



Служба „Преса и  
информация“

Съд на Европейския съюз  
**ПРЕССЪОБЩЕНИЕ № 164/18**

Люксембург, 6 ноември 2018 г.

Решение по съединени дела C-569/16,  
Stadt Wuppertal/Maria Elisabeth Bauer, и C-570/16,  
Volker Willmeroth/Martina Broßonn

## **Наследниците на починал работник могат да искат от бившия работодател на последния финансово обезщетение за неизползвания от работника платен годишен отпуск**

*Всъщност правото на починалия работник на финансово обезщетение за неизползван отпуск се наследява от неговите наследници*

Починалите съпрузи на Maria Elisabeth Bauer и Martina Broßonn са били наети на работа съответно от град Вупертал (Германия) и от Volker Willmeroth. Тъй като преди смъртта си починалите лица не са ползвали всички дни платен годишен отпуск, г-жа Bauer и г-жа Broßonn, като единствени наследници, искат от бившите работодатели на съпрузите си финансово обезщетение за тези дни. Град Вупертал и г-н Willmeroth отказват да платят това обезщетение, поради което г-жа Bauer и г-жа Broßonn се обръщат към германските трудови съдилища.

Bundesarbeitsgericht (Федерален трудов съд, Германия), сезиран с тези спорове, отправя към Съда на Европейския съюз преюдициални запитвания за тълкуване в този контекст на правото на Съюза<sup>1</sup>, съгласно което всеки работник има право на платен годишен отпуск от най-малко четири седмици, като това право не може да се замества с финансово обезщетение, освен при прекратяване на трудовото правоотношение.

Bundesarbeitsgericht припомня, че през 2014 г. Съдът вече е постановил, че смъртта на работника не погасява правото му на платен годишен отпуск<sup>2</sup>.

Тази юрисдикция иска обаче да установи дали това е така и в случаите, когато националното право, както германското, изключва възможността такава финансово обезщетение да бъде част от наследствената маса. Освен това според нея целите на правото на платен годишен отпуск, а именно да се позволи на работника да си почине и да разполага с период на отдих и свободно време, не могат да бъдат постигнати, когато заинтересованото лице вече е починало.

**С днешното си решение Съдът потвърждава, че съгласно правото на Съюза смъртта на работника не погасява правото му на платен годишен отпуск. Освен това уточнява, че наследниците на починалия работник могат да искат финансово обезщетение за неизползвания от него платен годишен отпуск.**

**В хипотеза, при която националното право изключва такава възможност и поради това е несъвместимо с правото на Съюза, наследниците могат да се позоват пряко на правото на Съюза, и то както срещу работодател от публичния сектор, така и срещу работодател от частния сектор.**

Съдът приема, че смъртта на работника неизбежно води до невъзможност той да ползва времето за почивка и отдих, свързано с правото на платен годишен отпуск, на което е имал

<sup>1</sup> 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).

<sup>2</sup> Решение на Съда от 12 юни 2014 г., Bollacke (C-118/13, вж. също прессъобщение № 83/14).

право. Времевият аспект обаче е само една от двете части на правото на платен годишен отпуск, което е съществен принцип на социалното право на Съюза и като основно право е изрично закрепено в Хартата на основните права на Европейския съюз („Хартата“).

Това основно право включва и правото на заплащане през този отпуск, както и като право, неотделимо от правото на „платен“ годишен отпуск, правото на финансово обезщетение за неизползван годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение.

Тази финансова част има строго имуществен характер и поради това е предназначена да влезе в имуществото на заинтересованото лице, така че действителното ползване на тази имуществена част от правото на платен годишен отпуск не може поради смъртта на работника с обратно действие да бъде изключено от посоченото имущество и следователно от имуществата, към които то следва да премине по наследство.

Когато е невъзможно национална правна уредба (като разглежданата германска правна уредба) да се тълкува в съответствие с правото на Съюза, националната юрисдикция, сезирана със спор между наследник на починал работник и бившия работодател на последния, трябва да не приложи посочената национална правна уредба и да гарантира, че работодателят ще предостави на посочения наследник финансово обезщетение за платения годишен отпуск, придобит въз основа на посочените разпоредби и неизползван от работника преди смъртта му.

Това задължение обвързва запитващата юрисдикция, независимо от това дали спорът е между наследник и работодател, който е публичен орган (като град Вупертал), или работодател, който е частноправен субект (като г-н Willmeroth)<sup>3</sup>.

---

**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*

---

<sup>3</sup> В това отношение Съдът припомня, че една директива не може сама по себе си да поражда задължения за частноправен субект, като работодател в частния сектор, и следователно тя самата не може да му бъде противопоставяна. Що се отнася обаче до правото на платен годишен отпуск, в такъв спор може да се прави позоваване на Хартата.