

**Дело C-120/21****Резюме на преюдициалното запитване съгласно член 98, параграф 1 от  
Процедурния правилник на Съда****Дата на постъпване в Съда:**

26 февруари 2021 г.

**Запитваща юрисдикция:**

Bundesarbeitsgericht (Германия)

**Дата на акта за преюдициално запитване:**

29 септември 2020 г.

**Ответник в първоинстанционното и въззивното производство и  
жалбоподател в ревизионното производство:**

LB

**Ищца в първоинстанционното, жалбоподателка във въззивното и  
ответница в ревизионното производство:**

TO

**Предмет на главното производство**

Право на отпуск — Загубване и погасяване по давност — Директива 2003/88/ЕО — Задължения на работодателя за отправяне на покана и предоставяне на информация — Принцип на ефективност

**Предмет и правно основание на преюдициалното запитване**

Тълкуване на правото на Съюза, член 267 ДФЕС

**Преюдициален въпрос**

Допускат ли член 7 от Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време и член 31, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз да се прилага национална уредба като

член 194, параграф 1 във връзка с член 195 от BGB, съгласно която по отношение на правото на платен годишен отпуск се прилага общ тригодишен давностен срок, който при условията по член 199, параграф 1 от BGB започва да тече с приключването на годината на отпуска, при положение че работодателят не е осигурил действително на работника възможността да упражни правото си на отпуск, чрез съответна покана и предоставяне на информация?

### **Цитирани разпоредби от правото на Съюза**

Харта на основните права на Европейския съюз (наричана по-нататък „Хартата“), по-специално член 31

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 „Директива 2003/88“), по-специално член 7 и член 31, параграф 2

### **Цитирани разпоредби от националното законодателство**

Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Закон за минималния отпуск на работниците, наричан по-нататък „BUrlG“), по-специално член 1, член 3, параграф 1, член 7, параграфи 3 и 4

Bürgerliches Gesetzbuch (Граждански кодекс, наричан по-нататък „BGB“), по-специално член 194, параграф 1, член 195, член 199, параграфи 1 и 4, член 204, параграф 1, точка 1, член 212, параграф 1, точка 1 и член 214, параграф 1

### **Кратко изложение на фактите и на производството**

- 1 През периода от 1 ноември 1996 г. до 31 юли 2017 г. ищцата работи при ответника като данъчен специалист и счетоводител. Тя има право на 24 работни дни отпуск за всяка календарна година. В писмо от 1 март 2012 г. ответникът уверява ищцата, че на 31 март 2012 г. тя няма да загуби „правото на оставащите ѝ 76 дни отпуск за календарната 2011 година и за предходните години“, тъй като не е имала възможност да ползва този отпуск поради голямото работно натоварване в офиса. От 2012 г. до 2017 г. ответникът предоставя на ищцата общо 95 работни дни отпуск. Ищцата не ползва целия размер на законоустановения минимален отпуск. Ответникът нито поканва ищцата да ползва още дни отпуск, нито я информира, че може да загуби непоискания отпуск след края на календарната година или на периода на прехвърляне. На 6 февруари 2018 г. тя предявява иск за обезщетение за 101 дни отпуск за 2017 г. и за предходните години. Ответникът счита, че ищцата е загубила тези дни отпуск. Той не можел да

знае, че има задължения за предоставяне на информация и отправяне на покана, нито да действа съобразно тези задължения, тъй като съдебната практика на Bundesarbeitsgericht (Федерален трудов съд) се променила в този смисъл едва с решенията от 19 февруари 2019 г., а по това време разглежданото трудово правоотношение вече било прекратено. Освен това той нямал задължение да плати обезщетение за неизползвания отпуск, тъй като правото на отпуск, за което ищцата можела да иска обезщетение, било погасено по давност.

- 2 Arbeitsgericht (първоинстанционен трудов съд) осъжда ответника да плати обезщетение за оставащите дни отпуск за 2017 г. (в тази част решението му е влязло в сила). Първоинстанционният съд отхвърля иска в останалата му част. След обжалване от ищцата Landesarbeitsgericht (областен трудов съд) осъжда ответника да ѝ плати обезщетение за 76 дни отпуск за периода от 2013 г. до 2016 г. в брутен размер от 17 376,64 евро. Той приема, че при спазване на изискванията на правото на Съюза правото на отпуск на ищцата не може нито да бъде загубено съгласно член 7, параграф 3 от BUrlG, нито да се погаси по давност съгласно разпоредбите на член 194 и сл. от BGB за общата погасителна давност, тъй като вследствие на неизпълнението на задължението си за съдействие ответникът не е осигурил действително на ищцата възможността да ползва отпуска си. С ревизионната си жалба ответникът иска да се потвърди първоинстанционното решение в частта, в която трудовият съд е отхвърлил иска.

### **Кратко представяне на мотивите за преюдициалното запитване**

- 3 Уважаването на ревизионната жалба на ответника — доколкото тя е насочена срещу осъждането му да плати обезщетение за отпуска за 2013 г. и 2014 г. — зависи от това дали член 7 от Директива 2003/88/ЕО и член 31, параграф 2 от Хартата допускат правото на законоустановен минимален отпуск да се погасява с изтичането на общия тригодишен давностен срок (член 195 от BGB), при положение че работодателят не е изпълнил задълженията си за отправяне на покана и предоставяне на информация.
- 4 След решение на Съда от 6 ноември 2018 г. (Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16) относно член 7 от Директива 2003/88/ЕО и член 31, параграф 2 от Хартата Bundesarbeitsgericht (Федерален трудов съд) доразвива дотогавашната си съдебна практика и приема, че при тълкуване на член 7 от BUrlG в съответствие с член 7 от Директива 2003/88/ЕО правото на законоустановен минимален отпуск принципно се погасява в края на календарната година (член 7, параграф 3, първо изречение от BUrlG) или на допустимия период на прехвърляне (член 7, параграф 3, второ и четвърто изречение от BUrlG) само ако преди това работодателят е предоставил на работника възможността да упражни правото си на отпуск, но работникът по собствена воля не го е направил.

- 5 Когато твърди, че срокът за ползване на отпуска е изтекъл и правото на отпуск се е погасило, работодателят носи тежестта да изтъкне и евентуално да докаже, че е изпълнил задължението си за съдействие, тъй като той черпи изгодни правни последици от този факт.
- 6 Въз основа на повдигнатото от ответника възражение за изтекла давност в главното производство трябва да се провери дали не са погасени по давност законоустановеното право на ищцата на отпуск и полагащото ѝ се едновременно с него договорно право на допълнителен отпуск, които поради неосказано съдействие от страна на ответника не може да са се погасили на основание член 7, параграф 3 от BUrlG.
- 7 Общият тригодишен давностен срок (*член 195 от BGB*) започва да тече с приключването на годината, през която е възникнало правото (*член 799, параграф 1, точка 1 от BGB*) и кредиторът е узнал фактите, от които то произтича, и самоличността на длъжника или е трябвало да ги узнае, ако не е допуснал груба небрежност (*член 199, параграф 1, точка 2 от BGB*).
- 8 Доколкото ищцата иска да ѝ бъде платено обезщетение за отпуска за 2013 г. и 2014 г., искът ѝ би бил неоснователен, ако — при спазване на член 7 от Директива 2003/88/ЕО и на член 31, параграф 2 от Хартата — член 7 от BUrlG не е пречка за погасяването по давност на правото на отпуск и допуска дори при неосказано съдействие от работодателя началото на давностния срок да се определя от годината, през която е възникнало правото на отпуск.
- 9 При посочените условия общият тригодишен давностен срок (член 195 от BGB) би започнал да тече с приключването на годината, през която е възникнало правото на отпуск и е станало възможно да бъде предявено по исков ред след изтичането на срока на изчакване (*членове 1, 3 и 4 от BUrlG*), тоест за правото на отпуск за 2013 г. — на 31 декември 2013 г., а за това за 2014 г. — на 31 декември 2014 г. Давностният срок за правото на отпуск за 2013 г. би изтекъл в края на 2016 г., а за това за 2014 г. — в края на 2017 г. Към момента на предявяване на иска — 6 февруари 2018 г., тези давностни срокове вече биха били изтекли.
- 10 Съгласно доразвитата съдебна практика на Bundesarbeitsgericht (Федерален трудов съд) въпросът за погасяването по давност на законоустановеното право на отпуск и на евентуално полагащото се едновременно с него договорно право на допълнителен отпуск е от значение за решаването на спора, когато работникът не е загубил правото си на отпуск, тъй като поради неизпълнение на задължението за съдействие по член 7, параграф 3 от BUrlG срокът за ползване на отпуска е отпаднал или, както в случая в главното производство, е бил отпаднал към съответния момент, а работодателят отказва (*член 214, параграф 1 от BGB*) да предостави отпуска (*член 7, параграф 1 от BUrlG*) или, както в случая в главното производство, да плати обезщетение за него (*член 7, параграф 4 от BUrlG*), като се позовава на

изтичането на законоустановения давностен срок за ползването му. Всъщност съгласно националното право в случай на неосказано съдействие от работодателя възможността да се изиска ползването на натрупания за няколко години отпуск против волята на работодателя по принцип би била ограничена във времето само ако освен разпоредбите на член 7 от BUrlG са станали приложими и разпоредбите за общата погасителна давност по член 194 и сл. от BGB. В противен случай, ако работодателят не изпълни задължението си за съдействие през годината на отпуска или към по-късен момент преди прекратяването на трудовото правоотношение, постоянно прехвърляният за следващата година отпуск би се запазвал, без работникът да е длъжен да предяви правото си на този отпуск в рамките на определен период от време, за да не изгуби възможността да го изиска. Същото би важало за правото на обезщетение, което по силата на член 7, параграф 4 от BUrlG замества правото на отпуск след прекратяването на трудовото правоотношение.

- 11 Ето защо следва да се изясни дали от BUrlG произтича законово изискване, което да изключва възможността за погасяване по давност на правото на отпуск, ако работодателят не е осигурил действително на работника възможността да упражни правото си на отпуск, чрез съответна покана и предоставяне на информация. Това е възможно само при съобразяване на приложимите изисквания на правото на Съюза относно правото на отпуск.
- 12 Както изглежда, Съдът досега не се е произнасял по въпроса дали и евентуално при какви условия член 7 от Директива 2003/88/ЕО и член 31, параграф 2 от Хартата допускат да се ограничава във времето — чрез давностни срокове, чието спиране изисква предприемане на действия от страна на работника — възможността да се изиска осъществяване на правото на платен годишен отпуск против волята на работодателя.
- 13 В практиката на Съда се откриват някои съображения в полза на тезата, че прилагането на разпоредбите за давността по BGB по отношение на правото на отпуск би могло да води до нарушение на член 31, параграф 2 от Хартата и член 7 от Директива 2003/88/ЕО.
- 14 В решение от 6 ноември 2018 г. (*Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16*) Съдът приема, че член 7 от Директива 2003/88/ЕО и член 31, параграф 2 от Хартата не допускат национална правна уредба, според която обстоятелството, че работникът не е поискал да получи възможност да упражни през референтния период правото си на платен годишен отпуск, придобито по силата на посочените разпоредби, води автоматично до загуба на правото и съответно, в случай на прекратяване на трудовото правоотношение, до загуба на правото му на финансово обезщетение за непозвания платен годишен отпуск, без при това положение предварително да се проверява дали на работника действително е била осигурена възможността да упражни това право (*m. 55*). В това, както и в други решения Съдът освен това подчертава, че всяка практика или

бездействие от страна на работодателя, които биха могли да разубедят работника да ползва годишния си отпуск, са несъвместими и с целта на правото на платен годишен отпуск (*т. 42; решение от 29 ноември 2017 г., King, C-214/16, т. 39*). Ако се допусне нормативна или договорна национална уредба, която в разрез с изискванията на правото на Съюза предвижда ограничаване на прехвърлянето на отпуска и погасяване на придобитите от работника права на платен годишен отпуск, това би означавало да се узакони поведение, което води до неправомерно обогатяване на работодателя в нарушение на самата цел на Директивата, насочена към опазване на здравето на работника (*решение на Съда от 29 ноември 2017 г., King, C-214/16, т. 64*).

- 15 Според настоящия съдебен състав досегашната практика на Съда не изяснява по несъмнен начин дали от тези констатации следва изводът, че член 7 от Директива 2003/88/ЕО и член 31, параграф 2 от Хартата не допускат работникът да е длъжен да предприеме действия за спиране на давностния срок по смисъла на член 204, параграф 1 от BGB, за да избегне погасяването по давност на правото си на отпуск, докато работодателят не му е осигурил — чрез изпълнение на задълженията си за съдействие — възможността да упражни това свое право.
- 16 В практиката на Съда във връзка с преклузивните и давностните срокове извън приложното поле на член 31, параграф 2 от Хартата и член 7 от Директива 2003/88/ЕО се откриват някои съображения в полза на тезата, че погасяването на правото на отпуск по давност е допустимо поради функцията на разпоредбите за давността в защита на стабилността на правоотношенията и на правната сигурност, но се откриват и съображения в полза на разбирането, че правото на Съюза не допуска погасяване на това право по давност, ако работодателят не е изпълнил задълженията си за отправяне на покана и предоставяне на информация.
- 17 Съгласно практиката на Съда принципът на процесуална автономия на държавите членки би могъл да дава аргумент в подкрепа на становището, че член 7 от Директива 2003/88/ЕО и член 31, параграф 2 от Хартата не изключват погасяването по давност на правото на отпуск и на заместващото го право на обезщетение по член 7, параграф 4 от BUrlG. Съгласно този принцип, когато в правото на Съюза няма уредба на способите за осъществяване на съответните права, задача на всяка държава членка е да определи във вътрешния си правен ред процесуалните правила за производствата, предназначени да гарантират защитата на правата, които правните субекти черпят от правото на Съюза (*вж. по-специално решения на Съда от 19 юни 2014 г., Specht и др., C-501/12—C-506/12, C-540/12 и C-541/12, т. 112, и от 8 юли 2010 г., Bulicke, C-246/09, т. 24 и сл. и цитираната съдебна практика*). Приетите правила обаче не бива да са по-неблагоприятни от правилата, уреждащи аналогични вътрешни положения (принцип на равностойност), нито да правят практически невъзможно или прекомерно трудно упражняването на правата, предоставени от правния ред

на Съюза (принцип на ефективност) (*относно давностните срокове вж. решение на Съда от 20 декември 2017 г., Caterpillar Financial Services, C-500/16, т. 37 и сл. и цитираната съдебна практика; относно преклузивните срокове вж. решение на Съда от 19 юни 2014 г., Specht и др., C-501/12—C-506/12, C-540/12 и C-541/12, т. 112*).

- 18 Националната уредба по член 194 и сл. от BGB видимо отговаря на принципа на равностойност, тъй като предвижда, че общият тригодишен давностен срок по член 195 от BGB по принцип се прилага по отношение на всички права, независимо дали се основават на националното право, или на правото на Съюза и дали са предоставени на работника, или на работодателя.
- 19 Що се отнася до принципа на ефективност, Съдът е приел, че всеки случай, в който се поставя въпросът дали национална процесуална разпоредба прави невъзможно или прекомерно трудно прилагането на правото на Съюза, трябва да се анализира, като се държи сметка за мястото на тази разпоредба в цялото производство, неговия ход и особеностите му пред различните национални инстанции. В тази перспектива следва, ако е необходимо, да се вземат предвид принципите, които стоят в основата на националната правораздавателна система, като гарантиране на правото на защита, принципа на правната сигурност и правилното развитие на производството (*решения на Съда от 16 юли 2020 г., CaixaBank и Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, C-224/19 и C-259/19, т. 85 и от 8 юли 2010 г., Bulicke, C-246/09, т. 35*).
- 20 За някои случаи извън приложното поле на член 7 от Директива 2003/88/ЕО и член 31, параграф 2 от Хартата Съдът е приел, че тригодишни давностни срокове (*вж. решения на Съда от 15 април 2010 г., Barth, C-542/08, т. 28 и от 24 март 2009 г., Danske Slagterier, C-445/06, т. 48*) или двегодишни давностни срокове (*решение на Съда от 15 декември 2011 г., Banca Antoniana Popolare Veneta, C-427/10, т. 25*) са в съответствие с принципа на ефективност, ако не могат да направят практически невъзможно или прекомерно трудно упражняването на правата, предоставени от правния ред на Съюза, като това следва да се провери от запитващата юрисдикция (*решение на Съда от 16 юли 2020 г., CaixaBank и Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, C-224/19 и C-259/19, т. 87*). По същия начин Съдът е приел, че определянето на разумни преклузивни срокове като приложение на основния принцип на правната сигурност по принцип отговаря на изискването за ефективност (*постоянна практика на Съда, вж. по-специално решения от 21 декември 2016 г., Gutierrez Naranjo, C-154/15, C-307/15 и C-308/15, т. 70, от 8 юли 2010 г., Bulicke, C-246/09, т. 36 и цитираната съдебна практика, и от 10 юли 1997 г., Palmisani, C-261/95, т. 28 и цитираната съдебна практика*), при условие че срокът не започва да тече преди момента, в който работникът е узнал фактите, от които произтича правото му (*вж. решение на Съда от 8 юли 2010 г., Bulicke, C-246/09, т. 41*). Съгласно постоянната съдебна практика евентуалното установяване от Съда

на нарушение на правото на Съюза по принцип е без значение за началния момент на давностния срок (*решение на Съда от 14 май 2020 г., В и др. (Вертикална и хоризонтална данъчна консолидация), C-749/18, т. 67 и цитираната съдебна практика*). Принципът на ефективност не е пречка националният давностен срок за произтичащи от правото на Съюза права да започне да тече преди датата на постановяване на решението на Съда, което изяснява въпросното правно положение (*вж. решение на Съда от 28 януари 2015 г., Starjakob, C-417/13, т. 64 и сл. и цитираната съдебна практика*). Правото на Съюза допуска ответникът по иска да се позове на изтичането на разумен давностен срок, освен ако неговото поведение, съчетано със съществуването на преклузивен срок, води до пълно лишаване на засегнатото лице от възможността да защити своите права пред националните юрисдикции (*вж. решение на Съда от 14 май 2020 г., В и др. (Вертикална и хоризонтална данъчна консолидация), C-749/18, т. 68 и цитираната съдебна практика*).

- 21 Установените с тази практика на Съда принципи подкрепят тезата, че прилагането на разпоредбите за давността по отношение на правото на законоустановен минимален отпуск и по отношение на заместващото го право на обезщетение е съвместимо с принципа на ефективност.
- 22 В практиката на Съда обаче се откриват и съображения в полза на разбирането, че прилагането на разпоредбите за давността по отношение на правото на законоустановен минимален отпуск и съответно по отношение на заместващото го право на обезщетение не е съвместимо с принципа на ефективност, ако работодателят не е изпълнил задълженията си за отправяне на покана и предоставяне на информация.
- 23 Съдът е приел, че прилагането на давностен срок може да направи практически невъзможно или прекомерно трудно упражняването на правата, предоставени от правния ред на Съюза, и следователно да нарушава принципа на ефективност във връзка с принципа на правната сигурност, ако срокът започва да тече от момент, в който носителят на правото на иск не знае своите произтичащи от правото на Съюза права или не може да осъзнае обема им, понеже не разполага с необходимата информация (*в този смисъл, но за тълкуването на Директива 93/13/ЕИО на Съвета от 5 април 1993 година относно неравноправните клаузи в потребителските договори, вж. решения на Съда от 16 юли 2020 г., CaixaBank и Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, C-224/19 и C-259/19, т. 90 и сл., и от 13 септември 2018 г., Profi Credit Polska, C-176/17, т. 69*). При тези обстоятелства пред настоящия състав стои въпросът дали от член 7 от Директива 2003/88/ЕО и член 31, параграф 2 от Хартата следва изискване, съгласно което, за да започне да тече общият давностен срок (*член 199, параграф 1, точка 2 от BGB*), трябва работникът не само да е узнал за възникването и обхвата на правото му на отпуск, но и да е получил информацията относно срока за ползване на отпуска и възможното загубване на правото на отпуск, която работодателят



трябва да му предостави в изпълнение на задълженията си за отправяне на покана и предоставяне на информация.

- 24 Ако Съдът отговори утвърдително на преюдициалния въпрос, според настоящия състав остава още един неизяснен в досегашната му практика въпрос — дали член 7 от Директива 2003/88/ЕО и член 31, параграф 2 от Хартата изискват отпускът за съответната година, в случая за 2013 г. и за 2014 г., който не е загубен, тъй като работодателят не е отправил покана и не е предоставил информация, да се третира за целите на определянето на началото на евентуално приложимите давностни срокове (член 199, параграф 1, точка 1 от BGB) като възникнал така, както отпускът за следващата или за по-късна година, към който той се добавя при тълкуване на член 7, параграф 3 от BUrlGt в съответствие с правото на Съюза.

В решение от 6 ноември 2018 г. (*Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16*) Съдът отбелязва, че предвиждащата загубване на отпуска национална правна уредба не следва да се прилага, ако не може да се тълкува в съответствие с член 7 от Директива 2003/88/ЕО и член 31, параграф 2 от Хартата. Националният съд обаче и в този случай трябва да се погрижи работникът да не бъде лишен от придобитото си право на платен годишен отпуск, ако работодателят не може да докаже, че действително му е осигурил възможността да ползва платения годишен отпуск, на който е имал право съгласно правото на Съюза (*т. 81*).