсрочно работа без да посочи основателна причина („неправомерно“ напускане, „безпричинно“ напускане), е в разрез с член 31, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз (наричана по-нататък „Хартата“) и с член 7 от Директива 2003/88, поради което е неприложима.
- 11 Позовавайки се на член 10, параграф 2 от Urlaubsgesetz, ответникът иска искът да бъде отхвърлен, като твърди, че разпоредбата не противоречи на правото на Съюза.

Кратко представяне на мотивите за отправяне на преюдициалното запитване***Разяснения относно Urlaubsgesetz:***

- 12 Съгласно член 10, параграф 1 от Urlaubsgesetz при прекратяване на трудовото правоотношение за непозлвания отпуск се изплаща обезщетение, равно на съотношението между положения през тази година труд и отпуска за цялата работна година. Член 10, параграф 2 от Urlaubsgesetz предвижда изключение от това правило, когато работникът напусне предсрочно без да посочи основателна причина и поради това се прекрати трудовото правоотношение.
- 13 „Напускане“ е предсрочното прекратяване на трудовото правоотношение с едностранно волеизявление на работника, което следва да бъде отправено до другата страна (но което поради едностранния си характер не е необходимо да бъде прието). Когато работникът е имал основателна причина да напусне, се говори за правомерно (основателно) напускане, а в останалите случаи — за неправомерно (неоснователно) напускане. За основателна причина, съставляваща основание за напускането, се счита например невъзможността за работника да продължи работата без увреждане на здравето му или провинението на работодателя в упражняване на насилие, нарушение на добрите нрави или сериозни посегателства върху честта на работника или на член от семейството му. По принцип основателна причина е налице, когато от работника не може да се изисква да запази трудовото правоотношение към датата на напускането дори и за срока на предизвестието. Трудовото правоотношение се прекратява в резултат на напускането и когато напускането е било неправомерно. Работник, който напуска неправомерно, обаче нарушава договора по отношение на работодателя.
- 14 Съгласно член 10, параграф 2 от Urlaubsgesetz единствено неправомерното напускане води до загубата на обезщетението за непозлван отпуск, предвидено в член 10, параграф 1 от Urlaubsgesetz.
- 15 Разпоредбата на член 10, параграф 2 от Urlaubsgesetz има характера на санкция. Тя цели да възпре работника от неправомерно предсрочно прекратяване на договора, като го лишава от правото на обезщетение за непозлван отпуск в случай че той постъпи така. Фактът, че работодателят, който губи работник вследствие на неправомерното напускане на работника, не е длъжен да му изплати обезщетение за евентуално непозлван отпуск (или част от отпуск) за текущата година, е просто странична последица. По този начин на работодателя се предоставя известно финансово облекчение в ситуация, която в повечето случаи е неблагоприятна за него, тъй като е непредвидима и следователно не може да бъде преценена.

Правното положение съгласно правото на Съюза

- 16 Видно от член 31 от Хартата, правото на всеки работник на платен годишен отпуск е част от основните права на Европейския съюз и е конкретизирано в член 7 от Директива 2003/88. Директива 2003/88 разглежда правото на годишен отпуск и правото на възнаграждение на това основание като две съставни части на едно-единствено право. В обхвата на това право попада и правото на финансово обезщетение за годишен отпуск, неизползван при прекратяване на трудовото правоотношение.
- 17 В решение Maschek (C-341/15) Съдът на Европейския съюз изрично посочва, че „член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 съгласно тълкуването му от Съда 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“ (т. 27).
- 18 Съдът на Европейския съюз заключава, че „оттук съгласно член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 следва, че работникът, който не е могъл да изчерпи напълно правото си на платен годишен отпуск преди прекратяването на трудовото му правоотношение, има право на финансово обезщетение за неизползвания платен годишен отпуск“. По-нататък Съдът на Европейския съюз изрично отбелязва, че в тази насока причината за прекратяването на трудовото правоотношение е ирелевантна (точка 28), от което прави извода, че „фактът, че даден работник по своя инициатива прекратява трудовото си правоотношение, по никакъв начин не се отразява на правото му да получи, ако е необходимо, финансово обезщетение за правото на платен годишен отпуск, което не е могъл да изчерпи преди прекратяването на трудовото му правоотношение“ (т. 29).
- 19 Съгласно решение на Съда на Европейския съюз по дело C-619/16, Kreuziger, от практиката на Съда „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“ (точка 37). В това решение Съдът на Европейския съюз прави извод, че „член 7 от Директива 2003/88 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба [...], 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 неизползвания 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“ (т. 56).

- 20 Съгласно решение на Съда на Европейския съюз по дело C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, „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 [...] с целите, които въвеждането на правото на платен годишен отпуск преследва“ (т. 48).
- 21 В решение 8 ObA62/18b Oberster Gerichtshof приема, позовавайки се на няколко решения на Съда на Европейския съюз (по дело C-619/16, Kreuziger, т. 41 и 42; C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, т. 35; C-350/16 и C-520/16, Schultz-Hoff и др., т. 42), че не е изключена приложимостта на национална правна уредба, която предвижда „ред и условия“ за упражняването на предоставеното с Директива 2003/88 право на платен годишен отпуск, включващи загуба на това право при изтичане на референтен период или на период на прехвърляне, и че тази правна уредба се счита за допустима, стига до този момент работникът реално да е имал възможност да упражни правото си.
- 22 Ако на националната правна уредба няма как да се направи конформно с член 7 от Директива 2003/88 и член 31, параграф 2 от Хартата тълкуване, националната юрисдикция, сезирана със спора, трябва да остави без приложение тази правна уредба и да гарантира, че работникът ще получи финансово обезщетение за неизползвания годишен отпуск.

Съображения за преюдициалните въпроси:

- 23 Досега Съдът на Европейския съюз все още не се е произнесъл дали (и ако да, при какви условия) съгласно правото на Съюза работникът, който едностранно е прекратил предсрочно трудовото правоотношение, без да посочи основателна причина, и следователно е нарушил договора, трябва да има право на обезщетение за неползван отпуск. Съгласно австрийската законова уредба (член 10, параграф 2 от Urlaubsgesetz) в такава хипотеза работникът няма право на обезщетение за неползван отпуск, що се отнася до полагаемия се за текущата година отпуск, който не е бил използван.
- 24 В австрийската правна теория се застъпват в частност следните становища за съвместимостта на член 10, параграф 2 от Urlaubsgesetz с правото на Съюза:
- а) Maier счита, че член 10, параграф 2 от Urlaubsgesetz е в разрез с изводите на Съда на Европейския съюз в решение Maschek. Според него

всъщност Съдът на Европейския съюз ясно подчертава, че за обезщетението за неползван отпуск, предвидено в член 7, параграф 2 от Директива 2003/88, се изисква само трудовото правоотношение да се прекратява и работникът да не е ползвал фактически всичките дни отпуск, на които има право. Начинът на прекратяване на трудовото правоотношение бил ирелевантен за пораждаване на правото. Като визирала обаче като условие за наличието на правото на обезщетение за неползван отпуск трудовото правоотношение да не бъде прекратено по определен начин, а именно поради неправомерно предсрочно напускане на работника, разпоредбата на член 10, параграф 2 от *Urlaubsgesetz* нарушавала член 7, параграф 2 от Директива 2003/88.

б) Мауг и Erlер се позовават на практиката на Съда на Европейския съюз, съгласно която начинът на прекратяването е ирелевантен. Според тях от това неминуемо следва, че загубата на обезщетението за неползван отпуск в хипотезата на неправомерно напускане е в разрез с член 7, параграф 2 от Директива 2003/88. Те заключават, че обезщетението за неползван отпуск се дължи и при неправомерно напускане, тъй като член 10, параграф 2 от *Urlaubsgesetz* трябва да остане без приложение, още повече че съгласно практиката на Съда член 31, параграф 2 от Хартата, създаден по модела на член 7, параграф 2 от Директивата, има предимство.

в) Erlер застъпва това становище още в предходна статия, в която обаче посочва, че тезата за несъвместимост с правото на Съюза следва да се прилага само по отношение на предвиденото в правото на Съюза право на минимален отпуск от четири седмици.

г) Според Reissner член 10, параграф 2 от *Urlaubsgesetz* поражда съмнения от гледна точка на правото на Съюза, тъй като според Съда на Европейския съюз от член 7, параграф 2 от Директива 2003/38 следва, че работникът има право на обезщетение за неползван отпуск независимо как е прекратено трудовото правоотношение.

д) По подобен начин Ауер-Маяер счита, че член 10, параграф 2 от *Urlaubsgesetz* е „проблематичен от гледна точка на правото на Съюза“, понеже Съдът на Европейския съюз изрично посочва, че причината за прекратяване на трудовото правоотношение е ирелевантна за финансовото обезщетение за отпуска при прекратяване на трудовото правоотношение.

е) За разлика от това, според Ludvik член 7 от Директива 2003/88 допуска национална правна уредба, която предвижда загуба на правото на обезщетение, при условие че работникът е имал възможност да упражни предоставеното му по силата на тази директива право. В крайна сметка според Съда на Европейския съюз от член 7 от Директива 2003/88 не следвало, че тази разпоредба 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“ (в този смисъл Съд на ЕС, решение Kreuziger, C-619/16, т. 37). Ето защо, предвид националните възможности за дерогиране, било възможно в определени граници да се измени правото на обезщетение за неизползван отпуск в ущърб на работника. В хипотезата на предсрочно и неправомерно напускане на работника вече не било възможно да се изчерпи съществуващото право на отпуск поради незабавното прекратяване на трудовото правоотношение. При това положение неизплащането на финансовото обезщетение за неизползвания платен годишен отпуск било допустимо. Разпоредбата на член 10, параграф 2 от Urlaubsgesetz не била в разрез с логиката на изискванията, установени от Съда на Европейския съюз. Изключването на правото на обезщетение за непозлван отпуск в контекста на член 10, параграф 2 от Urlaubsgesetz имало характера на санкция. Това изключване обаче се прилагало само когато работникът прекрати предсрочно трудовото правоотношение без да посочи основателна причина. Ако правото на обезщетение не се губело в такава хипотеза, били възможни положения, в които работникът щял да избегне налагането на каквито и да били санкции. Съгласно практиката на Съда на Европейския съюз обаче 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, не било съвместимо с целите, които въвеждането на правото на платен годишен отпуск преследва.

Съображения

- 25 От една страна, Съдът на Европейския съюз подчертава, че член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 не предвижда други условия за възникването на правото на финансово обезщетение, освен, първо, да е прекратено трудовото правоотношение и второ, работникът да не е ползвал всичките дни годишен отпуск, на които е имал право към датата на прекратяването на това правоотношение (Съд на ЕС, решение Maschek, C-341/15, т. 27). От друга страна, според него от практиката на Съда 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 (Съд на ЕС, решение Kreuziger, C-619/16, т. 37). В тази насока Съдът на Европейския съюз подчертава и необходимостта да се провери дали работодателят е осигурил на работника, например чрез предоставяне на адекватна информация, възможността да изчерпи правото си на отпуск (Съд на ЕС, решение Kreuziger, C-619/16, т. 56). По-нататък, според Съда на Европейския съюз също така 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 с целите, които въвеждането на правото на платен годишен отпуск преследва (Съд на ЕС, решение Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, т. 48).

- 26 Неправомерното напускане на работа от работника обикновено е внезапно и неочаквано за работодателя. За разлика от всички останали случаи на прекратяване на трудовото правоотношение, при неправомерно напускане самият работник се лишава от възможността фактически да ползва отпуска. Освен това само в хипотезата на неправомерно напускане на работника трудовото правоотношение се прекратява поради нарушение на договора от страна на работника. Преди да напусне, работникът има само право на (платен) отпуск, който може фактически да ползва. Тезата, че прекратяването на трудовото правоотношение поради неправомерно напускане поражда за работника право на обезщетение за неползван отпуск, би била в разрез с общия правен принцип, че никой не може да черпи права от неправомерното си поведение. Накрая, ако въз основа на неправомерното напускане работникът може да изкупи правото на отпуск, в крайна сметка би била пренебрегната идеята, че основната функция на платения отпуск е да се опази здравето на работника. Следователно основният въпрос, с който е сезиран Съда на Европейския съюз, има за цел да се установи дали като цяло разпоредбата на член 10, параграф 2 от *Urlaubsgesetz* е съвместима с правото на Съюза.
- 27 При отрицателен отговор на Съда на Европейския съюз на основния въпрос възниква въпросът дали и как работодателят в случай на непредвидимо за него неправомерно напускане следва да осигури на работника — в съответствие с изискванията на Съда на Европейския съюз — възможността да ползва отпуска си. В този аспект следва да се отчита и обстоятелството, че при неправомерно напускане работникът изобщо не спазва какъвто и да бил срок на предизвестие, по време на който да се ползва или може да се ползва отпускът, който често все още не е бил използван.