



Служба „Преса и
информация“

Съд на Европейския съюз
ПРЕССЪОБЩЕНИЕ № 165/18

Люксембург, 6 ноември 2018 г.

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

**Работникът не може да изгуби автоматично придобитото от него право на
платен годишен отпуск, тъй като не е поискал да го ползва**

*Ако обаче работодателят докаже, че работникът съзнателно и като е бил напълно
наясно с евентуалните последици от това не е взел платения си годишен отпуск, след
като му е била осигурена възможността действително да упражни това си право,
правото на Съюза допуска загубата на това право, а в случай на прекратяване на
трудовете правоотношение, и съответното неизплащане на финансово обезщетение*

Г-н Sebastian W. Kreuziger преминава подготвителен стаж към провинция Берлин (Германия) за упражняването на юридически професии. През последните месеци на стажа той не ползва платен годишен отпуск. След като стажът приключва, г-н Kreuziger иска финансово обезщетение за дните неползван платен годишен отпуск, но провинцията му отказва. Тогава г-н Kreuziger обжалва отказа пред германските административни съдилища.

Г-н Tetsuji Shimizu е служител на Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften („Max-Planck-Gesellschaft“). Около два месеца преди прекратяване на трудовото правоотношение Max-Planck-Gesellschaft приканва г-н Shimizu да вземе оставащия му отпуск (без обаче да го задължава да вземе отпуска на определените от работодателя дати). Г-н Shimizu взема само два дни отпуск и иска да му се плати обезщетение за неизползваните дни отпуск, но Max-Planck-Gesellschaft отказва. Тогава г-н Shimizu се обръща към германските съдилища по трудови дела.

Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (Висш административен съд на Берлин-Бранденбург, Германия) и Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови дела, Германия) искат да установят дали правото на Съюза допуска национална правна уредба, която предвижда загубата на неползвания платен годишен отпуск и загубата на финансовото обезщетение за този отпуск, когато работникът не е подал съответната молба преди прекратяване на трудовото правоотношение.

Така те искат от Съда да тълкува в това отношение правото на Съюза¹, според което правото на всеки работник на платен годишен отпуск от най-малко четири седмици не може да се замества с финансово обезщетение, освен при прекратяване на трудовото правоотношение.

С днешните си решения Съдът приема, че правото на Съюза не допуска работникът да загуби автоматично дните платен годишен отпуск, на които има право съгласно това право на Съюза, както и съответно правото си на финансово обезщетение за неползвания отпуск само защото не е поискал да ползва такъв отпуск преди прекратяване на трудовото правоотношение (или по време на референтния период).

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, 2003 г., стр. 9; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 7, стр. 3), както и Хартата на основните права на Европейския съюз („Хартата“).

Тези права могат да се погасят само ако работодателят действително е осигурил на работника възможността, например чрез предоставяне на адекватна информация, да ползва своевременно въпросните дни отпуск, което работодателят трябва да докаже.

Всъщност работникът трябва да се счита за по-слабата страна в трудовото правоотношение. Поради това той може да не е склонен да предяви изрично правата си спрямо своя работодател, по-специално тъй като, ако го направи, работодателят може да вземе мерки, които да се отразят неблагоприятно върху работника като страна по трудовото правоотношение.

Ако обаче работодателят е в състояние да приведе изискваните от него в това отношение доказателства, че работникът съзнателно и като е бил напълно наясно с евентуалните последици от това не е използвал платения си годишен отпуск, след като му е била осигурена възможността действително да упражни това си право, правото на Съюза допуска загубата на това право, а в случай на прекратяване на трудовото правоотношение, и съответното неизплащане на финансово обезщетение за неползвания платен годишен отпуск.

Всъщност, всяко тълкуване на правото на Съюза, което може да насърчи работникът съзнателно да не използва платения си годишен отпуск през съответните референтни периоди или периоди на допустимо прехвърляне, с цел да увеличи възнаграждението си при прекратяване на трудовото правоотношение, няма да е съвместимо с целите, които въвеждането на правото на платен годишен отпуск преследва. Тези цели са свързани по-специално с необходимостта да се гарантира, че работниците действително ползват почивка, за да се осигури ефикасна защита на тяхната безопасност и здраве.

Съдът уточнява още, че изложените по-горе принципи са валидни независимо дали **работодаателят е от публичния сектор** (каквото е провинция Берлин) **или е от частния сектор** (каквото е Max-Planck-Gesellschaft).²

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

За допълнителна информация се свържете с Corina Gabriela Socoliuc ☎ (+352) 4303 4293

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

² Вярно е, че сама по себе си една директива не може да породи задължения за частноправен субект и следователно тя не може да му бъде противопоставяна като такава. В този смисъл дори да е ясна, точна и безусловна, разпоредба на директива, чиято цел е да предостави права или да възложи задължения на частноправните субекти, не може да се прилага в рамките на спор, страни по който са единствено частноправни субекти (каквото е спорът между г-н Shimizu и Max-Planck-Gesellschaft). Правото на всеки работник на платен годишен отпуск обаче е предвидено не само в директива, а като основно право, и в Хартата. Поради самото си естество това основно право включва съответното задължение за работодателя, а именно задължението да предостави такъв отпуск или обезщетение за неползван платен годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение. Ако се наложи националните разпоредби, които му противоречат, трябва да бъдат оставени без приложение.