



Служба „Преса и  
информация“

Съд на Европейския съюз  
**ПРЕССЪОБЩЕНИЕ № 142/12**  
Люксембург, 8 ноември 2012 г.

Решение по съединени дела C-229/11 и C-230/11  
Alexander Heimann и Konstantin Toltschin/Kaiser GmbH

## **Правото на платен годишен отпуск може да бъде намалено пропорционално на намаляването на работното време съгласно договореното в социален план**

*Правото на Съюза допуска дадено предприятие и неговият работнически съвет да приемат социален план, в който се предвижда пропорционално намаляване на правото на платен годишен отпуск на работник, чието работно време е намалено*

Правото на Съюза<sup>1</sup> гарантира на всеки работник платен годишен отпуск в размер на най-малко четири седмици. При прекратяване на трудовото правоотношение този минимален период на платен годишен отпуск може да бъде заместен с финансово обезщетение.

Arbeitsgericht Passau (Съд по трудовоправни спорове на Passau, Германия) отправя запитване до Съда на Европейския съюз дали правото на Съюза допуска национална правна уредба или практика като например социален план, приет от предприятието и неговия работнически съвет, по силата на които правото на платен годишен отпуск се намалява пропорционално на намаляването на работното време на работниците или служителите през период, свързан с икономически затруднения за предприятието.

Тази юрисдикция е сезирана със спорове между г-н Heimann и г-н Toltschin и бившия им работодател, дружеството Kaiser GmbH, подизпълнител в областта на автомобилната промишленост, относно искане за финансово обезщетение, дължимо за дните от годишния отпуск, който тези работници не са могли да използват през 2009 г. и 2010 г. Поради икономически затруднения Kaiser уволнява г-н Heimann и г-н Toltschin, считано съответно от края на м. юни и края на м.август 2009 г. Все пак по силата на приет от Kaiser и неговия работнически съвет социален план договорите им са били формално продължени с една година. През този период г-н Heimann и г-н Toltschin не са били задължени да полагат труд („намалено до нула работно време“ [„Kurzarbeit Null“]), а Kaiser не е било задължено да им изплаща възнаграждение. За сметка на това г-н Heimann и г-н Toltschin са получавали чрез Kaiser сума, наречена „Kurzarbeitergeld“, от Федералната агенция по заетостта. Kaiser поддържа, че през този период на „намалено до нула работно време“ г-н Heimann и г-н Toltschin не са могли да придобият права на платен годишен отпуск.

С постановеното си днес решение Съдът отговаря, че правото на Съюза допуска национални правни разпоредби или практики, какъвто е социален план, договорен между предприятие и неговия работнически съвет, съгласно които се предвижда намаляване на правото на платен годишен отпуск на работник пропорционално на намаляването на работното време (правило pro rata temporis).

Съдът заключава, че положението на работник на намалено работно време в рамките на социален план се различава основно от това на работник, който е нетрудоспособен поради болест, като съгласно съдебната практика последният има право на платен годишен отпуск на същото основание както и работник на активна служба.

<sup>1</sup> Хартата на основните права на Европейския съюз, тълкувана във връзка с 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).

Всъщност в рамките на намаляване на работното време както задълженията на работника, така и тези на работодателя се преустановяват в съответствие със споразумение с персонала. Нещо повече, за разлика от нетрудоспособен работник, който има физически или психически страдания, причинени от неговото заболяване, работникът на намалено работно време може да използва свободното си време, за да почива или да се посвети на дейности за отмора и възстановяване. Освен това в случай че работодателят бъде задължен да плаща за платения годишен отпуск през периода на намаляване на работното време, това би могло да предизвика нежелание у работодателя да постигне съгласие по социален план, съгласно който трудовият договор се продължава по чисто социални съображения и следователно, в интерес на работника.

От друга страна, положението на работник на намалено работно време е сравнимо с това на работник на непълно работно време. Така, съгласно съдебната си практика<sup>2</sup> Съдът припомня, че за период на заетост на непълно работно време правото на платен годишен отпуск може да бъде намалено пропорционално на намаляването на работното време.

---

**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 Пальова ☎ (+352) 4303 3708*

*Кадри от обявяването на решението са достъпни на „[Europe by Satellite](#)“ ☎ (+32) 2 2964106*

---

<sup>2</sup> Решение от 22 април 2010 г. по дело Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, [C-486/08](#).