

Анонимизиран текст

Превод

C-57/22 - 1

Дело C-57/22

Преюдициално запитване

Дата на постъпване в Съда:

28 януари 2022 г.

Запитваща юрисдикция:

Nejvyšší soud České republiky (Чехия)

Дата на акта за преюдициално запитване:

6 декември 2021 г.

Касационен жалбоподател (ищец в първоинстанционното производство):

YQ

Друга страна в производството (ответник в първоинстанционното производство):

Ředitelství silnic a dálnic ČR

[...]

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

Nejvyšší soud České republiky (Върховен съд на Чешката република), след като разгледа [...] касационната жалба на YQ, [...] живуща в Бърно [Чехия], [...] против решението на Krajský soud v Brně (Окръжен съд Бърно, Чехия) от 6 октомври 2020 г. [...] по предявения от нея иск за осъждането на ответника Ředitelství silnic a dálnic ČR (Управление „Пътища и магистрали“, Чехия), със седалище Прага [Чехия] [...], да ѝ заплати сумата от 55 552 CZK (чешки крони) заедно с лихвите и разноските, определи:

I. **Спира** касационното производство до произнасянето на Съда на Европейския съюз по преюдициалния въпрос, изложен в точка [III] от диспозитива.

II. **Отпраща** до Съда на Европейския съюз следния преюдициален въпрос на основание член 267 от Договора за функционирането на Европейския съюз:

III. *Трябва ли член 7, параграф 1 от Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време да се тълкува в смисъл, че не допуска национална съдебна практика, по силата на която работник, който е уволнен незаконно, а по-късно е възстановен на работа в съответствие с националното право вследствие на отмяната на уволнението му със съдебно решение, няма право на платен годишен отпуск за периода от датата на уволнението до датата на възстановяването му на работа, поради това че през този период не е полагал действително труд за работодателя, включително ако в съответствие с националното право незаконно уволненият работник, който без излишно забавяне уведоми писмено работодателя си, че иска да продължи да работи, има право на заместващо възнаграждение в размер на средната работна заплата, считано от деня, в който уведоми работодателя си, че иска да продължи работа, до момента, в който работодателят му даде възможност да се върне на работа или в който законно бъде прекратено трудовото правоотношение?*

М о т и в и:

I.

Фактическите обстоятелства по делото и досегашният ход на производството пред чешките съдилища

- 1 Ищцата иска ответникът да бъде осъден да ѝ заплати сумата от 55 552 CZK (чешки крони) заедно с лихви за забава. Тя твърди, че между страните има сключен трудов договор с дата 23 юни 2009 г., по силата на който тя е работила за ответника на длъжност инвестиционен експерт. Ответникът не ѝ заплатил заместващото възнаграждение за платения годишен отпуск за юли 2017 г., ползван през дните 18—21, 24—28 и 31 юли, в размер на 3888 CZK, за август 2017 г., ползван през дните 2, 9, 14—18, 21—25 и 28—30 август, в размер на 20 832 CZK, и за септември 2017 г., ползван през дните 6, 11—15, 18—22, 25—27 и 29 септември, в размер на 20 832 CZK. На ищцата не било указано да ползва неизползвания до този момент отпуск за периода от 1 януари 2014 г. до 10 януари 2017 г., поради което тя уведомила ответника, че иска да ползва отпуск в посочените дни, и след това ползвала този отпуск въпреки липсата на съгласие от страна на ответника.
- 2 Ответникът оспорва иска. Той твърди, че ищцата не е получила разрешение да ползва годишен отпуск в посочените в исковата молба периоди, нито е имала право на отпуск за периода от 1 януари 2014 г. до 10 януари 2017 г., тъй като поради наличието на спор относно незаконността на

прекратяването на трудовото ѝ правоотношение не е полагала труд за ответника.

- 3 С решение от 4 октомври 2019 г. [...] Městský soud v Brně (Районен съд Бърно, Чехия) отхвърля иска.
- 4 Сезиран с въззивна жалба от ищцата, с решение от 6 октомври 2020 г. [...] Krajský soud v Brně (Окръжен съд Бърно) потвърждава първоинстанционното решение.
- 5 Предходните инстанции приемат, че ищцата е имала трудово правоотношение с ответника, получила е заповед за уволнение на 23 октомври 2013 г., която е отменена поради незаконност на уволнението с решение на Krajský soud v Brně (Окръжен съд Бърно) от 20 декември 2016 г., [...] влязло в сила на 10 януари 2017 г., а след 10 януари 2017 г. отново е започнала да изпълнява работата в съответствие с трудовия договор. В този период (тоест от 1 януари 2014 г. до 10 януари 2017 г.) ответникът не е възлагал работа на ищцата и ищцата не е полагала труд за ответника. Ищцата сама определя в кои конкретни дни от юли, август и септември 2017 г. да ползва годишния си отпуск за 2014—2016 г. (тъй като според нея до 30 юни 2017 г. ответникът не ѝ е определил кога да ползва годишния отпуск за този период), като уведомява ответника, че ще ползва отпуск в тези дни. В посочените дни ищцата не полага труд за ответника. След това, на 9 август 2017 г., ответникът едностранно прекратява трудовото правоотношение с ищцата на основание член 52, буква g) от Zákonník práce (Кодекс на труда) — поради отсъствие от работа без уважителни причини в дните от 18 до 31 юли 2017 г.; законността на това уволнение е предмет на съдебен спор между страните, който се води пред Městský soud v Brně (Районен съд Бърно) [...] и до този момент не е решен с влязло в сила съдебно решение.

[...] Ищцата подава касационна жалба против решението на въззивната инстанция. В хода на съдебното производство ищцата се позовава на практиката на Съда на Европейския съюз (наричан по-нататък „Съдът“ или „Съдът на ЕС“) и повдига правния въпрос дали член 7 от Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета относно някои аспекти на организацията на работното време допуска национални разпоредби, съгласно които правото на платен годишен отпуск зависи от наличието на период на действително полагане на труд и не се признава такова право за периода, през който работникът не е полагал труд поради това, че работодателят не му е възлагал работа по време на спора относно незаконността на уволнението. Във връзка с тълкуването на член 7 от Директивата ищцата неколкратно се позовава на практиката на Съда (решения от 24 януари 2012 г., C-282/10, от 30 юни 2016 г., C-178/15, от 29 ноември 2017 г., C-214/16, и от 26 юни 2001 г. C-173/99, а също и постановеното неотдавна решение от 25 юни 2020 г., C-762/18 и C-37/19) и настоява съдът да отправи преюдициално запитване по делото, [но] искането

и доводите ѝ са оставени без внимание. Касационната жалбоподателка поддържа, че е необходимо националните разпоредби да се тълкуват с оглед на текста и целите на Директивата, като се има предвид, че правото на всеки работник на платен годишен отпуск не се погасява по давност и е неотчуждимо. В светлината на европейското право трябвало националното законодателство да се тълкува в смисъл, че ако работодателят не ѝ е възлагал работа в съответствие с трудовия договор по причини, за които безспорно той отговаря, то неполагането на труд от нейна страна при всички случаи трябва да се разглежда като недопускане на работника от работодателя да изпълнява работата си. Заместващото възнаграждение за платения годишен отпуск съгласно член 69 от Кодекса на труда обаче не можело само по себе си да е достатъчно за поправянето на понесените от работника вреди вследствие на противоправните действия на работодателя, нито за правото на всеки работник на платен годишен отпуск по смисъла и за целите на Директивата. Докато все още е било в ход въззивното производство, Съдът се произнася по повдигнатия правен въпрос (с решение от 25 юни 2020 г., съединени дела C-762/18 и C-37/19) в контекста на дела, по които фактическите обстоятелства са подобни на разглежданите в настоящия спор.

II.

Приложими разпоредби от националното право

- 6 Като се има предвид, че ишцата иска да ѝ се заплати възнаграждението за платения годишен отпуск, който е трябвало да ползва през юли, август и септември 2017 г., делото следва да се реши въз основа на *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce* (Закон № 262/2006 — Кодекс на труда) в редакцията му, в сила до 31 октомври 2017 г. [...] (наричан по-нататък „Кодексът на труда“); по-късно са направени съществени изменения в разпоредбите относно правото на отпуск, които обаче не са приложими за настоящото дело.

- 7 *Съгласно член 213, параграф 1 от Кодекса на труда размерът на платения годишен отпуск е най-малко четири седмици за календарна година.*

Съгласно член 218, параграф 3 от Кодекса на труда, ако ползването на отпуска не бъде разрешено най-късно до 30 юни от следващата календарна година, работникът има право сам да реши да използва отпуска си. Работникът е длъжен да уведоми писмено работодателя за ползването на отпуска най-малко 14 дни предварително, освен ако не е уговорил с работодателя друг срок на предизвестие.

Съгласно член 222, параграф 1 от Кодекса на труда за времето на отпуска работникът има право на заместващо възнаграждение в размер на средната работна заплата. За работниците по член 213, параграф 4 това заместващо възнаграждение може да е в размер на средната работна заплата за съответната средна продължителност на смяната.

Съгласно член 69, параграф 1 от Кодекса на труда, ако работодателят незаконно уволни работника или ако прекрати незаконно трудовия му договор без предизвестие или по време на срока за изпитване, а работникът уведоми писмено работодателя без излишно забавяне, че иска да продължи да работи, трудовото правоотношение се запазва, а работодателят е длъжен да заплаща на работника заместващо възнаграждение. Работникът има право на посоченото в първо изречение заместващо възнаграждение в размер на средната работна заплата, считано от деня, в който уведоми работодателя, че иска да продължи работа, до момента, в който работодателят му даде възможност да се върне на работа или в който законно бъде прекратено трудовото правоотношение.

Съгласно член 69, параграф 2 от Кодекса на труда, ако общият период, за който работникът има право на заместващото възнаграждение, надхвърля шест месеца, по искане на работодателя съдът може пропорционално да намали задължението му за по-нататъшно заплащане на заместващото възнаграждение; при произнасянето си съдът взема предвид в частност дали в същото време работникът е работил на друго място, каква работа е изпълнявал там и каква е била работната му заплата, или по какви причини не е полагал труд.

III.

Приложими разпоредби от правото на Европейския съюз

- 8 Приложима по настоящото дело е Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време (наричана по-нататък и „Директивата“).
- 9 Съгласно член 7 [параграф] 1 от Директивата държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че всеки работник има право на платен годишен отпуск от най-малко четири седмици в съответствие с условията за придобиване на право и предоставяне на такъв отпуск, предвидени от националното законодателство и/или практика.

Съгласно член 7 [параграф] 2 минималният период за платен годишен отпуск не може да се замества с финансово обезщетение, освен при прекратяване на трудовото правоотношение.

IV.

Мотиви за преюдициалното запитване

- 10 Съгласно утвърдената съдебна практика в Чехия — по въпроса за режима на правоотношението между работника и работодателя в случай на прекратяване на трудовото правоотношение от страна на работодателя, когато работникът заявява несъгласие с това и отправя искане до

работодателя да му възлага работа в съответствие с трудовия договор и предявява (в срок) иск за признаване на уволнението за незаконно — подобни правоотношения не могат да се уреждат от трудовия договор, колективния трудов договор, вътрешните актове на предприятието и съответните разпоредби на трудовото право по същия начин, както когато е налице безспорно действащо трудово правоотношение. Затова през този период трудовоправните отношения между работника и работодателя се уреждат от особените разпоредби, съдържащи се в членове 69—72 от Кодекса на труда; съответно през посочения период работникът няма право нито на заместващо възнаграждение в случаите на недопускане да изпълнява работата си по член 199 от Кодекса на труда, нито на заместващо възнаграждение за неизползвания отпуск съгласно член 222, параграфи 2 и 4 от Кодекса на труда (вж. диспозитива на решението на Nejvyšší soud (Върховен съд) от 17 август 2017 г., 21 Cdo 5097/2016, ECLI:NS:2017:21.CDO.5097.2016.1, или решение на Nejvyšší soud (Върховен съд) от 30 март 2004 г., 21 Cdo 2343/2003, ECLI:NS:2004:21.CDO.2343.2003.1).

- 11 Ако прекратяването на трудовото правоотношение бъде признато за незаконно, а работникът е заявил желание да продължи работа, съгласно утвърдената съдебна практика в Чехия се приема, че в такъв случай работникът има право на заместващо възнаграждение (в размер на средната работна заплата) за цялото време на съдебното производство по спора относно законността на прекратяването на трудовото правоотношение, тоест за периода от деня, в който работникът е заявил желание да продължи работа, до деня, в който влиза в сила съдебното решение, с което прекратяването на трудовото правоотношение се признава за незаконно (ако работодателят вече не е дал възможност на работника да се върне на работа или ако вече не се е стигнало до законно прекратяване на трудовото правоотношение); след изтичането на шест месеца от целия период, за който на работника би трябвало да се изплаща заместващото възнаграждение, наказателната и обезщетителната функция на заместващото възнаграждение отстъпват на заден план, а основно значение добива социалната му функция. Въпросът е преди всичко в това дали работникът надлежно е предприел действия да си осигури по-нататъшно заплащане (други доходи); съдът може да намали заместващото възнаграждение в съответствие с член 61, параграф 2 от Кодекса на труда (понастоящем член 69, параграф 2 от Кодекса на труда) само ако след анализ на всички обстоятелства по делото може да се приеме, че работникът е започнал или е можел да започне работа при друг работодател (но без уважителни причини не е направил това) при принципно равностойни или дори по-изгодни условия в сравнение с условията, при които щеше да полага труд в съответствие с трудовия си договор, ако работодателят беше изпълнил задължението си да му възлага уговорената работа. Това важи и в случай че след незаконното прекратяване на трудовото правоотношение работникът започне да извършва стопанска дейност (вж. мотивите на решение на Nejvyšší soud (Върховен съд) от 13 септември 2002 г., 21 Cdo 1746/2001, ECLI:CZ:NS:2002:21.CDO.1746.

2001.1, и тълкувателно постановление на Nejvyšší soud (Върховен съд) от 9 юни 2004 г., Spjн 4/2004, ECLI:CZ:NS:2004:CPJN.4.2004.1).

- 12 Освен това съгласно постоянната съдебна практика работникът има право да получи — наред със заместващото възнаграждение по член 69, параграф 1 от Кодекса на труда — и обезщетение за вредите, които е претърпял вследствие от неизпълнението от страна на работодателя на правните му задължения, например във връзка с различните придобивки, предоставяни в допълнение към трудовото възнаграждение (например ваучери за храна). На основание на отговорността на работодателя за вреди работникът има право на обезщетение за всички имуществени вреди, които не се свеждат до загубата на работна заплата (вж. мотивите на решение от 15 юли 2010 г., 21 Cdo 1000/2009, ECLI:NS:2010:21.CDO. 1000.2009.1).
- 13 От посоченото по-горе следва, че в съдебната практика в Чехия има еднозначна тенденция към прилагане на принципа, че при незаконно прекратяване на трудовото правоотношение от страна на работодателя трябва да бъдат поправени всички вреди за работника, така че той да бъде поставен (поне чрез парично обезщетяване) в същото положение, в което би се намирал, ако трудовото правоотношение се беше запазило и през времето на спора относно законността на прекратяването на трудовото правоотношение, което по принцип означава за цялото време, през което е продължил този спор (с някои изключения, при които причините се дължат на работника, както беше посочено по-горе).
- 14 След като обаче за времето на спора относно законността на прекратяването на трудовото правоотношение работникът не полага труд за работодателя (макар и вследствие на противоправно поведение на работодателя) и по време на отпуска работникът също не полага труд за работодателя (макар в този случай това очевидно да е съвсем правомерно поведение), а същевременно и в двата случая работникът ще получи — в първия случай на основание член 69, параграф 1 от Кодекса на труда, а във втория случай на основание член 222, параграф 1 от Кодекса на труда — пълно заместващо възнаграждение, единствената разлика е формалното основание, на което получава това възнаграждение (практически обаче тази разлика е минимална).
- 15 Що се отнася обаче до изводите, изложени в точка 10 от настоящото запитване, с решение от 10 декември 2020 г., II. ÚS 2522/19, Ústavní soud (Конституционен съд, Чехия) отбелязва, че е възможно те да не са съвместими с тълкувателната практика на Съда на Европейския съюз по член 7 от Директивата (вж. т. 56 от решението), като се позовава в частност на правното становище, изразено в решенията на Съда на ЕС „по дело C-282/10“ и „по съединени дела C-762/18 и C-37/19“.
- 16 Съдът на ЕС приема, че „член 7, параграф 1 от Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно

някои аспекти на организацията на работното време трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална съдебна практика, по силата на която работник, който е уволнен незаконно, а по-късно е възстановен на работа в съответствие с националното право вследствие на отмяната на уволнението му със съдебно решение, няма право на платен годишен отпуск за периода от датата на уволнението до датата на възстановяването му на работа, поради това че през този период не е полагал действително труд за работодателя“ (решение от 25 юни 2020 г., Върховен касационен съд на Република България и *Iscrea Banca*, C-762/18 и C-37/19, наричано по-нататък „решението на Съда“).

- 17 Този извод обаче е възприет по повод на законодателство относно правото на заместващо възнаграждение в случай на „незаконно уволнение“ по смисъла на Кодекса на труда на Република България (вж. т. 5—8 от решението на Съда), което съществено се различава от законодателството (и съдебната практика) на Чешката република.
- 18 Основната разлика между двете законодателства се състои в това, че докато българското законодателство в случай на незаконно уволнение признава на работника право да получава брутното си трудово възнаграждение за срок от (не повече от) шест месеца и (само) в размер на разликата между заплатата, която работникът е получавал през съответния период от друго трудово правоотношение, и заплатата, която би получавал в рамките на незаконно прекратеното трудово правоотношение, то чешкото законодателство (по принцип) признава това право в пълен обем и за целия този период (с посочените по-горе изключения).
- 19 Предвид законодателството и съдебната практика в Чехия безусловното прилагане на изводите от посоченото по-горе решение на Съда би довело до съществен дисбаланс между основните принципи на трудовото право на Чешката република (член 1а, параграф 1 от Кодекса на труда), а именно между принципа на „особената законова закрила на положението на работника“, която предполага обезщетяването му за всички вреди, понесени вследствие от незаконното уволнение (тоест включително за „вредите“, които той хипотетично понася в случай на невъзможност „да ползва законоустановеното си право на отпуск“ по време на спора относно законността на уволнението), и принципа за „надлежното изпълнение на трудовите задължения на работника в съответствие със законните интереси на работодателя“, в противоречие с който би било обстоятелството, че работникът, който започне да работи за даден работодател, ще ползва (ще може да ползва) отпуск в размера, който му се полага за съответната календарна година в съответствие с разпоредбите на закона или въз основа на договора с работодателя.
- 20 Всъщност и Съдът допуска възможността за отклонение от изводите, направени в посоченото му решение (т. 79 и 80).

- 21 Според Nejvyšší soud (Върховен съд) по изложените съображения отправеният преюдициален въпрос не може да се окачестви нито като „acte clair“, нито като „acte éclairé“. Затова Nejvyšší soud (Върховен съд), който е съд, чиито решения не подлежат на обжалване по смисъла на член 267 от Договора за функционирането на Европейския съюз, намира за необходимо да отправи този въпрос до Съда на ЕС.

V.

Спиране на производството

- 22 С оглед на отправяното преюдициално запитване Nejvyšší soud (Върховен съд) [...] [процесуални разпореждания в съответствие с националното право] спира производството по делото до произнасянето на Съда на Европейския съюз, тъй като производството не може да продължи, преди да се получи отговор от неговата страна.

[...] [процесуални разпореждания в съответствие с националното право]

Бърно, 6 декември 2021 година

[...]

[...] [подпис]

[...] [процесуални разпореждания в съответствие с националното право]