

Дело C-217/20

Преюдициално запитване

Дата на постъпване в Съда:

25 май 2020 г.

Запитваща юрисдикция:

Rechtbank Overijssel

Дата на акта за преюдициално запитване:

20 май 2020 г.

Жалбоподател:

XXXX

Ответник:

Staatssecretaris van Financiën

Решение

RECHTBANK OVERIJSSEL [районен съд Оверейсел]

заседаващ в Цволе

Административно право

[...]

междинно решение на колегиалния състав по делото със страни:

[...] жалбоподател,

[...]

и

Staatssecretaris van Financiën [министър на финансите], ответник [...]

[...]

Производство

Жалбоподателят оспорва по административен ред размера на възнаграждението му, получено по време на неговия годишен отпуск за периода 25 юли 2017 г. – 17 август 2017 г., както то е видно от фишовете му за заплата за месеците юли и август 2017 г.

С решение от 13 октомври 2017 г. („обжалваното решение“) ответникът отхвърля като неоснователна жалбата, подадена по административен ред от жалбоподателя.

Жалбоподателят обжалва това решение по съдебен ред.

Ответникът представя писмена защита.

Устните състезания са проведени на 21 септември 2018 г.

След съдебното заседание Rechtbank решава да възобнови производството, за да отпрати преюдициален въпрос до Съда на Европейския съюз.

Мотиви

1. Считано от 1 март 2002 г., жалбоподателят работи в Belastingdienst [данъчната администрация, Нидерландия], последно – от 1 ноември 2014 г. – като разследващ сътрудник. От 24 ноември 2015 г. заявителят е дълготрайно частично неработоспособен. Той е в процес на реинтеграция.

Съгласно член 37, параграф 1 от Algemeen Rijksambtenarenreglement (Общия правилник на държавните служители, наричан по-нататък „ARAR“) през първата година от заболяването на жалбоподателя продължава да се изплаща възнаграждението в размер на 100 %, а от 24 ноември 2016 г. – на 70 %. Съгласно член 37, параграф 5 от ARAR възнаграждението за часовете, през които жалбоподателят е работоспособен, продължава да се изплаща на 100 %. [ориг. 2]

Жалбоподателят ползва годишен отпуск между 25 юли 2017 г. и 17 август 2017 г. От фишовете за заплата за юли и август 2017 г. е видно, че (и) през периода на отпуск за часовете, през които жалбоподателят е неработоспособен, продължава да му се изплаща 70 % от възнаграждението, и 100 % за часовете, през които се счита за работоспособен, или поне в рамките на работата му в процеса на реинтеграция.

Жалбоподателят не е съгласен с това. Според него за времето на отпуска му той има право на пълния размер на възнаграждението, т.е. и за часовете, за които се счита за дълготрайно неработоспособен. В тази насока той се позовава на член 22 от ARAR, на Директива 2003/88 относно някои аспекти на организацията на работното време и на практиката на Съда на ЕС, в

частност на решение от 20 януари 2009 г., Schultz-Hoff и др. (C-350/06 и C-520/06, EU:C:2009:18). Жалбоподателят се позовава и на член 31, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз.

2. В писмо от 28 август 2017 г. ответникът посочва, че единственото разногласие се отнася до тълкуването на термина на европейското право „платен“ [годишен отпуск] и следващото оттук понятие в член 22 от ARAR „продължаване на изплащането на пълния размер на възнаграждението“. Тъй като липсва европейска съдебна практика по този проблем, ответникът моли Rechtbank да отправи до Съда преюдициално запитване в тази насока.

3. Rechtbank установява следното.

3.1 Член 22 от ARAR

Член 22, параграф 1 от ARAR предвижда, че държавният служител има право на годишен отпуск, през който продължава да се изплаща пълният размер на възнаграждението му.

Подобно на ответника, Rechtbank счита, че в този контекст „пълен размер на възнаграждението“ е възнаграждението на съответния държавен служител към началото и през целия период на отпуска. В случая на жалбоподателя това е 70 % от възнаграждението за часовете, през които той е неработоспособен, и 100 % за часовете, през които е работоспособен. Такова е и възнаграждението, получено от жалбоподателя през целия период на отпуск от 25 юли 2017 г. до 17 август 2017 г., през който продължава да се изплаща пълният размер на заплатата му.

3.2 Директива 2003/88

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.

От текста и преамбюла на тази директива Rechtbank стига до извода, че с нея европейският законодател е желал да установи правила за безопасността и здравето при организацията на работното време, в частност що се отнася до годишния отпуск. Според Rechtbank Директивата и даденото ѝ от Съда тълкуване гарантират само, че и в случай на пълна неработоспособност могат да се ползват най-малко четири седмици платен отпуск. В Директивата няма нищо конкретно за размера на възнаграждението, което трябва да продължи да се изплаща през годишния отпуск.

Жалбоподателят е ползвал отпуск от четири седмици без прекъсване, през който продължава да се изплаща обичайното му възнаграждение. Ето защо правото му да ползва платен отпуск не е било накърнено. **[ориг. 3]**

3.3. Решение [Schultz-Hoff и др.]

В това решение, като се позовава на решение от 16 март 2006 г., Robinson-Steele и др. (C-131/04 и C-257/04, EU:C:2006:177), Съдът приема, че по време на отпуска си работникът трябва да получава обичайното си възнаграждение. Според Съда правото на отпуск и правото на продължаване на изплащането на възнаграждението трябва да се считат за единно право.

Логиката на тази идея е по време на годишния си отпуск/почивка работникът да бъде поставен в сходно положение, що се отнася до заплатата, с периода на полагане на труд. В случая на жалбоподателя това е периодът, през който той е частично работоспособен, а през останалото време — неработоспособен. Тъй като през периода на отпуск жалбоподателят е получавал същото възнаграждение като през останалата част от годината, това е в съответствие с Решение [Schultz-Hoff и др.].

Съгласно член 2, буква f) от *Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1984* [Правилника за възнагражденията на държавните служители в гражданската администрация от 1984 г.] „възнаграждение“ е сборът от

- заплатата,
- упоменатите в глава III надбавки,
- упоменатата в член 22a периодична добавка,
- упоменатата в член 22b месечна добавка,

на които има право държавният служител.

Съгласно член 2, буква а) „заплата“ е размерът, определен съгласно разпоредбите на този правилник за държавния служител въз основа на някое от приложенията към този правилник, умножен по предвиденото за държавния служител работно време.

Тъй като съгласно член 37, параграф 1 от ARAR през втората година на неработоспособност се изплащат само 70 % от възнаграждението, е възможно да се поддържа и че следователно това при никакви обстоятелства не съответства на пълния размер на възнаграждението, визиран в член 22 от ARAR. В тази насока *Rechtbank* отбелязва, че в точка 25 от решение *Schultz-Hoff* и др. Съдът е постановил, че целта на правото на платен годишен отпуск е да позволи на работника да си почине и да разполага с период на отдих и свободно време. Според Съда по това целта на правото на [годишен] отпуск се различава от целта на правото на отпуск по болест. Последното се предоставя на работника, за да може той да се възстанови от заболяване.

Rechtbank се пита дали това разграничение обосновава разликата.

3.4 Доколкото е релевантен в случая, член 31, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз предвижда, че всеки работник има право на платен годишен отпуск.

3.5 По изложените по-горе съображения Rechtbank счита, че следва да постави на Съда следните преюдициални въпроси.

Член 7

„Трябва ли член [7], параграф 1 от Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време да се тълкува в смисъл, че работникът не губи възнаграждението си или част от него поради упражненото от същия право на годишен отпуск? Или трябва ли тази разпоредба да се тълкува в смисъл, че работникът запазва възнаграждението си през периода, през който упражнява правото си на годишен отпуск, независимо от причината, поради която не работи по време на своя отпуск?“ [ориг. 4]

„Трябва ли член 7, параграф 1 от Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време да се тълкува в смисъл, че не допуска национални разпоредби и практики, съгласно които при ползването на отпуска си работникът, неработоспособен поради заболяване, запазва възнаграждението си до размера на възнаграждението, което е получавал непосредствено преди да започне неговият отпуск, включително ако поради дългата продължителност на неработоспособността му това възнаграждение е по-ниско от възнаграждението при пълна неработоспособност?“

„Трябва ли правото на всеки работник на платен годишен отпуск съгласно член 7 от Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент [и на Съвета от 4 ноември 2003 г.] и постоянната практика на Съда да се тълкува в смисъл, че не допуска при неработоспособност това възнаграждение да се намалява по време на отпуска?“.

3.6 Rechtbank спира производството до произнасянето от Съда по това дело.

Диспозитив

(преюдициални въпроси и спиране на производството)

[заклучителна формулировка] [...] [ориг. 5] [...]

Възможност за обжалване

Това междинно решение не подлежи на обжалване. То може да бъде обжалвано едновременно с обжалването на (евентуалното) крайно решение по настоящото дело.