



Служба „Преса и
информация“

Съд на Европейския съюз
ПРЕССЪОБЩЕНИЕ № 81/16

Люксембург, 20 юли 2016 г.

Решение по дело C-341/15

Hans Maschek/Magistratsdirektion der Stadt Wien - Personalstelle Wiener
Stadtwerke

**Когато прекратява трудовото си правоотношение по своя инициатива,
работникът има право на финансово обезщетение, ако не е могъл да изчерпи
напълно или отчасти правото си на платен годишен отпуск**

Г-н Hans Maschek, служител в администрацията на община Виена, е пенсиониран по негова молба, считано от 1 юли 2012 г. От 15 ноември 2010 г. до 30 юни 2012 г. той не се явява на работа. През периода от 15 ноември до 31 декември 2010 г. г-н Maschek е бил в отпуск по болест. Считано от 1 януари 2011 г., по силата на сключено с работодателя му споразумение той е бил длъжен да не се явява на работа, като същевременно е продължил да получава заплатата си.

След като е пенсиониран, г-н Maschek подава молба до работодателя си за плащането на финансово обезщетение за неизползван платен годишен отпуск, като твърди, че отново се е разболял непосредствено преди пенсионирането си. Работодателят отказва да уважи молбата му по съображение, че съгласно правния режим на възнагражденията в община Виена работникът, който по своя инициатива прекрати трудовото правоотношение — поспециално защото подава молба за пенсиониране — няма право на такова обезщетение.

Verwaltungsgericht Wien (административен съд Виена), пред който г-н Maschek обжалва този отказ, пита Съда за съвместимостта на този правен режим с правото на Съюза, и по-конкретно с Директива 2003/88¹.

В днешното си решение Съдът припомня, че съгласно тази директива всеки работник има право на платен годишен отпуск от най-малко четири седмици и че това право на платен годишен отпуск е особено важен принцип на социалното право на Съюза. То е предоставено на всеки работник, независимо от здравословното му състояние.

Когато трудовото правоотношение е прекратено и съответно реалното ползване на платения годишен отпуск вече не е възможно, Директивата предвижда, че работникът има право на финансово обезщетение, за да не се допусне поради това той да изгуби всяка възможност да ползва правото си на платен годишен отпуск, дори и в парична форма.

В тази насока Съдът уточнява, че причината за прекратяването на трудовото правоотношение е без значение. Следователно фактът, че даден работник по своя инициатива прекратява трудовото правоотношение, по никакъв начин не се отразява на правото му да получи, ако е необходимо, финансово обезщетение за платения годишен отпуск, който не е могъл да изчерпи преди прекратяването на трудовото му правоотношение.

Оттук Съдът прави извод, че Директивата не допуска национално законодателство като правния режим на възнагражденията в община Виена, което лишава от правото на финансово обезщетение за неизползвания платен годишен отпуск работника, трудовото

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).

правоотношение на когото е прекратено поради подадената от него молба за пенсиониране и който не е могъл да изчерпи правото си на отпуск преди прекратяването на това трудово правоотношение.

Съдът също така припомня практиката си, съгласно която при пенсионирането си работникът има право на финансово обезщетение, когато не е могъл да изчерпи правото си на платен годишен отпуск поради болест². Ето защо г-н Maschek има право на финансово обезщетение за периода от 15 ноември до 31 декември 2010 г., за който е доказано, че е бил в отпуск по болест и че затова не е могъл да изчерпи през този период придобитото си право на платен годишен отпуск.

Съдът добавя, че правото на годишен отпуск има двойна цел, а именно, да позволи на работника да си почине от изпълнението на задачите, възложени му с неговия трудов договор, и да разполага с период на отдих и свободно време.

За да гарантира полезния ефект на това право на годишен отпуск, Съдът извежда следния принцип: работникът, трудовото отношение на когото е прекратено и който по силата на сключено с работодателя му споразумение е бил длъжен да не се явява на работа през определен период преди пенсионирането си, като същевременно е продължил да получава заплатата си, няма право на финансово обезщетение за неизползвания през този период платен годишен отпуск, освен ако не е могъл да изчерпи този отпуск поради болест.

Съдът приема, че поради това запитващата юрисдикция следва да провери дали такъв е случаят на г-н Maschek за периода от 1 януари 2011 г. до 30 юни 2012 г. Ако това е така, г-н Maschek няма да има право на финансово обезщетение за неизползвания през този период платен годишен отпуск, освен ако не е могъл да изчерпи правото си на този отпуск поради болест.

Съдът също така отбелязва, че макар целта на Директивата е да определи минимални изисквания за безопасност и здраве при организацията на работното време, които държавите членки са длъжни да зачитат, последните могат да въвеждат по-благоприятни за работниците разпоредби. Следователно Директивата допуска разпоредби на националното право, предвиждащи платен годишен отпуск, който е по-дълъг от гарантирания с Директивата минимален период от четири седмици и който се предоставя при определените в националното право условия за придобиване и предоставяне.

Ето защо държавите членки могат да предоставят на работниците платен годишен отпуск, по-дълъг от минималния четириседмичен платен годишен отпуск, предвиден от Директивата. В този случай държавите членки могат да предоставят на работник, който поради болест не е могъл да изчерпи напълно допълнителния си платен годишен отпуск преди прекратяването на трудовото му правоотношение, право на финансово обезщетение, което съответства на този допълнителен период. Държавите членки следва да определят условията за това предоставяне.

ЗАБЕЛЕЖКА: Преюдициалното запитване позволява на юрисдикциите на държавите членки, в рамките на спор, с който са сезирани, да се обърнат към Съда с въпрос за 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.

² Решения на Съда от 3 май 2012 г., Neidel ([C-337/10](#), ПС [№ 57/12](#): когато се пенсионира, държавният служител има право на финансово обезщетение, ако поради болест не е могъл да се ползва изцяло или отчасти от правото си на минимален платен годишен отпуск от четири седмици) и от 20 януари 2009 г., Schultz-Hoff и др. ([C-350/06](#) и [C-520/06](#), ПС [№ 4/09](#): работникът не губи правото на платен годишен отпуск, което не е могъл да упражни поради болест).

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