

Дело C-518/20

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

Дата на постъпване в Съда:

16 октомври 2020 г.

Запитваща юрисдикция:

Bundesarbeitsgericht (Германия)

Дата на акта за преюдициално запитване:

7 юли 2020 г.

Жалбоподател в ревизионното производство:

XP

Ответник в ревизионното производство:

St. Vincenz-Krankenhaus GmbH

Предмет на спора в главното производство

Съвместимост на националните правни разпоредби относно погасяването на правото на отпуск на работник поради настъпила пълна инвалидност с норми от по-висок ранг на правото на Съюза, включително и с Директивата относно някои аспекти на организацията на работното време

Предмет и правно основание на преюдициалното запитване

Тълкуване на правото на Съюза, член 267 ДФЕС, по-специално

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) (наричана по-долу „Директива 2003/88“)

Харта на основните права на Европейския съюз (ОВ С 326, 2012 г., стр. 391) (наричана по-долу „Хартата“)

Преюдициални въпроси

1. Допускат ли член 7 от Директива 2003/88 и член 31, параграф 2 от Хартата тълкуване на национална разпоредба като член 7, параграф 3 от [Bundesurlaubsgesetz (Федерален закон за отпуските)], според което неупражненото все още право на платен годишен отпуск от работник, при който през референтната година настъпва пълна инвалидност по здравословни причини, но който все пак е могъл да ползва отпуск — поне частично — преди настъпването на инвалидността през референтната година, се погасява петнадесет месеца след края на референтната година в случай на продължаваща непрекъсната неработоспособност, дори в случай че работодателят действително не е осигурил възможност на работника да упражни правото си на отпуск чрез съответна покана и предоставяне на информация?
2. При отрицателен отговор на първия въпрос: при тези условия изключена ли е възможността за погасяване в по-късен момент в случай на продължаваща пълна инвалидност?

Цитирани разпоредби от правото на Съюза

Член 7, параграф 1 от Директива 2003/88

Член 31, параграф 2 от Хартата

Цитирани национални разпоредби

Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz) (Закон за минималния отпуск на работниците (Федерален закон за отпуските), наричан по-нататък „BUrIG“)

Sozialgesetzbuch (SGB) Sechstes Buch (VI) — Gesetzliche Rentenversicherung (Кодекса за социално осигуряване — Законоустановени схеми за социална сигурност, наричан по-нататък „SGB VI“)

Фактите и производството

- 1 Доколкото това е от значение за настоящото преюдициално производство, страните в главното производство спорят дали ищецът има право на отпуск за 2014 г.

- 2 Ищецът в главното производство е признат за лице със сериозни увреждания. От 2000 г. той работи при ответника. Ответникът в главното производство е акционерно дружество, т.е. частен работодател. От 1 декември 2014 г. ищецът получава пенсия за пълна инвалидност. Наред с другото той твърди, че все още има право на 34 работни дни отпуск от 2014 г. при ответника. Това право не било погасено, тъй като ответникът не изпълнил задълженията си за съдействие при предоставянето и ползването на отпуска.
- 3 Ответникът обаче е на мнение, че правото на ищеца да ползва невзетите дни отпуск за 2014 г. е погасено към 31 март 2016 г. Ако, както в настоящия случай ищецът, работник не бил в състояние да ползва отпуска си за дълъг период от време по здравословни причини, това негово право се погасявало петнадесет месеца след края на референтната година, независимо дали работодателят е изпълнил задълженията си за съдействие.
- 4 Предходните инстанции отхвърлят иска. С ревизионната жалба ищецът поддържа исканията си.

Мотиви на преюдициалното запитване

- 5 Уважаването на ревизионната жалба на ищеца зависи от решението на Съда на Европейския съюз (наричан по-нататък „Съдът“) относно тълкуването на договора.
- 6 Доколкото спорът се отнася до отпуска за 2014 г., за да се произнесе, Съдът трябва да изясни дали правото на Съюза допуска право на отпуск да се погаси петнадесет месеца след края на референтната година, когато продължава да е налице пълна инвалидност, работодателят не е изпълнил задълженията си за отправяне на покана и за предоставяне на информация и работникът е могъл поне частично да ползва отпуска през референтната година до настъпване на пълната инвалидност.
- 7 От значение при прилагането на член 7, параграф 3 от BUIG е тълкуването на член 7 от Директива 2003/88 и член 31, параграф 2 от Хартата.

Германското право

- 8 В германското право законоустановеният минимален годишен отпуск възниква за календарната година като референтна година и съгласно член 7, параграф 3, първо изречение от BUIG се предоставя и ползва през текущата календарна година. Съгласно член 7, параграф 3, второ изречение от BUIG прехвърляне на отпуск към следващата календарна година се разрешава единствено по неотложни причини, свързани с предприятието или лично с работника. Съгласно член 7, параграф 3, трето изречение от BUIG при прехвърляне отпускът по принцип трябва да се предостави и ползва през

първите три месеца на следващата календарна година, в противен случай съгласно същата разпоредба той се погасява.

- 9 При съблюдаване на решенията на Съда (вж. по-специално решения от 6 ноември 2018 г., Max-Planck Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, от 29 ноември 2017 г., King, C-214/16, EU:C:2017:914, от 20 януари 2009 г., Schultz-Hoff и др., C-350/06 и C-520/06, EU:C:2009:18, от 22 ноември 2011 г., KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, и от 25 юни 2020 г., Върховен касационен съд на Република България и Iscrea Banca SpA, C-762/18 и C-37/19, EU:C:2020:504), Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови спорове, Германия) тълкува тези разпоредби съгласно Директивата както следва:
- 10 Правото на законоустановен минимален годишен отпуск по принцип се погасява в края на календарната година или на допустим период на прехвърляне само ако работодателят преди това е дал възможност на работника да упражни правото си на отпуск и работникът въпреки това не го е ползвал доброволно.
- 11 Това погасяване на правото на отпуск по принцип изисква работодателят да положи грижа, така че работникът действително да бъде в състояние да ползва платения си годишен отпуск. За тази цел той трябва да покани работника да ползва отпуска си, като го информира ясно и своевременно, че ако не поиска това, правото на отпуска се погасява в края на календарната година или на периода на прехвърляне. Освен това работодателят не трябва да възпрепятства по друг начин работника да ползва отпуска.
- 12 Ако работодателят не изпълни задълженията си за съдействие, непогасената част от отпуска към 31 декември на референтната година се прибавя към правото на отпуск, което възниква на 1 януари на следващата година.
- 13 Правото на законоустановен отпуск не се погасява, ако до края на референтната година и/или периода на прехвърляне работникът не е в състояние да работи поради болест и поради това няма възможност да ползва отпуска. В този случай правото на останалия непогасен отпуск се прибавя към правото на отпуск, възникнало през следващата година, и следователно отново е ограничено във времето в съответствие с член 7, параграф 3 от BUIG. В случай на продължаваща неработоспособност обаче то се погасява петнадесет месеца след края на референтната година. Това важи и в случаите, когато работникът получава пенсия за инвалидност.
- 14 Към днешна дата Bundesarbeitsgericht все още не се произнесъл дали и в кои случаи правото на отпуск на работниците с пълна инвалидност се погасява, когато продължаващата неработоспособност трае петнадесет месеца след края на референтната година.
- 15 Съгласно релевантното германско законодателство работниците са с пълна инвалидност в частност основно когато поради болест или увреждане за

неопределен период от време не са в състояние да упражняват професионална дейност от най-малко три часа дневно при обичайните условия на общия пазар на труда или когато поради естеството или сериозността на увреждането не могат да упражняват дейност на общия пазар на труда.

По първия преюдициален въпрос

- 16 Съгласно практиката на Съда член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 трябва да се тълкува в смисъл, че допуска национална правна уредба, която посредством период на прехвърляне от петнадесет месеца, с изтичането на който правото на платен годишен отпуск се погасява, ограничава натрупването на правото на такъв отпуск на неработоспособен работник за няколко последователни референтни периода.
- 17 Досега практиката на Съда не е установила със сигурност дали и при какви условия правото на платен годишен отпуск на работник, който става напълно неработоспособен през референтната година, може да се погаси при продължила непрекъснато от този момент пълна професионална инвалидност петнадесет месеца след края на референтната година, когато работодателят не е изпълнил задълженията си за отправяне на покана и за предоставяне на информация.
- 18 В решение от 6 ноември 2018 г., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874), Съдът приема, че всяка практика или бездействие от страна на работодател, които биха могли да разубедят работника да ползва годишния си отпуск, са несъвместими и с целта на правото на платен годишен отпуск. Работодателят, който не е осигурил възможност на работника да упражни правото си на платен годишен отпуск, трябва да понесе последиците от това.
- 19 Ако тези принципи биха били приложими и относно референтната година, през която е настъпила продължаващата оттогава пълна инвалидност на работника, правото на отпуск не би се погасило дори след изтичане на петнадесет месеца след края на тази референтна година, доколкото работникът е щял да може да ползва годишния си отпуск преди настъпване на пълната инвалидност, ако работодателят е изпълнил своевременно задълженията си за отправяне на покана и за предоставяне на информация.
- 20 При неизпълнение на предвиденото задължение за отправяне на покана и предоставяне на информация работодателят би следвало да носи риска правото на отпуск да не бъде изцяло погасено, дори и когато работникът продължава да бъде напълно нетрудоспособен и след 31 март на втората година след референтна година. Всъщност той би могъл да изключи този риск само ако е изпълнил задълженията си още в началото на календарната година.

- 21 При тези условия работникът би следвало да носи риска да не може да упражни изцяло правото си на отпуск поради пълна инвалидност, настъпила през референтната година, евентуално за дълъг период от време, само когато работодателят своевременно е изпълнил задълженията си за съдействие в този смисъл и по този начин е създал условията за ограничаване във времето на правото на отпуск съгласно член 7, параграф 3 от BUrIG.
- 22 В противовес на това в решение от 22 ноември 2011 г., KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, т. 43) Съдът приема, че член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 допуска национални разпоредби, които в случай на продължително заболяване на работниците предвиждат период на прехвърляне, ограничен до петнадесет месеца, след изтичането на който правото на платен годишен отпуск се погасява.
- 23 Ако този принцип се приложил и относно референтната година, през която е настъпила продължаващата оттогава пълна инвалидност на работника, правото на отпуск би могло да се погаси и след изтичане на петнадесет месеца, дори ако работодателят не е изпълнил задълженията си за отправяне на покана и за предоставяне на информация. Тогава правата, възникнали в референтната година преди настъпване на пълната инвалидност, щели да бъдат погасени дори доколкото работникът все още е можел да се ползва от годишния си отпуск, ако задълженията за отправяне на покана и за предоставяне на информация са били изпълнени своевременно преди началото на заболяването му.
- 24 Към днешна дата Съдът все още не се е произнасял по въпроса дали член 7 от Директива 2003/88 и член 31, параграф 2 от Хартата допускат ограничаване на принципа, съгласно който временният характер на правото на годишен отпуск изисква спазването на задълженията за съдействие, когато работникът е бил възпрепятстван да ползва този отпуск поради пълна инвалидност, но е можел да упражни правото на отпуск преди настъпването на пълна инвалидност през референтната година, ако работодателят беше изпълнил задълженията си за отправяне на покана и за предоставяне на информация.
- 25 В решението си от 6 ноември 2018 г., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874), Съдът постановява, че национална правна уредба относно погасяването на отпуск не е приложима, когато не може да се тълкува по начин, който съответства на член 7 от Директива 2003/88 и на член 31, параграф 2 от Хартата. Когато работникът водел съдебен спор с работодател — държавно предприятие, този извод произтичал от член 7 от Директива 2003/88 и от член 31, параграф 2 от Хартата. Когато работникът водел съдебен спор с работодател — частно предприятие, това следвало от член 31, параграф 2 от Хартата.

По втория преюдициален въпрос

- 26 Ако Съдът отговори утвърдително на първия преюдициален въпрос, от значение за разрешаването на спора е дали при обстоятелствата, описани в първия въпрос, член 7 от Директива 2003/88 и член 31, параграф 2 от Хартата допускат тълкуване на национална правна уредба като член 7, параграф 3 от BUrlG, която предвижда, че все още неупражненото право на платен годишен отпуск се погасява на дата, по-късна от петнадесет месеца след края на референтната година, когато, подобно на жалбоподателя в главното производство, пълната инвалидност продължава непрекъснато и след 31 март на втората година след края на референтната година.
- 27 Този въпрос също все още не е изяснен по несъмнен начин от Съда.
- 28 Съгласно практиката на Bundesarbeitsgericht, след като не са изпълнени задълженията за съдействие, непогасената част от отпуска към 31 декември на референтната година се прибавя към правото на отпуск, което възниква на 1 януари на следващата година. По отношение на него, както по отношение на новото право на отпуск, се прилагат разпоредбите на член 7, параграф 1, първо изречение и параграф 3 от BUrlG.
- 29 Според запитващата юрисдикция, при утвърдителен отговор на Съда на първия преюдициален въпрос, в практиката на Съда досега не е изяснено дали член 7 от Директива 2003/88, както и член 31, параграф 2 от Хартата допускат при продължаваща неработоспособност непогасеното — евентуално поради липсата на покана или предоставяне на информация — право на отпуск за разглежданата референтна година, в случая референтната 2014 г., да сподели неограничено съдбата на възникналото право на отпуск през първата следваща година, в случая 2015 г. Правото на отпуск за първата следваща година, независимо от това дали работодателят е изпълнил задълженията си за отправяне на покана и за предоставяне на информация, би се погасило след изтичането на срок от петнадесет месеца, тъй като би било обективно невъзможно чрез съдействие от работодателя да се осигури възможност на работника, който още към началото на първата следваща година все още е бил с продължаваща пълна инвалидност, да се ползва от правото си на отпуск.
- 30 Ако правото на Съюза допуска това ограничение във времето на пренасянето на правото на платен годишен отпуск, правото на отпуск на жалбоподателя за 2014 г. би било загубено поради продължаващата пълна инвалидност най-късно петнадесет месеца след края на годината, следваща референтната година, а именно на 31 март 2017 г.
- 31 Според запитващата юрисдикция също така не е ясно, дали дори след настъпване на пълната инвалидност работодателят все още може да изпълни задълженията си за отправяне на покана и за предоставяне на информация и така да предизвика ограничаването във времето на правото на годишен

отпуск и на погасяването му по-късно от петнадесет месеца след края на референтната година, когато по време на целия период работникът продължава да е с пълна инвалидност и следователно не е в състояние да упражни правото си на отпуск.

РАБОТЕН ДОКУМЕНТ