

## Анонимизиран текст

Превод

C-805/19 – 1

Дело C-805/19

### Преюдициално запитване

**Дата на постъпване в Съда:**

31 октомври 2019 г.

**Запитваща юрисдикция:**

Landesgericht Salzburg (Австрия)

**Дата на акта за преюдициално запитване:**

25 октомври 2019 г.

**Ищец:**

СТ

**Ответник:**

VINI GmbH

---

### ОПРЕДЕЛЕНИЕ

[...]

**Относно:**

1 497,91 EUR ведно с лихви и разноси (специално плащане)

I. Съгласно член 267 от Договора за функционирането на Европейския съюз отправя до Съда на Европейския съюз следния преюдициален въпрос:

Трябва ли член 31 от Хартата на основните права на Европейския съюз (2010/C 83/02) и член 7, параграф 2 от Директива 2003/88/ЕО да се тълкуват в смисъл, че националната разпоредба на член 10, параграф 2 от Urlaubsgesetz (Закон за отпуските, наричан по-нататък „UrlG“), съгласно която когато работникът напуска предсрочно, не се дължи обезщетение за неползван отпуск за текущата (последната) работна година, е неприложима?

II. [Спиране на производството по делото]

**Мотиви:**

**1. Фактическа обстановка**

Според твърденията на ищцата, която живее в Чешката република, на 28.11.2018 г. тя [ориг. 2] е встъпила в трудово правоотношение като помощник-сервитьор при ответника. На 23.1.2019 г. се разболяла и била неработоспособна до 29.1.2019 г. включително. В сряда, 30.1.2019 г., заведението на ответника било затворено. В четвъртък, 31.1.2019 г., тя отново се явила на работа. Управителят на ответника, г-н Viktor Lugert, я уведомил, че тя повече няма да му е необходима и че трудовото правоотношение е прекратено. Уволнението от страна на ответника било незаконно от гледна точка на датата и на срока. По причини, които не можели да бъдат приети, тя била освободена от ответника с обратен ефект, считано от 1.2.2019 г., с необоснованото съображение, че е напуснала предсрочно. Тя обаче никога не била обявявала, че напуска предсрочно и изобщо не била използвала правото си на законоустановен отпуск. Ето защо имала право на обезщетение за неползван отпуск за 5,42 работни дни.

Ответникът посочва, че ищцата действително е била в болнични между 23.1.2019 г. и 29.1.2019 г. На 30.1.2019 г. заведението на ответника било затворено, а на 31.1.2019 г. ищцата имала свободен ден. Обратно на твърденията на ищцата обаче, тя не била уволнена на 31.1.2019 г. от г-н Lugert в качеството на управител на ответника, а въпреки задължението си да полага труд, през февруари 2019 г. ищцата неправомерно повече не се явила на работа. Ето защо следвало да се приеме, че е налице неправомерно предсрочно напускане на ищцата. Тъй като от 1.2.2019 г. тя повече не е идвала на работа, на 7.2.2019 г. е последвало отписването от териториалната здравноосигурителна каса, като за ден на напускането бил определен 1.2.2019 г. и като основание за отписване правилно било посочено неправомерното предсрочно напускане. Само няколко дни по-късно ищцата встъпила в ново трудово правоотношение.

Следва да се отбележи, че настоящият съдебен състав все още не е провел процедура по събиране на доказателства, каквато обаче с оглед на отправения въпрос няма да е необходима за този иск, ако съгласно европейското право ищцата има, обратно на предвиденото в член 10, параграф 2 UrlG, право на обезщетение за неползван отпуск.

## 2. Национално право

*Член 10 (1) Urlaubsgesetz (UrlG) Към момента на прекратяване на трудовото правоотношение работникът има право на обезщетение за неползвания през тази работна година годишен отпуск, равно на съотношението между положението през тази година труд и отпуска за цялата работна година. Вече използваният годишен отпуск се приспада от пропорционалния размер на годишния отпуск. Обезщетението, изплатено за използван годишен отпуск, който надхвърля пропорционалния размер, не се връща, освен при прекратяване на трудовото правоотношение в случай на*

*1. неправомерно предсрочно напускане или [ориг. 3]*

*2. виновно уволнение.*

*Подлежащата на връщане сума трябва да е равна на размера на полученото обезщетение за платен отпуск, който надхвърля размера на отпуска към момента на използване на този отпуск.*

*(2) Не се дължи обезщетение, когато работник е напуснал предсрочно без да посочи важна причина.*

*[...]*

## 3. Мотиви за отправянето на преюдициалното запитване

Разпоредбите на UrlG трябва да се тълкуват в съответствие с Директивата.

Член 10, параграф 2 UrlG се отнася само до правото на отпуск за работната година, през която съответното лице е напуснало. Той не засяга правото във връзка с предходни години и се изплаща под формата на обезщетение за неползван отпуск [...].

Съгласно тази правна уредба в случай на неправомерно напускане не се дължи обезщетение за неползван отпуск. Изключването на това право очевидно трябва да възпре работника от необмислено предсрочно прекратяване на договора и да подейства като известно финансово облекчение на работодателя в случай на договорно прекратяване, който обикновено е неблагоприятен за него [...].

С оглед на решения на Съда (C-341/15, Maschek, ECLI:EU:C:2016:576 [...]; вж. и дело C-282/10, Dominguez, [...]; C-337/10, Neidel, ECLI:EU:C:2012:263 [...]; C-118/13, Vollaacke, ECLI:EU:C:2014:1755 [...]), в австрийската правна литература е прието, че от член 7, параграф 2 от Директива 2003/88/ЕО следва, че работникът има право на обезщетение за неползвания отпуск, независимо как е прекратено трудовото правоотношение. Оттук член 10,

параграф 2 UrlG поражда съмнения от гледна точка на правото на Съюза [...].

Напоследък в правната литература се поддържа, че изключение за предсрочното напускане, като предвиденото в член 10, параграф 2 UrlG, не намира опора в досегашната практика на Съда на ЕС [...].

Национален съд не се е произнасял по този въпрос. [ориг. 4]

#### **4. По правомощието на Съда на ЕС за тълкуване**

Действително, в настоящия случай вече има практика на Съда на ЕС относно правото на работниците на отпуск. Съдът на ЕС обаче все още не е постановил решение, че и при незабавно (в нарушение на срока) прекратяване на трудовото правоотношение от даден работник по негова вина, последният не губи съответното си право на отпуск за текущата работна година. В тази насока по-специално все още не е направено претегляне на основанията за националната правна уредба по член 10, параграф 2 UrlG, както са представени по-горе, с интересите на работодателя и работника през призмата на основното право по член 31 от Хартата на основните права.

С оглед на наличната до момента практика на Съда на ЕС правилното прилагане на общностното право не е толкова очевидно, че да няма място за разумно съмнение за отговора на поставените въпроси („acte clair“).

II. [...]

**Landesgericht Salzburg (Австрия), в качеството на Arbeits- und Sozialgericht (съд по трудови и социални дела)**

**Залцбург, 25.10.2019 г.**

[...]