



Служба „Преса и
информация“

Съд на Европейския съюз
ПРЕССЪОБЩЕНИЕ № 201/18
Люксембург, 13 декември 2018 г.

Решение по дело C-385/17
Torsten Hein/Albert Holzkamm GmbH & Co. KG

**През минималния си годишен отпуск, гарантиран от правото на Съюза
работникът има право на своето нормално възнаграждение, въпреки че в
предходни периоди е работил на непълно работно време**

*Продължителността на този минимален годишен отпуск обаче зависи от действително
положения през референтния период труд, така че периоди на работа на непълно
работно време могат да имат за последица този минимален отпуск да е по-кратък от
четири седмици*

Г-н Torsten Hein работи за германското дружество Holzkamm като кофражист. През 2015 г. г-н Hein е работил на непълно работно време и ефективно не е полагал труд в продължение на 26 седмици, т.е. половината от годината. През периодите на работа на непълно работно време, както в случая на г-н Hein, трудовото правоотношение между работодателя и работника се запазва, но работникът не полага ефективно труд за нуждите на своя работодател.

Същевременно според колективния трудов договор в строителния сектор работниците имат право на годишен отпуск за почивка в размер на 30 дни, независимо от периодите на работа на непълно работно време, през които не са полагали ефективно труд. Така през 2015 г. и 2016 г. г-н Hein е ползвал 30-те дни отпуск, правото на който е придобил през 2015 г.

Според този колективен трудов договор обаче периодите на работа на непълно работно време се вземат предвид при изчисляването на възнаграждението, изплащано за годишния отпуск, наречено „обезщетение за платен отпуск“. Следователно Holzkamm изчислява размера на сумата, която трябва да се плати на г-н Hein, на базата на почасово брутно трудово възнаграждение, по-ниско от нормалното почасово възнаграждение, което има за последица значително намаление на размера на неговото възнаграждение.

Тъй като счита, че периодите на работа на непълно работно време през референтния период не трябва да водят до намаляване на размера на обезщетението за платен отпуск, което той може да претендира, г-н Hein се обръща към Arbeitsgericht Verden (Съд по трудовоправни спорове Ферден, Германия).

Arbeitsgericht Verden пита Съда дали национална правна уредба, която позволява да се предвиди, в колективен трудов договор, че вземането предвид на загуба на възнаграждение, която може да възникне през референтния период поради работа на непълно работно време, водеща до намаляване на обезщетението за платен отпуск, е в съответствие с правото на Съюза¹.

В решението си от днес Съдът припомня, че според правото на Съюза всеки работник има право на платен годишен отпуск от най-малко четири седмици. Това единно право се състои от две части: правото на годишен отпуск и правото да се получи заплащане на това основание.

¹ Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 г. 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 член 31 от Хартата на основните права на Европейския съюз.

Що се отнася, на първо място, до продължителността на минималния годишен отпуск от четири седмици, Съдът припомня, че тя се основава на предпоставката, че работникът действително е полагал труд през референтния период². Поради това правото на платен годишен отпуск по принцип трябва да се определя в зависимост от периодите на действително положен по силата на трудовия договор труд.

Така, като се има предвид, че през 2015 г. г-н Hein не е полагал ефективно труд в продължение на 26 седмици, изглежда, че по принцип има право, по силата на правото на Съюза, само на две седмици отпуск (като точната продължителност на този период на отпуск трябва все пак да бъде определена от *Arbeitsgericht Verden*).

Правото на Съюза обаче урежда само продължителността на минималния годишен отпуск и допуска национална правна уредба или колективен трудов договор, които предоставят на работниците право на платен годишен отпуск с по-голяма продължителност, и то независимо от факта, че работното време на работниците е било намалено поради работа на непълно работно време.

Що се отнася, на второ място, до трудовото възнаграждение, което трябва да се заплаща на работника по време на минималния му годишен отпуск, гарантиран от правото на Съюза, Съдът припомня, че за този период възнаграждението трябва да бъде запазено. С други думи, за този период на почивка работникът трябва да получава обичайното си трудово възнаграждение³.

Действително целта на изискването за заплащане на този отпуск е по време на посочения отпуск работникът да се постави в положение, което по отношение на работната заплата е подобно на периодите на полагане на труд.

Ако работникът не получава обичайното си възнаграждение, има опасност същият да бъде насърчен да не вземе своя платен годишен отпуск, поне през периодите на действително положен труд, тъй като това би довело, през тези периоди, до намаляване на неговото възнаграждение.

При това положение Съдът констатира, че фактът, че **работник в положение като това на г-н Hein получава за дните на своя годишен отпуск, гарантиран от правото на Съюза, възнаграждение, което не съответства на обичайното трудово възнаграждение, което той получава през периодите на ефективно полагане на труд, е в противоречие с изискванията на правото на Съюза.**

Съдът същевременно подчертава, че правото на Съюза не изисква обичайното трудово възнаграждение да бъде изплатено за цялата продължителност на годишния отпуск, на който има право работникът по силата на националното право. Работодателят трябва да предостави това възнаграждение само за продължителността на минималния годишен отпуск, предвиден от правото на Съюза, защото този отпуск е придобит от работника само за периодите на действително положен труд.

По спор като този в случая, страни по които са частноправни субекти, националната юрисдикция е длъжна да тълкува своята национална правна уредба по начин, който съответства на правото на Съюза⁴. Такова тълкуване би трябвало да доведе до това обезщетението за платен отпуск, изплатено на работниците за предвидения в правото на Съюза минимален отпуск, да не бъде по-малко от средния размер на обичайното възнаграждение, получавано от същите през периодите на ефективно полагане на труд.

² Вж. решение на Съда от 4 октомври 2018 г., *Dicu* ([C-12/17](#); вж. ПС № 149/18).

³ Вж. решения на Съда от 16 март 2006 г., *Robinson-Steele* и др. ([C-131/04](#) и [C-257/04](#); вж. ПС № 24/06), както и от 15 септември 2011 г., *Williams* и др. ([C-155/10](#); вж. ПС № 90/11).

⁴ Вярно е, че сама по себе си една директива не може да породви задължения за частноправен субект като *Holzkattn* и следователно тя не може да му бъде противопоставяна като такава.

Обратно, правото на Съюза не задължава да се тълкува националната правна уредба като даваща право на надбавка по силата на колективния трудов договор, която се добавя към този среден размер на обичайното възнаграждение, нито на отчитане на възнаграждението, получавано за допълнителни часове, освен ако произтичащите от трудовия договор задължения изискват от работника да полага допълнителни часове труд, които имат доста предвидим и обичаен характер, и възнаграждението за които съставлява важен елемент от общото му възнаграждение.

Що се отнася до действието във времето на решението от днес, Съдът припомня, че тълкуването, което той дава на норма от правото на Съюза, уточнява и изяснява значението и приложното поле на тази норма, както тя трябва или е трябвало да се разбира и прилага от момента на нейното влизане в сила.

Следователно нормите от правото на Съюза в областта на годишния отпуск, както са разтълкувани в днешното решение, могат и трябва да се прилагат от националния съд дори към правоотношения, възникнали и установени преди това, ако са налице условията, които позволяват пред него да се отнесе спор по прилагането на посочените норми.

Съдът констатира, че последиците от днешното решение не следва да се ограничават във времето, тъй като не е налице условието, свързано с тежки икономически последици.

Съдът уточнява също, че правото на Съюза не допуска националните юрисдикции да защитават, въз основа на националното право, оправданите правни очаквания на работодателите във връзка със запазването на съдебната практика на най-висшите национални съдилища, която е потвърждавала законосъобразността на разпоредбите в областта на платения отпуск на колективния трудов договор в строителния сектор.

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 Corina Gabriela Socoliuc ☎ (+352) 4303 4293

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