



Служба „Преса и
информация“

Съд на Европейския съюз
ПРЕССЪОБЩЕНИЕ № 71/18

Люксембург, 29 май 2018 г.

Заклучения на генералния адвокат по дела C-619/16
Sebastian W. Kreuziger/Land Berlin и
C-684/16 Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der
Wissenschaften eV/Tetsuji Shimizu

**Генералният адвокат Bot предлага на Съда да постанови, че само защото
работникът не е поискал да ползва отпуска си не може автоматично да доведе
до загуба на правото на финансово обезщетение за неползван отпуск при
прекратяване на трудовото правоотношение**

*Ако обаче работодателят докаже, че е положил дължимата грижа, за да позволи на
работниците да упражнят правото си на платен годишен отпуск и че въпреки
предприетите мерки работникът съзнателно е отказал да упражни това право, макар
да е имал такава възможност през срока на трудовото правоотношение, този работник
не може да претендира обезщетение*

След края на подготвителния си стаж за упражняване на юридически професии (Rechtsreferendariat) към провинция Берлин, г-н Sebastian W. Kreuziger подава молба за изплащане на финансово обезщетение за неползван платен годишен отпуск. Всъщност той решил да не ползва платен годишен отпуск през последните пет месеца на стажа си. Молбата е отхвърлена по-специално с мотива, че приложимата германска правна уредба¹ не предвижда такова право на обезщетение. Съгласно тази правна уредба (по начина, по който я тълкуват някои национални юрисдикции) правото на платен годишен отпуск се погасява в края на референтния период, ако работникът не е поискал да го упражни в рамките на същия период. Това погасяване на правото на платен годишен отпуск води до загуба на правото на финансово обезщетение за неползван платен годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение. Сезираният от г-н Kreuziger Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (Висш административен съд на Берлин-Бранденбург, Германия) пита Съда дали правото на Съюза допуска подобно законодателство или национална практика.

Г-н Tetsuji Shimizu е работил за Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (частноправна нестопанска организация) над десет години по няколко срочни трудови договора. На 23 октомври 2013 г. той научава, че неговият трудов договор няма да бъде подновен. Същевременно Max-Planck-Gesellschaft го приканва да използва отпуска си преди в края на декември 2013 г. трудовото му правоотношение да бъде прекратено. Тъй като е ползвал само два дни отпуск, г-н Shimizu иска Max-Planck-Gesellschaft да му изплати обезщетение за 51 дни неползван годишен отпуск за последните две години. След като Max-Planck-Gesellschaft отхвърля това искане, г-н Shimizu се обръща към германските юрисдикции по трудови дела. Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови дела, Германия) пояснява, че съгласно приложимата за г-н Shimizu германска правна уредба² работникът трябва да поиска да ползва своя отпуск, като уточни кога желае да го ползва, за да не загуби в края на референтния период правото си на отпуск без никакво обезщетение. Bundesarbeitsgericht пита Съда дали правото на Съюза представлява пречка пред подобна правна уредба и при утвърдителен отговор, дали същото се отнася и за спор между двама частноправни субекти.

¹ Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamten und Richter (Наредба за платения годишен отпуск на държавните служители и на съдиите) от 26 април 1988 г.

² Bundesurlaubsgesetz (Федерален закон за отпуските) от 8 януари 1963 г. (BGBl. 1963, стр. 2) в редакцията му към 7 май 2002 г. (BGBl. 2002 I, стр. 1529).

В днешните си заключения генералният адвокат Yves Bot преди всичко припомня, че съгласно Директивата за работното време³ всеки работник има право на платен годишен отпуск от най-малко четири седмици. Целта на това право е да позволи на работника да си почине и да разполага с период на отдих и свободно време. Изплащането на финансово обезщетение, което има за цел да замести минималния период на платения годишен отпуск, е възможно само при прекратяване на трудовото правоотношение.

Генералният адвокат посочва и практиката на Съда, според която правото на платен годишен отпуск трябва да бъде считано за особено важен принцип на социалното право на Съюза. Веднъж придобито, това право не може да бъде погасено с изтичането на определен в националното право референтен период и/или период на прехвърляне, когато работникът не е бил в състояние да ползва своя отпуск. Така работник, който поради независещи от него причини не е бил в състояние да упражни правото си на платен годишен отпуск преди прекратяването на трудовото правоотношение, има право на финансово обезщетение.

По-специално генералният адвокат предлага на Съда да отговори, че Директивата не допуска национално законодателство или практика като разглежданите в главното производство, съгласно които работникът губи правото си на финансово обезщетение за неползван платен годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение, когато този работник не е подал молба да ползва такъв отпуск, докато е полагал труд, и не доказва, че поради независещи от него причини не е било невъзможно да ползва този отпуск, без предварително да се проверява дали работодателят действително е дал възможност на работника да упражни правото си на платен годишен отпуск.

Освен това генералният адвокат предлага да се отговори, че когато националната юрисдикция е сезирана със спор относно правото на работник на финансово обезщетение за неползван платен годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение, тя трябва да провери дали работодателят доказва, че е взел подходящи мерки, които да гарантират възможността на този работник действително да упражни правото си на платен годишен отпуск през срока на посоченото правоотношение. Ако работодателят докаже, че е положил дължимата грижа и въпреки предприетите от него мерки работникът, съзнателно и като е бил наясно с действията си, е отказал да упражни правото си на платен годишен отпуск, макар да е имал тази възможност през срока на трудовото правоотношение, този работник не може да претендира на основание на Директивата изплащането на финансово обезщетение за неползван платен годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение.

В подкрепа на това предложение генералният адвокат припомня, че според Съда Директивата закрепва правилото, че по принцип работникът трябва да може действително да ползва почивка, за да се осигури ефикасна защита на безопасността и здравето му.

Според генералния адвокат работодателят отговаря специално за това работниците под негово ръководство действително да упражняват правото си на платен годишен отпуск. Така работодателят трябва да приеме конкретни организационни мерки, които да позволяват на работниците да упражняват това право на платен годишен отпуск. По-специално той трябва да ги уведоми своевременно, че ако не ползват действително своя отпуск, в края на референтния или на допустимия период на прехвърляне съществува риск от неговата загуба. Работодаателят трябва също да информира работниците, че ако не ползват отпуск по време на трудовото правоотношение, въпреки че действително са разполагали с възможност за това, те няма да могат да предявят правото си на финансово обезщетение за неползван платен годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение. Възложеното на работодателя задължение все пак не се простира дотам, че да принуждава

³ Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време (ОВ 2003, L 299, стр. 9, Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 7, стр. 3).

работодателя да задължи работниците си да ползват действително периодите на почивка, на които имат право.

Генералният адвокат счита, че трябва да се следи предвидената в Директивата възможност за заместване на минималния период на платен годишен отпуск с финансово обезщетение при прекратяване на трудовото правоотношение да не се използва от работниците като средство за натрупване на дните на платения годишен отпуск с цел да получат възнаграждение за тях при прекратяване на трудовото правоотношение. В това отношение генералният адвокат подчертава, че защитата на здравето и безопасността на работника не е само в негов личен интерес, а и в интерес на неговия работодател, както и в обществен интерес.

Относно г-н Kreuziger генералният адвокат посочва, че ако от проверките, извършени от запитващата юрисдикция, се установи, че в качеството си на работодател на г-н Kreuziger провинция Берлин му е дала възможност да упражни правото си на платен годишен отпуск и въпреки това той не е пожелал да ползва отпуск преди да положи успешно устната част от втория държавен изпит, тази юрисдикция ще може да приеме, че такова обезщетение му е било отказано основателно.

Що се отнася до това, че една директива обвързва само държавите членки, които трябва да я транспонират в националното право и при това положение тя не може по принцип да се прилага пряко в спор между частноправни субекти (каквото е спорът между г-н Shimizu и Max-Planck-Gesellschaft), генералният адвокат отбелязва, че правото на платен годишен отпуск е гарантирано и от Хартата на основните права на Европейския съюз⁴.

Според генералния адвокат доколкото Хартата гарантира на работника право на финансово обезщетение за неползван платен годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение, когато не е имал възможност действително да упражни правото си на платен годишен отпуск през срока на това правоотношение, е възможно работникът да се позове пряко на Хартата в рамките на спор между него и неговия работодател, за да не се допуска прилагането на национална правна уредба, която създава пречка за изплащането на такова обезщетение⁵.

Що се отнася конкретно до случая на г-н Shimizu, генералният адвокат отбелязва, че макар компетентен да направи окончателната преценка по този въпрос да е Bundesarbeitsgericht, той се съмнява, че Max-Planck-Gesellschaft е положило дължимата грижа, за да даде на г-н Shimizu възможност да ползва платения годишен отпуск, на който е имал право. Всъщност единствената мярка, която се установява от материалите по делото, е поканата, отправена от Max-Planck-Gesellschaft до г-н Shimizu на 23 октомври 2013 г., да ползва отпуск, като в същото време той научава, че неговият трудов договор няма да бъде подновен. С оглед на ограниченото време между датата, на която е приета посочената мярка, и датата на изтичане на срочния договор на г-н Shimizu, а именно 31 декември 2013 г., тази мярка се оказва закъсняла, което според генералния адвокат е пречка да се приеме, че е подходяща да даде възможност на този работник действително да упражни правото си на платен годишен отпуск.

ЗАБЕЛЕЖКА: Заключение на генералния адвокат не обвързва Съда. Задачата на генералните адвокати е да предложат на Съда, при пълна независимост, правно разрешение на делото, което им е поверено. Съдиите от Съда пристъпват към разисквания по делото. Съдебното решение ще бъде постановено на по-късна дата.

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.

⁴ Член 31, параграф 2 от Хартата.

⁵ За повече подробности относно директния ефект на член 31, параграф 2 от Хартата вж. РС № 70/18 от днес за заключението на г-н Bot по съединени дела [C-569/16](#), Stadt Wuppertal/Maria Elisabeth Bauer и [C-570/16](#), Volker Willmeroth als Inhaber der TWI Technische Wartung und Instandsetzung Volker Willmeroth e. K./Martina Broßonn.

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 заключенията ([C-619/16](#) и [C-684/16](#)) е публикуван на уебсайта CURIA в деня на представянето.

За допълнителна информация се свържете с Нанчо Нанчев ☎ (+352) 4303 4293.