



Служба „Преса и
информация“

Съд на Европейския съюз
ПРЕССЪОБЩЕНИЕ № 57/12
Люксембург, 3 май 2012 г.

Решение по дело C-337/10
Georg Neidel/Stadt Frankfurt am Main

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

Когато става въпрос за евентуални права на допълнителен платен отпуск обаче, националната правна уредба може да изключи възможността за изплащане на финансово обезщетение

Директива 2003/88/ЕО относно някои аспекти на организацията на работното време¹ въвежда задължение за държавите членки да предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че всеки работник има право на платен годишен отпуск най-малко от четири седмици. Този минимален срок на платения годишен отпуск не може да се замества с финансово обезщетение, освен при прекратяване на трудовото правоотношение.

От 1970 г. г-н Neidel е служител на град Франкфурт на Майн (Германия). Той работи като пожарникар, впоследствие като главен пожарникар и има статут на държавен служител. От 12 юни 2007 г. той е нетрудоспособен по здравословни причини и в края на месец август 2009 г. се пенсионира.

Тъй като нормалната седмична продължителност на работното време на пожарникарите не съответства на петдневната работна седмица, г-н Neidel има право на 26 дни годишен отпуск за всяка година в периода 2007—2009 г. Пожарникарите освен това имат право на компенсаторен отпуск за празничните дни.

Според приложимата германска правна уредба обаче г-н Neidel по принцип е трябвало да ползва отпуска си през годината, за която той му се полага. Впрочем германското законодателство определя период за прехвърляне от девет месеца, така че държавните служители губят правото си на отпуск, ако не го използват в този срок от девет месеца след края на съответната година.

Г-н Neidel смята, че между 2007 и 2009 г. е натрупал 86 дни неизползван отпуск, който отговаря на сума с брутен размер от 16 821,60 EUR. Затова той иска от град Франкфурт на Майн да му изплати това финансово обезщетение за неизползания отпуск. Тъй като искането му е отхвърлено с мотива, че германското право за публичната служба не предвижда заплащането на неизползваните дни от отпуска, г-н Neidel подава жалба.

В този контекст сезираният със спора Verwaltungsgericht Frankfurt am Main (Административен съд Франкфурт на Майн) (Германия), поставя на Съда на ЕС няколко въпроса. По-конкретно той иска да установи дали Директива 2003/88 се прилага по отношение на държавните служители и дали правото на обезщетение, което тя признава, се отнася единствено до правото на минималния годишен отпуск от четири седмици или обхваща също и дните на предвиден в националното право допълнителен отпуск.

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).

В обявеното днес решение Съдът припомня, че Директива 2003/88 по принцип **се прилага във всички сектори на дейност, както обществени, така и частни**, за да регламентира някои аспекти на организацията на работното време в тях. Съдът уточнява освен това, че в директивата са предвидени изключения, при наличие на които тя не се прилага, но те са приети с единствената цел да гарантират доброто функциониране на службите, които са необходими за защитата на безопасността, здравето, а също и на обществения ред при обстоятелства, породени от изключителни по тежестта и мащабите си събития. **Поради това Съдът отговаря, че Директива 2003/88 се прилага по отношение на държавен служител, който работи като пожарникар при нормални условия.**

След това Съдът припомня, че от посочената директива следва, че всеки работник трябва да има право на платен годишен отпуск поне от четири седмици. Възможността за реално използване на годишния отпуск обаче отпада, когато се прекратява трудово правоотношение. Именно за да не допусне в такива случаи за работника да бъде напълно изключена възможността да се ползва от това право, дори в парична форма, директивата предвижда право на финансово обезщетение за работника. В настоящия случай **Съдът отбелязва, че пенсионирането на държавния служител прекратява трудовото му правоотношение. Въз основа на това Съдът приема, че при пенсионирането си държавен служител има право на финансово обезщетение за платен годишен отпуск, неизползван поради факта, че не е упражнявал функциите си поради болест.**

Съдът уточнява все пак, че директивата допуска прилагането на разпоредби от националното право, предоставящи на държавния служител право на допълнителен платен отпуск, който се прибавя към минималния платен годишен отпуск, на който има право. В такъв случай националното законодателство може да не предвижда изплащането на финансово обезщетение, когато пенсиониращият се държавен служител не е могъл да ползва това допълнително право поради факта, че не е могъл да упражнява функциите си поради болест.

Във връзка с това Съдът припомня, че директивата се ограничава до определянето на минималните изисквания за безопасност и здравословни условия на труд във връзка с организацията на работното време, които не се отразяват на възможността за държавите членки да прилагат национални разпоредби, които са по-благоприятни за защитата на работниците. При това положение националното право може да предвижда право на платен годишен отпуск с продължителност над четири седмици, което се предоставя при определените в това национално право условия за получаване и предоставяне. В този контекст Съдът смята, че държавите членки трябва да решат дали да предоставят на държавните служители право на допълнителен платен отпуск, който се прибавя към минималния платен годишен отпуск от четири седмици, като същевременно могат да решат дали да предвидят финансово обезщетение за пенсиониращия се държавен служител, ако той не е могъл да се ползва от допълнителните си права поради това, че поради болест не е изпълнявал служебните си задължения. Държавите членки определят и условията за предоставянето на това право.

Накрая Съдът припомня, че според неотдашната му практика² Директивата допуска национална разпоредба, която ограничава правото на държавния служител, който се пенсионира, да кумулира обезщетенията за неизползван поради неработоспособност платен годишен отпуск с период за прехвърляне от девет месеца, след изтичането на който правото на платен годишен отпуск се погасява. Всъщност Съдът смята, че всеки период за прехвърляне трябва да гарантира на работника, че ще може при нужда да се ползва от периоди на почивка, които могат да бъдат разсрочвани, планирани и на разположение по-дълго време, и да превишава съществено продължителността на референтния период, за който е предоставен. По разглежданото дело обаче определеният период за прехвърляне е от девет месеца, т.е. с по-малка продължителност от тази на референтния период (в случая – една година).

² Решение на Съда от 22 ноември 2011 г. по дело KHS AG/Winfried Schulte ([C-214/10](#)), вж. също [прессъобщение 123/11](#).

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 Илияна Пальова ☎ (+352) 4303 3708

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