



Служба „Преса и
информация“

Съд на Европейския съюз
ПРЕССЪОБЩЕНИЕ № 123/11
Люксембург, 22 ноември 2011 г.

Решение по дело C-214/10
KHS AG/Winfried Schulte

Национална правна уредба може да определя времева рамка за натрупване на правата на неизползван платен годишен отпуск, придобит през период на нетрудоспособност

Тази рамка обаче трябва да превишава съществено продължителността на референтния период, за който се отнася

Г-н Schulte работи в германското дружество KHS AG от 1964 г., като спрямо него е приложим колективен трудов договор, съгласно който правото на платен годишен отпуск е 30 дена годишно. Колективният трудов договор допуска обезщетяване за неползван платен годишен отпуск само при прекратяване на трудовото правоотношение и предвижда погасяване на правото на неползван платен годишен отпуск поради заболяване, след изтичането на период на прехвърляне от петнадесет месеца след референтния период (календарна година).

През януари 2002 г. г-н Schulte претърпява инфаркт, в резултат на който е тежко инвалидизиран и категоризиран като неработоспособен. Той получава пенсия за пълна инвалидност до август 2008 г., когато трудовото му правоотношение с дружество KHS AG е прекратено.

През 2009 г. г-н Schulte сезира германските съдилища с искане да му бъде изплатено обезщетение за неизползван платен годишен отпуск за 2006, 2007 и 2008 година. Тъй като обаче е бил в отпуск по болест през целия референтен период той се оказва лишен от възможността да ползва своето право на платен годишен отпуск.

Сезираният с жалба по спора Landesarbeitsgericht Hamm (Районен съд по трудови спорове на Hamm, Германия) посочва, че съгласно германското законодателство и колективния трудов договор правото на отпуск за 2006 година е изгубено поради изтичане на периода на прехвърляне. При тези обстоятелства за съда възниква въпрос относно съвместимостта с директивата за организацията на работното време¹ на национална правна уредба или национална практика, които предвиждат в случай на неработоспособност прехвърлянето на правата на платен годишен отпуск да бъде ограничено във времето.

С постановеното днес решение Съдът припомня своята съдебна практика², съгласно която 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 правото на Съюза. Съдът подчертава, че вече се е произнесъл³, че правото на Съюза все пак допуска национална правна уредба, която предвижда загуба на правото на годишен отпуск при изтичането на определен референтен период или период на прехвърляне, при условие работникът да е имал действително възможност да упражни своето право на отпуск.

¹ 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, стр. 9; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 7, стр. 3).

² Решение на Съда от 26 юни 2001 г. по дело ВЕСТУ (C-173/99). Вж. също [Прессъобщение 21/01](#).

³ Решение на Съда от 20 януари 2009 г. по дело Schultz-Hoff и др. (C-350/06). Вж. също [CP 04/09](#).

По-нататък Съдът посочва, че при специфични обстоятелства, като тези в дадения случай, неработоспособен през няколко последователни референтни периода работник би имал право да натрупа неограничено целия платен годишен отпуск, придобит през периода на своето отсъствие от работа.

Такова право обаче на неограничено натрупване на платен годишен отпуск, придобит през такъв период на неработоспособност, вече не би съответствало на самата цел на правото на платен годишен отпуск. Тази цел е двойна, тъй като позволява на работника да си почине от изпълнението на своята работа и да разполага с период на отдых и свободно време.

Макар положителното въздействие на платения годишен отпуск върху безопасността и здравето на работника да се проявява напълно, ако този отпуск се ползва в предвидената за тази цел година, а именно текущата година, това време за почивка не губи значението си в това отношение ако се ползва по-късно. Всъщност, при превишаване на тези граници, годишният отпуск — в качеството си на време за почивка — е лишен от положителното си въздействие върху работника, като този отпуск запазва единствено качеството си на период на отдых и свободно време.

Следователно, с оглед на самата цел на правото на платен годишен отпуск, нетрудоспособен в продължение на няколко последователни години работник не може да има право да натрупва неограничено придобития за този период платен годишен отпуск.

В този контекст, за да бъде спазено правото на платен годишен отпуск, чиято цел е закрилата на работника, Съдът приема, че всеки период на прехвърляне трябва да отчита специфичните обстоятелства, които са налице по отношение на нетрудоспособния в продължение на няколко референтни периода работник. Така, посоченият период трябва да гарантира на работника по-специално възможността при необходимост да разполага с периоди за почивка, които могат да бъдат разсрочени, планирани и които да са на разположение по-дълго време. Освен това всеки период на прехвърляне трябва да превишава съществено продължителността на референтния период, за който е предоставен.

Освен това този период трябва да предпазва и работодателя от риска да се натрупват твърде големи периоди на отсъствие на работника и от трудностите, които такива периоди биха могли да създадат за организацията на работата.

Поради това Съдът приема, че е разумно да се предвиди период на прехвърляне, в случая от петнадесет месеца, който, като се съобразява с целта на правото на платен годишен отпуск, да осигури запазването на положителното въздействие върху работника, което има в качеството си на време за почивка.

Поради това отговорът на Съда е, че **при неработоспособност на работник за няколко последователни референтни периода правото на Съюза допуска правна уредба или практика, като например колективни трудови договори, които посредством период на прехвърляне от петнадесет месеца, с изтичането на който правото на платен годишен отпуск се погасява, ограничават натрупването на правото на такъв отпуск.**

ЗАБЕЛЕЖКА: Преюдициалното запитване позволява на юрисдикциите на държавите членки, в рамките на спор, с който са сезирани, да се обърнат към Съда с въпрос относно тълкуването на правото на Съюза или валидността на акт на Съюза. Съдът не решава националния спор. Националната юрисдикция трябва да се произнесе по делото в съответствие с решението на Съда. Това решение обвързва по същия начин останалите национални юрисдикции, когато са сезирани с подобен въпрос.

Неофициален документ, предназначен за медиите, който не обвързва Съда.

[Пълният текст](#) на съдебното решение е публикуван на уебсайта CURIA в деня на обявяването.

За допълнителна информация се свържете с Илияна Палъова ☎ (+352) 4303 3708