

- 2) При невъзможност национална правна уредба като разглежданата в главното производство да се тълкува така, че да се осигури съответствието ѝ с член 7 от Директива 2003/88 и член 31, параграф 2 от Хартата на основните права, 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 за запитващата юрисдикция произтича от член 7 от Директива 2003/88 и член 31, параграф 2 от Хартата на основните права, когато спорът е между наследник и работодател, който е публичен орган, и от втората от тези разпоредби, когато спорът е между наследник и работодател, частноправен субект.

⁽¹⁾ ОВ С 53, 20.2.2017 г.

Решение на Съда (голям състав) от 6 ноември 2018 г. (преюдициално запитване от Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg — Германия) — Sebastian W. Kreuziger/Land Berlin

(Дело C-619/16) ⁽¹⁾

(Преюдициално запитване — Социална политика — Организация на работното време — Директива 2003/88/ЕО — Член 7 — Право на платен годишен отпуск — Национална правна уредба, която предвижда загубата на непозлвания годишен отпуск и на финансовото обезщетение за този отпуск, когато работникът не е подал молба за отпуск преди прекратяване на трудовото правоотношение)

(2019/С 16/03)

Език на производството: немски

Запитваща юрисдикция

Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg

Страни в главното производство

Жалбоподател: Sebastian W. Kreuziger

Ответник: Land Berlin

Диспозитив

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 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба като разглежданата в главното производство, доколкото тя предполага, че ако не е поискал да получи възможност да упражни правото си на платен годишен отпуск преди датата на прекратяване на трудовото правоотношение, работникът губи дните платен годишен отпуск, на които е имал право съгласно правото на Съюза при прекратяването на правоотношението, и съответно правото си на финансово обезщетение за непозлвания платен годишен отпуск, при това автоматично и без предварително да се проверява дали работодателят действително му е осигурил, например чрез предоставяне на адекватна информация, възможността да упражни правото си на отпуск преди прекратяването на това правоотношение.

⁽¹⁾ ОВ С 38, 6.2.2017 г.