



Служба „Преса и
информация“

Съд на Европейския съюз
ПРЕССЪОБЩЕНИЕ № 76/20
Люксембург, 25 юни 2020 г.

Решение по съединени дела C-762/18, QН/Върховен касационен съд на
Република България,
и C-37/19, CV/Iccrea Banca SpA

Работниците имат право на платен годишен отпуск за времето от незаконното уволнение до възстановяването им на предишната работа, а при прекратяване на трудовото правоотношение — на заместващо обезщетение за неизползвания отпуск

Ако през това време е имал нова работа, работникът ще може да иска дните отпуск за периода, в който е бил на новата работа, само от новия работодател

Дело C-762/18 се отнася до QН, която е работила в едно училище в България. Тя е уволнена, а по-късно възстановена на работа, след като съдът обявява уволнението ѝ за незаконно. Впоследствие отново е уволнена.

QН предявява иск в частност за осъждането на училището да ѝ заплати обезщетение за неизползвания платен годишен отпуск за времето от незаконното уволнение до възстановяването ѝ на работа. Искането ѝ не е уважено, включително от последната инстанция, Върховния касационен съд на Република България.

Тогава QН отново предявява иск — пред Районен съд Хасково (България), за осъждането на Върховния касационен съд на Република България да заплати обезщетение за вредите, които тя смята, че ѝ е причинил поради допуснато от него нарушение на правото на Съюза.

Дело C-37/19, което е свързано със сходни факти като тези по дело C-762/18, се отнася до CV, бивша служителка на италианската кредитна институция Iccrea Banca.

CV е възстановена на работа, след като съдът обявява уволнението ѝ за незаконно и го отменя. Впоследствие трудовият договор на CV отново е прекратен.

Corte suprema di cassazione (Върховен касационен съд, Италия) е последната инстанция, пред която е отнесен искът на CV за осъждането на Iccrea Banca да ѝ заплати обезщетение за неизползвания платен отпуск за периода от незаконното уволнение до възстановяването ѝ на работа.

Българският и италианският съд решават да отправят преюдициални запитвания до Съда. Районен съд Хасково поставя на Съда въпроса дали правото на Съюза¹ трябва да се тълкува в смисъл, че при описаните обстоятелства работникът има право на **платен годишен отпуск** за периода от незаконното уволнение до възстановяването му на работа, въпреки че през този период не е полагал действително труд за работодателя. Освен това Районен съд Хасково и Corte suprema di cassazione питат Съда дали правото на Съюза трябва да се тълкува в смисъл, че при описаните обстоятелства работникът има право на **заместващо парично обезщетение** за неизползвания платен годишен отпуск за периода от незаконното уволнение до възстановяването на работа.

С днешното си решение Съдът отговаря утвърдително на тези два въпроса.

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 член 31, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз.

Съдът най-напред припомня своята практика², че когато работникът не е в състояние да изпълнява задълженията си по непредвидима и независеща от волята му причина, например поради болест, правото му на платен годишен отпуск не може да се обвързва със задължението действително да е работил.

По-нататък Съдът отбелязва, че точно както неработоспособността поради болест, лишаването на работника от възможност да работи заради уволнение, обявено впоследствие за незаконно, по принцип е непредвидимо и не зависи от волята на този работник.

Оттук Съдът стига до извода, че **периодът от незаконното уволнение на работника до възстановяването му на работа трябва да се приравни на период на действително полагане на труд за целите на определянето на размера на платения годишен отпуск, на който той има право**. Затова работникът, който е уволнен незаконно, а по-късно възстановен на работа в съответствие с националното право вследствие на отмяната на уволнението му с решение на съда, **има право на полагаемия се за този период платен годишен отпуск**.

Съдът посочва, че ако възстановеният на работа работник отново бъде уволнен или ако след възстановяването му на работа трудовото правоотношение бъде прекратено по каквато и да било друга причина, той има право на **обезщетение за неизползвания платен годишен отпуск** за периода от незаконното уволнение до възстановяването му на работа.

Съдът обаче уточнява, че **ако е имал нова работа в периода от незаконното уволнение до възстановяването му на предишната работа, работникът може да иска платен годишен отпуск за периода, в който е бил на новата работа, само от новия работодател**.

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

² Решение на Съда от 4 октомври 2018 г. по дело [C-12/17](#), Dicu (вж. прессъобщение № [149/18](#)).
www.curia.europa.eu