

IV

(Информация)

ИНФОРМАЦИЯ ОТ ИНСТИТУЦИИТЕ, ОРГАНИТЕ, СЛУЖБИТЕ И АГЕНЦИИТЕ
НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ

ЕВРОПЕЙСКА КОМИСИЯ

**Тълкувателно съобщение относно Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета
от 4 ноември 2003 г. относно някои аспекти на организацията на работното време**

(2017/C 165/01)

СЪДЪРЖАНИЕ

	Страница
I. Въведение	4
A. Справяне с предизвикателствата, свързани с променящата се организация на работа	4
B. Значителна съдебна практика и задълбочен процес на преглед	5
B. Подновен ангажимент за подкрепа на правната яснота и сигурност	6
Г. Преглед на основните разпоредби	7
II. Правно основание и цел на директивата	8
III. Обхват на директивата	9
A. Лица, попадащи в обхвата	9
1. Прилагане на разпоредбите на директивата към „работници“	9
2. Прилагане на директивата в случай на едновременни договори	10
B. Материален обхват — засегнати сектори	11
1. Принцип: Директивата се прилага за всички сектори	11
2. Дерогация: изключване в извънредни ситуации	12
3. Морски лица	12
4. Сектори и работници, подлежащи на специално законодателство	13
B. Обхват на разпоредбите	14
1. Какво е обхванато (или не е обхванато)?	14
2. Минимални разпоредби	14
3. Запазване на нивото на закрила	15

IV.	Определения	16
A.	Работно време и почивка	16
1.	Определение на понятията „работно време“ и „почивка“	16
2.	Прилагане на определенията на директивата към конкретни периоди от време 23	18
B.	Ношно време и работник, който полага нощен труд	20
V.	Работа на смени и работник, който работи на смени	21
Г.	Мобилен работник	21
Д.	Офшорна работа	22
Е.	Достатъчна почивка	22
V.	Минимална продължителност на почивката	23
A.	Междудневна почивка	23
B.	Почивки по време на работа	24
1.	Продължителност на почивката по време на работа	24
2.	Време за ползване на почивката по време на работа	24
3.	Условия за ползване на почивката по време на работа	24
4.	Задължение на държавите членки за транспониране на директивата	25
B.	Междуседмична почивка	25
1.	Минимален период от 35 часа непрекъснатата междуседмична почивка	25
2.	Период на почивка за всеки седмичен период („междуседмична почивка“)	26
3.	Междуседмична почивка в рамките на референтен период от 14 дни	26
4.	По-кратък период на междуседмична почивка в някои случаи	26
VI.	Максимална продължителност на седмичното работно време	27
A.	Максимална продължителност на седмичното работно време	27
1.	Кои часове трябва да влизат в максимална продължителност на седмичното работно време	27
2.	Максимална продължителност от 48 часа	28
3.	Безусловен максимум	28
B.	Максимална продължителност, която подлежи на усредняване	28
1.	Каква е продължителността на референтния период?	28
2.	Какво не влиза в референтния период	28
3.	Какво може да се включи в референтния период	29
B.	Разпоредби с непосредствено действие	29
VII.	Платен годишен отпуск	30
A.	Правото на платен годишен отпуск на всеки работник	30
1.	Минимален платен годишен отпуск от 4 седмици	31
2.	Минимален отпуск за всички работници, неподлежащ на никакви условия	31
3.	Заплащане по време на годишния отпуск	33
4.	Непосредствено действие на правото на платен годишен отпуск	33
B.	Право на финансово обезщетение за неползван платен годишен отпуск	34
1.	Право на финансово обезщетение за неползван отпуск	34

2.	Размер на финансовото обезщетение	35
3.	Допълнително право на отпуск	35
V.	Взаимодействие между платения годишен отпуск и други видове отпуск	35
1.	Отпуск по майчинство	36
2.	Отпуск за отглеждане на дете и други видове отпуск, защитени от правото на ЕС	36
3.	Отпуск по болест	36
4.	Други видове отпуск на национално равнище	37
VIII.	Ношен труд, работа на смени и режим на работа	38
A.	Продължителност на нощния труд	38
1.	Ограничение на средната продължителност на нощния труд	38
2.	Ограничение на максималната продължителност на нощния труд, свързан с особени рискове или тежко физическо или умствено натоварване	39
B.	Оценки на здравословното състояние и прехвърляне на работници, които полагат ношен труд, на дневна работа	40
1.	Право на работниците, които полагат ношен труд, на оценки на здравословното състояние	40
2.	Прехвърляне на работници, които полагат ношен труд, на дневна работа по здравословни причини	41
V.	Гаранции за полагане на ношен труд	41
Г.	Уведомяване за редовно използване на работници, които полагат ношен труд	42
Д.	Защита на безопасността и здравето	42
Е.	Режим на работа	43
IX.	Дерогации	43
A.	Дерогация за „работници с правомощия за самостоятелно вземане на решения“	44
1.	Обхват на дерогацията за „работници с правомощия за самостоятелно вземане на решения“	44
2.	Последиците от дерогацията за „работници с правомощия за самостоятелно вземане на решения“	45
B.	Дерогации, които изискват равностойна компенсираща почивка или подходяща защита	46
1.	Дерогация за „определени дейности“ съгласно член 17, параграф 3	46
2.	Дерогация за работата на смени и дейностите с разкъсани периоди на работа	48
3.	Дерогация за всички сектори чрез колективни трудови договори	48
4.	Изискване за компенсиране с равностойна почивка или, по изключение, с подходяща защита	49
5.	Дерогации от референтните периоди	52
V.	Право на отказ (opt-out) от максималната продължителност на седмичното работно време	52
1.	Изискване за транспониране на тази разпоредба	53
2.	Свързани условия	53
3.	Последиствия от ползването на правото на отказ	54
Г.	Специална дерогация за мобилни работници и офшорна работа	55
1.	Мобилни работници	56
2.	Офшорни работници	56
Д.	Специална дерогация за работници на борда на морски риболовни плавателни съдове	56
X.	Заключение	58

I. ВЪВЕДЕНИЕ

Директивата за работното време ⁽¹⁾ (наричана по-долу „директивата“ или „Директивата за работното време“) е ключов елемент на достиженията на правото на Европейския съюз (ЕС). Тя е станала един от крайъгълните камъни на социалното измерение на Европа. Първата директива с общо приложение в областта на работното време беше приета преди почти 25 години. ⁽²⁾

В директивата се установяват индивидуални права за всеки работник в ЕС и по този начин се дава конкретен израз на член 31 от Хартата на основните права на Европейския съюз (наричана по-долу „Хартата“), в който се признава като част от „първичното право на ЕС“ правото на всеки работник на „условия на труд, които опазват неговото здраве и сигурност и защитат достойнството му“, както и на „ограничаване на максималната продължителност на труда, на периоди на дневна и седмична почивка, както и на платен годишен отпуск“.

Действително, в Директивата за работното време се определят минимални изисквания за безопасност и здраве при организацията на работното време по отношение на продължителността на междудневната почивка, почивките по време на работа, междуседмичната почивка, максималната продължителност на седмичното работно време, годишния отпуск и аспектите на ношния труд, работата на смени и режимите на работа.

Като права, гарантирани от Хартата, ограничаването на максималната продължителност на работното време, периодите на дневна и седмична почивка, както и платеният годишен отпуск се уреждат в член 52 от Хартата, в който се предвижда, че: „Всяко ограничаване на упражняването на правата и свободите, признати от настоящата Харта, трябва да бъде предвидено в закон и да защита основното съдържание на същите права и свободи. При спазване на принципа на пропорционалност ограничения могат да бъдат налагани, само ако са необходими и ако действително отговарят на признати от Съюза цели от общ интерес или на необходимостта да се защитят правата и свободите на други хора“.

A. Справяне с предизвикателствата, свързани с променящата се организация на работа

Самата директива влезе в сила преди повече от двадесет години в общество, в което заетостта като цяло беше по-стабилна, организацията на работа — по-стандартна в рамките на общоприетия работен ден „от 9 до 17 ч.“, а мобилната работа, работата на смени или ношният труд се срещаха по-рядко, отколкото сега.

Оттогава станахме свидетели на важни промени в обществото и икономиката, включително развитието в областта на ИКТ, промените в глобалните вериги на стойността, нарасналото участие на жените на пазара на труда и новите демографски предизвикателства. Това оказва дълбоко въздействие върху света на труда. През годините се появиха нови форми на трудови правоотношения, а работата на непълно работно време и временната заетост се увеличиха.

Работниците все повече се стремят към самостоятелност, по-гъвкав професионален живот и благосъстояние на работното място. Новите стопански модели в световните вериги на стойността, използващи производствени процеси на принципа just-in-time („точно навреме“), изискват повече гъвкавост и понякога водят до по-голяма интензивност на работата. В резултат на това променящата се работна среда и гъвкавите схеми на работа се признават като водещ двигател на промени в сферата на труда ⁽³⁾.

Цифровизацията води до все по-голяма разпокъсаност на труда както в пространството, така и във времето. Около 30 % от заетите лица работят на множество места, но едва 3 % от хората работят дистанционно от дома си, а 8 % са мобилни работници, които използват изключително ИКТ ⁽⁴⁾. В същото време цифровите технологии проправят пътя за нови възможности за контрол на работното време.

Успоредно с това, дружествата въвеждат нови правила за работното време, често разработени в рамките на колективни трудови договори, за да отговорят на своите специфични потребности ⁽⁵⁾. Новите форми на заетост, като базирания на ИКТ мобилен труд и работата като част от портфейл, предлага значителни предимства на служителите, като им дава възможност за гъвкава организация на работното време, и в същото време създава опасности, например увеличаване на работното време ⁽⁶⁾ с възможни последици за здравето и безопасността на съответните работници ⁽⁷⁾. Тези договорености са възможни, тъй като в Директивата за работното време се определят минимални стандарти и се цели да се избягва „налагането на административни, финансови или правни ограничения, които биха възпрепятствали създаването и развитието на малки и средни предприятия“, в съответствие със съображение 2 от нея.

⁽¹⁾ Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 г. относно някои аспекти на организацията на работното време (ОВ L 299, 18.11.2003 г., стр. 9).

⁽²⁾ Директива 93/104/ЕО на Съвета от 23 ноември 1993 г. относно някои аспекти на организацията на работното време (ОВ L 307, 13.12.1993 г., стр. 18).

⁽³⁾ Световен икономически форум, The Future of Jobs [„Бъдещето на работните места“], 2016 г. 44 % от участниците в проучването са посочили, че това е основният двигател на промените в сферата на труда.

⁽⁴⁾ Eurofound, 6-о европейско проучване на условията на труд: обзорен доклад, 2015 г., стр. 62 и 86.

⁽⁵⁾ Eurofound, „Нови форми на заетост“, 2015 г., стр. 49.

⁽⁶⁾ Eurofound, „Нови форми на заетост“, 2015 г., стр. 138.

⁽⁷⁾ Eurofound, „Нови форми на заетост“, 2015 г., стр. 139.

Трябва да се постигне съчетаване на стремежа към по-голяма гъвкавост на работодателите в една глобализирана и силно конкурентна икономика, работеща постоянно — 24 часа в денонощието, 7 дни в седмицата, и на служителите, които търсят по-специално по-добро равновесие между професионалния и личния живот, и рисковете за здравето и безопасността на работниците от гледна точка на работното време.

Това е един от аспектите, които се очертаха в рамките на започналата през 2016 г. широка консултация на Европейската комисия с институциите на ЕС, държавите членки, социалните партньори, гражданското общество и гражданите относно Европейския стълб на социалните права.

Необходимостта да се осигури здравословна и безопасна работна среда е в основата на предложението на Комисията за Европейския стълб на социалните права. Широка консултация относно първото схематично изложение на стълба потвърди значението на наличието на правила за работното време, които да са адаптирани към новите форми на заетост и опазват здравето и безопасността на работниците.

По-специално, в отговорите, засягащи темите за новите форми на заетост, здравето и безопасността, както и за работното време, бяха отбелязани, от една страна, необходимостта от гъвкавост, за да могат работодателите да реагират заедно с работната си сила на променящите се икономически условия, и от друга страна, необходимостта от опазване на здравето и безопасността на работниците чрез защита на правото им на разумно работно време. Други често срещани проблеми, които се очертаха в отговорите, бяха необходимостта от правна рамка и колективни споразумения със социалните партньори, които да подкрепят равновесието между професионалния и личния живот и самостоятелността от гледна точка на управлението на времето и схемите на работа.

В своето Становище относно започването на консултацията относно Европейски стълб на социалните права, Европейският икономически и социален комитет подчерта необходимостта по-дългите професионални кариери да се придружават „от осъществяване на жизнения цикъл подход, обхващащ добри условия на труд, включително и политики относно здравето, безопасността и работното време“⁽⁸⁾. Европейският парламент в своята резолюция от 19 януари 2017 г. също така конкретно припомни, че „правото на здравословни и безопасни условия на труд включва и защита от рискове на работното място, както и ограничения на работното време и разпоредби относно минималните периоди на почивка и платен годишен отпуск“ и „настоятелно призовава всички държави членки за пълно прилагане на релевантното законодателство“⁽⁹⁾.

Освен това необходимостта от по-добро прилагане и изпълнение на съществуващите постижения на правото беше повтаряща се тема при консултацията относно Европейския стълб на социалните права. Много от заинтересованите страни изтъкнаха също така необходимостта от повишаване на осведомеността относно съществуващите социални права и от по-добра подкрепа на изпълнението на национално равнище.

Ето защо Комисията представя два документа: настоящото Тълкувателно съобщение (наричано по-долу „съобщението“) и доклада за изпълнението⁽¹⁰⁾ предвиден в член 24 от директивата. Първият от тях има за цел да се повиши правната сигурност и яснота, а във втория се анализира актуалното състояние по отношение на транспонирането на директивата. Заедно, тези документи имат общата цел да предоставят възможност на държавите членки да осигурят по-добро изпълнение на директивата, за да се уверят, че това води до постигането на по-добри резултати за гражданите, предприятията и публичните органи.

Настоящата инициатива относно разясняването и изпълнението на Директивата за работното време⁽¹¹⁾ е неразделна част от въвеждането на Европейския стълб на социалните права и отговаря на целите на Комисията по отношение на ефективното прилагане и изпълнение, представени в Съобщението — „Право на ЕС: по-добри резултати чрез по-добро прилагане“⁽¹²⁾.

Б. Значителна съдебна практика и задълбочен процес на преглед

Тази инициатива е още по-уместна с оглед на редицата тълкувания, които са дадени от Съда на Европейския съюз (наричан по-долу „Съдът“). Действително, от 1993 г. насам, в повече от 50 съдебни решения и определения на Съда се разглежда Директивата за работното време и се тълкуват нейните разпоредби, включително обхватът и ограниченията на гъвкавостта, които тя предоставя.

⁽⁸⁾ Становище на Европейския икономически и социален комитет относно Съобщението на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите, Започване на консултацията относно Европейски стълб на социалните права, SOC/542-01902-00-03-ас, т. 3.23.

⁽⁹⁾ Европейски парламент, Резолюция от 19 януари 2017 г. относно Европейски стълб на социалните права, 2016/2095(INI).

⁽¹⁰⁾ Доклад на Комисията относно изпълнението от страна на държавите членки на Директива 2003/88/ЕО, COM(2017) 254, и подробният доклад, SWD(2017) 204.

⁽¹¹⁾ Работен документ на службите на Комисията, Програма за пригодност и резултатност на регулаторната рамка (REFIT) и 10-те приоритета на Комисията, придружаващ съобщението на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите, Работна програма на Комисията за 2017 г.: Европа на резултатите: закрила, предоставяне на повече права и защита на гражданите, SWD(2016) 400 final.

⁽¹²⁾ Съобщение на Комисията — Право на ЕС: по-добри резултати чрез по-добро прилагане, C(2016) 8600 (ОВ С 18, 19.1.2017 г., стр. 10).

Наличието на съдебна практика в такъв мащаб затруднява държавите членки, служителите и работодателите, другите заинтересовани страни, като например социалните партньори или инспекциите по труда и заинтересованите граждани да разберат точното съдържание и обхват на разпоредбите на директивата. При все това тази съдебна практика е от ключово значение, за да се гарантира правилното изпълнение на директивата, тъй като неправилното тълкуване или липсата на осведоменост относно най-новите развития в съдебната практика от своя страна може да доведат до проблеми със съответствието и до жалби или съдебни спорове, които биха могли да бъдат избегнати.

Настоящото съобщение е изготвено след поредица от неуспешни опити от страна на институциите на ЕС да преразгледат директивата в периода 2004—2009 г. и също така е кулминацията на задълбочен процес на преглед, извършван в течение на последните 7 години.

Този процес на преглед включваше двуетапна консултация на социалните партньори на ЕС през 2010 г., както и обществена консултация и няколко външни проучвания, проведени в периода 2014—2015 г.

В периода 2010—2012 г. прегледът беше прекратен с оглед на преговорите между междуотрасловите социални партньори, които имаха за цел преработване по един балансиран начин на правната рамка в областта на работното време и които не доведоха до сключването на споразумение. През 2013 г. Комисията възобнови процеса на преглед, включващ провеждането на обществена консултация, няколко външни проучвания и оценката на вариантите за последващи действия.

Като се вземат предвид всички елементи, на които се основаваше този процес, едно от заключенията в прегледа на Комисията е, че Директивата за работното време продължава да бъде приложим законодателен акт. Различните процеси на консултация също показваха, че много заинтересовани страни осъзнават трудностите, свързани с постигането на съгласие относно преразглеждане на директивата по начин, който да удовлетвори позициите на всички страни и да доведе до балансиран резултат.

При все това преразглеждането потвърждава съществуването на много конкретни предизвикателства по отношение на изпълнението на директивата поради постоянно променящите се режими на организация на труда. Директивата за работното време е наистина сложна за изпълнение поради неяснотата на някои от нейните разпоредби, включително нейните дерогации, обема на вече съществуващата съдебна практика и взаимодействието на текста с текущите промени в сферата на труда.

В. Подновен ангажимент за подкрепа на правната яснота и сигурност

Поради това в съответствие с новия подход на Комисията за „по-добри резултати чрез по-добро прилагане“⁽¹³⁾ това съобщение има за цел да допринесе за ефективно прилагане и изпълнение на съществуващото право на ЕС и да подпомогне държавите членки и обществеността да гарантират, че правото на ЕС се прилага ефективно.

Конкретните му цели са:

- да се предложи по-голяма сигурност и яснота за националните органи относно задълженията и гъвкавостта, които се съдържат в директивата, за да се спомогне за намаляване на тежестта и нарушенията,
- да се спомогне за по-добро прилагане на разпоредбите на директивата в контекста на новите и гъвкави схеми на работа,
- да се гарантира ефективното прилагане на съществуващите минимални стандарти на ЕС, съдържащи се в директивата, и следователно да се подкрепи по-добрата защита на здравето и безопасността на работниците срещу рискове, свързани с прекомерно или неподходящо работно време и недостатъчна почивка, в полза на всички страни.

Целта на съобщението е да се предостави правна яснота и сигурност на държавите членки и другите заинтересовани страни, участващи при прилагането на Директивата за работното време, и да се помогне на националните органи, практикуващите юристи и социалните партньори при нейното тълкуване. За тази цел в него се обединяват в един единен документ разпоредбите на директивата и съдебната практика на Съда, в която те са тълкувани.

В допълнение в съобщението се представя становището на Комисията относно няколко аспекта. При представянето на своето становище Комисията се основава във възможно най-голяма степен на съществуващата съдебна практика и взема предвид ръководните принципи за тълкуване на правото на ЕС: формулировката⁽¹⁴⁾, контекста и целите на Директивата за работното време⁽¹⁵⁾. В случай че тези елементи не водят до конкретен резултат, Комисията прилага

⁽¹³⁾ Съобщение на Комисията — Право на ЕС: по-добри резултати чрез по-добро прилагане, C(2016) 8600.

⁽¹⁴⁾ По отношение на формулировката на директивата, може да се отбележи още в самото начало, както беше признато от генералния адвокат Кокотт в нейните становища по дело C-484/04, че „формулировката на различните разпоредби на директивата е много непоследователна в зависимост от езиковата версия, а също и в рамките на отделните езикови версии“. Това означава, че при всеки анализ на разпоредбите на директивата трябва да се взема предвид не само формулировката на един език, а и формулировката в няколко езикови версии, за да се установи търсеното значение на разглежданата разпоредба. Вж. Заключение на генералния адвокат Кокотт, представено на 9 март 2006 г., *Комисия на Европейските общности/Обединено кралство Великобритания и Северна Ирландия*, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:166, т. 62—64.

⁽¹⁵⁾ Вж. Заключение на генералния адвокат Кокотт, представено на 9 март 2006 г., *Комисия на Европейските общности/Обединено кралство Великобритания и Северна Ирландия*, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:166, т. 22.

принципа *in dubio pro libertate*, за да предостави насоки относно възможни пропуски в директивата и свързаната с нея съдебна практика, като има предвид целта на директивата за подобряването на безопасността и здравето на работниците при работа.

Комисията счита, че нейните насоки може да бъдат от особено значение за държавите членки, тъй като в ролята си на пазител на Договорите, Комисията има правомощието да следи за прилагането на правото на ЕС и в крайна сметка да открива или прекратява производства за установяване на нарушение, въз основа на всички разпоредби на директивата, включително и тези, по които все още не е произнесено решение на Съда. Информирането на всички държави членки по прозрачен начин за гледната точка на Комисията относно някои неясни аспекти на директивата може да им позволи да ги вземат под внимание при изготвянето на националните си законодателства.

В същото време Комисията подчертава, че съобщението не е правно задължително и няма за цел създаването на нови правила. Съдът е инстанцията, която има върховна компетентност да тълкува правото на ЕС и която гарантира, че при тълкуването и прилагането на Договорите правото е съблюдувано. Поради това допълнителните аспекти, за които съдебната практика е ограничена или не съществува и по които Комисията представя своето мнение, са ясно посочени в изолирани параграфи.

Г. Преглед на основните разпоредби

Що се отнася до нейния [материален обхват](#), директивата се прилага за всички сектори на дейност, включително тези, занимаващи се със събития, които по определение са непредвидими, като службите за противопожарна или гражданска защита. И наистина Съдът е приел, че изключването от обхвата на директивата е строго ограничено до изключителни събития като „природни или технологични бедствия, атаки, сериозни инциденти или подобни събития“⁽¹⁶⁾.

Що се отнася до [определението за „работно време“](#), Съдът е дал конкретни указания по-специално в решенията си по делата *SIMAP*, *Jaeger* и *Dellas*⁽¹⁷⁾. Той е постановил, че времето, в което работниците дават „дежурства“, се разглежда в своята цялост като работно време по смисъла на директивата, ако от тях се изисква да присъстват на работното място, и че от друга страна, когато работниците трябва да бъдат на разположение по всяко време, но не са длъжни да останат на място, определено от работодателя, което се нарича също „режим на разположение“, за работно време трябва да се счита само времето, свързано с действителното предоставяне на услуги.

Що се отнася до основните разпоредби, установени в директивата, в съобщението се посочва съответната съдебна практика, както и се разясняват различните възможности за нейното прилагане, произтичащи от текста на самата директива.

Важно е, че в директивата се определя [максимална продължителност на седмично работно време от 48 часа](#). Освен че се подчертава, че за изчисляването на този праг се взема предвид цялото „работно време“, в съобщението се припомня, че ограничението е средна стойност, която може да се изчислява за даден референтен период от максимум четири месеца, дори в ситуации, за които дерогациите не се прилагат.

Относно [платения годишен отпуск](#) в съобщението се посочва обширната съдебна практика на Съда, която обхваща различни аспекти, вариращи от задължението работниците да получат право да прехвърлят неизползвания платен годишен отпуск, когато не са имали възможност да упражнят това право, например поради отпуск по болест⁽¹⁸⁾, до уточнението, че ползването на допълнителни периоди на платен годишен отпуск, предоставяни от държавите членки в допълнение към четирите седмици, които се изискват от директивата, може да подлежи на специфични условия, които се определят в националното право⁽¹⁹⁾.

В директивата са предвидени също така значителен брой [дерогации](#), които позволяват конкретните изисквания да бъдат приспособени към определени дейности или сектори и в същото време работниците да бъдат защитени от неблагоприятното въздействие, дължащо се на прекалената продължителност на работното време и недостатъчната почивка. Предвид техния брой и различните условия, на които трябва да отговарят, дерогациите представляват по-скоро сложна схема и поради това Комисията се опитва да разясни условията за тяхното използване, както и разпоредбите и степента, в която се допускат.

⁽¹⁶⁾ Определение на Съда от 14 юли 2005 г., *Personalrat der Feuerwehr Hamburg/Leiter der Feuerwehr Hamburg*, C-52/04, ECLI:EU:C:2005:467, т. 54.

⁽¹⁷⁾ Решение на Съда от 3 октомври 2000 г., *Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (SIMAP)/Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana*, C-303/98, ECLI:EU:C:2000:528, т. 46—52; Решение на Съда от 9 септември 2003 г., *Landeshauptstadt Kiel/Norbert Jaeger*, C-151/02, ECLI:EU:C:2003:437, т. 44—71.

⁽¹⁸⁾ Решение на Съда от 10 септември 2009 г., *Francisco Vicente Pereda/Madrid Movilidad SA*, C-277/08, ECLI:EU:C:2009:542, т. 19.

⁽¹⁹⁾ Решение на Съда от 24 януари 2012 г., *Maribel Dominguez/Centre informatique du Centre Ouest Atlantique, Préfet de la région Centre*, C-282/10, ECLI:EU:C:2012:33, т. 47—49; Решение на Съда от 3 май 2012 г., *Georg Neidel/Stadt Frankfurt am Main*, C-337/10, ECLI:EU:C:2012:263, т. 34—37.

Например дерогацията за [работниците с правомощия за самостоятелно вземане на решения](#) нито се прилага автоматично, нито се ограничава до трите категории работници, посочени в съответния член (ръководни кадри или други лица с правомощия за самостоятелно вземане на решения; семейни работници и работници, които извършват религиозни обреди в църкви и религиозни общности), а изисква работното време на съответните работници да не се измерва и/или определя предварително в неговата цялост ⁽²⁰⁾ или да може да се определя от самите работници.

Също така във връзка с [индивидуалното право на отказ \(opt-out\)](#) от 48-часовото ограничение на продължителността на седмичното работно време Комисията припомня, че съгласието трябва да бъде индивидуално и не може да бъде заменено със съгласие, получено от представители на синдикатите, например в контекста на колективен трудов договор ⁽²¹⁾, както и че работниците трябва да бъдат защитени срещу вреди, а не само срещу уволнение, ако изобщо не приемат или вече не приемат използването направено на отказ.

Що се отнася до формата му, съобщението следва, доколкото е възможно, поредността на главите и членовете на директивата. То обаче не разглежда член 17, параграф 5 относно обучаващите се лекари и членове 24, 25, 26 и 27 относно докладите, преразглеждането на действието на разпоредбите във връзка с работниците на борда на морски риболовни кораби и работниците, които отговарят за превоз на пътници, и отмяната. Първият от тях е изключен, защото срокът на дерогациите е изтекъл, а последните не са разгледани поради своя процедурен характер.

II. ПРАВНО ОСНОВАНИЕ И ЦЕЛ НА ДИРЕКТИВАТА

Премишната Директива за работното време от 1993 г. ⁽²²⁾ беше основана на член 118а от Договора за създаване на Европейската общност. Това позволи приемането на минимални изисквания, които да бъдат постепенно изпълнени, с оглед „насърчаване на подобренията, в частност на работната среда, за да се гарантира по-добро ниво на закрила на безопасността и здравето на работниците“.

В отговор на предизвикателството, свързано с използването на това правно основание, Съдът е потвърдил, че то обхваща всички фактори, които физически или по друг начин могат да засегнат здравето и безопасността на работниците в тяхната работна среда, включително някои аспекти на организацията на работното време. От това следва, че приемането на директивата на това правно основание е било правилно ⁽²³⁾.

В резултат на това сега действащата директива, с която е отменена и заменена тази от 1993 г., беше приета от Европейския парламент и от Съвета въз основа на изменения член 137, параграф 2 от Договора за създаване на Европейската общност ⁽²⁴⁾. Той позволява приемането на директиви за установяване на минимални изисквания, по-специално с цел подобряване на работната среда, за да се защитят здравето и безопасността на работниците.

Като се изключи разширяването на обхвата на директивата и заличаването на предишната разпоредба, съгласно която междуседмичната почивка „по принцип е в неделя“, в разпоредбите на сега действащата Директива за работното време се използват понятия, които по същество са идентични с тези в предишните директиви от 1993 г. и 2000 г. ⁽²⁵⁾. Поради тази причина развитията, изложени в съобщението, вземат предвид, когато е уместно, отговорите, които Съдът е дал на засегнати в предходните директиви въпроси. Освен ако не е предвидено друго, разпоредбите, представени в настоящото съобщение, са взети от сега действащия текст на Директива 2003/88/ЕО. При необходимост се включват позовавания на предишните текстове ⁽²⁶⁾.

⁽²⁰⁾ Решение на Съда от 7 септември 2006 г., *Комисия на Европейските общности/Обединено кралство Великобритания и Северна Ирландия*, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:526, т. 20; Решение на Съда от 14 октомври 2010 г., *Union syndicale Solidaires Isère/Premier ministre и други*, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612, т. 41.

⁽²¹⁾ Решение на Съда по дело C-303/98, *op. cit.*, т. 74; Решение на Съда от 5 октомври 2004 г., *Bernhard Pfeiffer, Wilhelm Roith, Albert Süß, Michael Winter, Klaus, Nestvogel Roswitha Zeller и Matthias Döbele/Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV*, съединени дела C-397/01 до C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584, т. 80.

⁽²²⁾ Директива 93/104/ЕО.

⁽²³⁾ Решение на Съда от 12 ноември 1996 г., *Обединено кралство Великобритания и Северна Ирландия/Съвет на Европейския съюз*, C-84/94, ECLI:EU:C:1996:431, т. 15—49; Решение на Съда по дело C-151/02, *op. cit.*, т. 93.

⁽²⁴⁾ Понастоящем член 153, параграф 2 от Договора за функционирането на Европейския съюз.

⁽²⁵⁾ Решение на Съда от 10 септември 2015 г., *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.)/Tyco Integrated Security SL и Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA*, C-266/14, ECLI:EU:C:2015:578, т. 22; Решение на Съда от 25 ноември 2010 г., *Günter Fuß/Stadt Halle*, C-429/09, ECLI:EU:C:2010:717, т. 32; Определение на Съда от 4 март 2011 г., *Nicușor Grigore/Regia Națională a Pădurilor Romsilva — Direcția Silvică București*, C-258/10, ECLI:EU:C:2011:122, т. 39.

⁽²⁶⁾ Целта на това тълкувателно съобщение обаче остава да се представи актуалното състояние на приложимия текст и следователно изменените разпоредби няма да бъдат разглеждани, освен ако са от значение за развитието. Именно такъв е случаят с разпоредбата, с която се установява, че междуседмичната почивка следва обикновено да бъде в неделя, и случаят с изключването на транспортни сектори от обхвата на директивата, които вече не съществуват.

В съответствие с нейното правно основание целта на директивата, както е определена в член 1, параграф 1 и в няколко съображения от нея ⁽²⁷⁾, е да определи „минималните изисквания за безопасност и здраве при организацията на работното време“.

Правното основание и целта на директивата са ръководните принципи, които Съдът използва при нейното тълкуване, и следователно трябва да бъдат взети предвид. Освен това в съответствие със съображение 4 от директивата, което гласи, че „[п]одобряването на безопасността, хигиената и здравето на работниците при работа е цел, която не следва да бъде подчинена само на икономически съображения“, Съдът отказа да вземе под внимание икономическите и организационните последици, посочени от държавите членки, за това дали дежурството (on-call) се определя като работно време ⁽²⁸⁾.

III. ОБХВАТ НА ДИРЕКТИВАТА

A. Лица, попадащи в обхвата

1. Прилагане на разпоредбите на директивата към „работници“

Въпреки че директивата не съдържа конкретен член, в който да се определят лицата, попадащи в нейния обхват, оперативните ѝ разпоредби се отнасят за „работници“ (често за „всеки работник“ или „всички работници“).

Самото понятие „работник“ не е определено в директивата. В придружаващия документ към предложението за Директивата за работното време от 1993 г. ⁽²⁹⁾ е предложено да се прилага определението, посочено в Директива 89/391/ЕИО ⁽³⁰⁾, т.е., че „работник“ „е всяко лице, наето от работодател, включително обучаващите се и чираците с изключение на домашните помощници“. Съдът обаче е опровергал това на основание, че самата Директива за работното време не се позовава на тази разпоредба от Директива 89/391/ЕИО. Той също така е изключил и прилагането на определение, произтичащо от националното законодателство и/или практики ⁽³¹⁾.

Обратно, Съдът е постановил, че това понятие не може да има различно тълкуване съгласно всяко национално право, а има самостоятелно, присъщо на правото на Съюза значение. Той е чел, че понятието работник не може да се тълкува ограничително ⁽³²⁾ и е заключил, че то „следва да бъде определено съобразно обективни критерии, които характеризират трудовото правоотношение с оглед на правата и задълженията на съответните лица. Основната характеристика на трудовото правоотношение обаче е обстоятелството, че през определен период от време лицето предоставя работна сила в полза на друго лице и под негово ръководство, срещу което получава възнаграждение“ ⁽³³⁾. Съдът по този начин свързва тълкуването на понятието „работник“ за целите на Директива 2003/88/ЕО с тълкуването, установено от съдебната практика в контекста на свободното движение на работници, предвидено в член 45 от Договора.

Съдът постановява, че „[в] рамките на квалификацията от гледна точка на понятието за работник, която трябва да извърши националната юрисдикция, последната трябва да се основава на обективни критерии и да направи цялостна преценка на всички обстоятелства по делото, с което е сезирана, илаци връзка с естеството както на съответните дейности, така и на отношенията между разглежданите страни“ ⁽³⁴⁾.

Той обаче е издал насоки относно прилагането на тези критерии и е установил, че категорията „работник“ по смисъла на законодателството на ЕС е независима от категорията, определена в националното право ⁽³⁵⁾. Той например е постановил, че служителите в публично-правна организация се определят като „работници“, независимо от статута им на държавни служители ⁽³⁶⁾. Той също така е заключил, че временно и сезонно наети служители по срочни договори, които не

⁽²⁷⁾ Вж. по-специално съображения 2 и 4.

⁽²⁸⁾ Решение на Съда по дело C-151/02, *op. cit.*, т. 66—67.

⁽²⁹⁾ Обяснителен меморандум относно предложението за директива на Съвета относно някои аспекти на организацията на работното време, 20 септември 1990 г., COM(90) 317 окончателен — SYN 295, стр. 3

⁽³⁰⁾ Директива 89/391/ЕИО на Съвета от 12 юни 1989 г. за въвеждане на мерки за насърчване подобряването на безопасността и здравето на работниците на работното място (ОВ L 183, 29.6.1989 г., стр. 1).

⁽³¹⁾ Решение на Съда по дело C-428/09, *op. cit.*, т. 27.

⁽³²⁾ Определение на Съда от 7 април 2011 г., *Dieter May/AOK Rheinland/Hamburg — Die Gesundheitskasse*, C-519/09, ECLI:EU:C:2011:221, т. 21.

⁽³³⁾ Решение на Съда по дело C-428/09, *op. cit.*, т. 28.

⁽³⁴⁾ Решение на Съда по дело C-428/09, *op. cit.*, т. 29.

⁽³⁵⁾ Решение на Съда по дело C-428/09, *op. cit.*, т. 30.

⁽³⁶⁾ Определение на Съда от 7 април 2011 г. по дело C-519/09, *op. cit.*, т. 25—26.

подлежат на определени разпоредби от националния кодекс на труда, попадат в обхвата на понятието „работници“⁽³⁷⁾. Съдът също така е постановил, че понятието „работник“ може да обхваща лице, прието в център за подпомагане чрез работа, независимо от степента на производителност на лицето, произхода на средствата, свързани с възнаграждението, или ограничения размер на възнаграждението⁽³⁸⁾.

Статутът на лицето съгласно националното право не е от решаващо значение за приложимостта на Директивата за работното време. Напротив, нейната приложимост ще зависи от това дали съответното лице се определя като „работник“ съгласно определението на понятието „работник“ в съдебната практика на ЕС. Това се основава на аспекти на неговите конкретни работни договорености, по-специално на това дали лицето извършва ефективна и действителна дейност под ръководството и надзора на друг човек и срещу възнаграждение.

Това от своя страна означава, че някои лица, определени като „самостоятелно заети“ лица съгласно националното право, при все това могат да бъдат категоризирани като „работници“ от Съда на ЕС за целите на прилагането на Директивата за работното време⁽³⁹⁾. Съдът действително е постановил, че „квалифицирането като „доставчик на услуги на свободна практика“ съгласно националното право не изключва възможността дадено лице да бъде квалифицирано като „работник“ по смисъла на правото на Съюза, ако е на свободна практика само фиктивно, като по този начин се прикрива реално трудово правоотношение“⁽⁴⁰⁾. Съдът отбелязва следните елементи като възможни показатели за определянето на дадено лице като „работник“: ако лицето действа под ръководството на работодателя по-специално по отношение на свободата му да избира работното време, естеството на работата и мястото, на което тя се извършва⁽⁴¹⁾, ако лицето не се излага на свързан с дейността на работодателя търговски риск⁽⁴²⁾ и ако то е включено в предприятието на работодателя през срока на трудовото правоотношение, като образува с него един стопански субект⁽⁴³⁾.

Въпреки че няма конкретна съдебна практика към днешна дата относно положението на „доброволците“, „обучаващите се лица“ или лицата, работещи на договори с нула часове или граждански договори по отношение на Директивата за работното време, същата оценка, въз основа на критериите, представени по-горе, може да доведе до категоризирането на лицата, работещи при каквато и да било форма на договорни отношения, като „работници“ и поради това те биха били обхванати от Директивата за работното време.

2. Прилагане на директивата в случай на едновременни договори

Директивата за работното време установява минималните изисквания по отношение на „работниците“. Тя обаче не посочва изрично дали разпоредбите ѝ определят абсолютни ограничения в случай на едновременни договори с един или повече работодател(и) или се прилагат за всяко трудово правоотношение поотделно. Съдът все още не се е произнесъл по този въпрос.

Както беше посочено в предишни доклади⁽⁴⁴⁾, Комисията счита, че с оглед на целта на директивата да се подобри здравето и безопасността на работниците, ограниченията относно средната продължителност на седмичното работно време и относно междудневната и междуседмичната почивка следва да се прилагат, доколкото е възможно, за всеки отделен работник. Като се има предвид необходимостта да се гарантира, че се осигурява пълното изпълнение на целта относно здравето и безопасността, посочена в Директивата за работното време, законодателството на държавите членки следва да предвижда подходящи механизми за мониторинг и правоприменение.

Може да се отбележи също така, че в съответствие с обхвата на [представената по-горе](#) директива, тя не се прилага за взаимоотношения, при които лицето не отговаря на критериите за „работник“ по смисъла на правото на ЕС. Това например означава, че работното време на „доброволците“ или „самостоятелно заетите лица“, които не отговарят на критериите за „работници“, не попада в обхвата на директивата.

⁽³⁷⁾ Решение на Съда по дело C-428/09, *op. cit.*, т. 30—32.

⁽³⁸⁾ Решение на Съда от 26 март 2015 г., *Gérard Fenoll/Centre d'aide par le travail 'La Jouvène' u Association de parents et d'amis de personnes handicapées mentales (APEI) d'Avignon*, C-316/13, ECLI:EU:C:2015:200, т. 29—41.

⁽³⁹⁾ Вж. по аналогия решението от 4 декември 2014 г., *FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411, т. 35—37.

⁽⁴⁰⁾ Решение на Съда по дело C-413/13, *op. cit.*, т. 35.

⁽⁴¹⁾ Решение на Съда от 13 януари 2004 г., *Debra Allonby/Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional and Secretary of State for Education and Employment*, C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18, т. 72.

⁽⁴²⁾ Решение на Съда от 14 декември 1989 г., *The Queen/Ministry of Agriculture, Fisheries and Food, ex parte Aegate Ltd*, C-3/87, ECLI:EU:C:1989:650, т. 36.

⁽⁴³⁾ Решение на Съда от 16 септември 1999 г., *Наказателно производство срещу Jean Claude Becu, Annie Verweire, Smeg NV u Adia Interim NV*, C-22/98, ECLI:EU:C:1999:419, т. 26.

⁽⁴⁴⁾ Доклад на Комисията относно степента на изпълнение на Директива 93/104/ЕО на Съвета от 23 ноември 1993 г. относно някои аспекти на организацията на работното време, COM(2000) 787 окончателен; Доклад на Комисията относно изпълнението от страна на държавите членки на Директива 2003/88/ЕО относно някои аспекти на организацията на работното време и придружаващ документ, COM(2010) 802 окончателен и SEC(2010) 1611 окончателен.

Б. Материален обхват — засегнати сектори**1. Принцип: Директивата се прилага за всички сектори**

В член 1 от Директивата за работното време се предвижда, че:

„[...] 3. Настоящата директива се прилага за всички сектори на дейност, както обществени, така и частни, по смисъла на член 2 от Директива 89/391/ЕИО, без да се засягат разпоредбите на членове 14, 17, 18 и 19 от настоящата директива. [...]“.

В член 2 от Директива 89/391/ЕИО за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето на работниците на работното място, на който е направено позоваване, се предвижда, че:

„1. Настоящата директива се прилага във всички сфери на дейност, както в обществената, така и в частния сектор (промишленост, селско стопанство, търговия, администрация, услуги, обучение, култура, развлечения и др.).“

2. Настоящата директива не се прилага, когато особеностите на някои специфични дейности на обществени служби, като например въоръжените сили и полицията или някои специфични дейности на службите на гражданска защита, неизбежно влизат в конфликт с нея.

В този случай безопасността и здравето на работниците трябва да се осигури във възможно най-висока степен в светлината на целите на настоящата директива“.

В съответствие с добре установената съдебна практика на Съда, която взема предвид целта на директивата, а именно насърчаване на подобренията в областта на безопасните и здравословни условия на труд на работниците на работното място, както и с формулировката на член 2, параграф 1 от Директива 89/391/ЕИО, обхватът на Директивата за работното време трябва да се тълкува широко ⁽⁴⁵⁾.

Вследствие на това изключването от обхвата, определено в член 2, параграф 2 от Директива 89/391/ЕИО, трябва да се тълкува ограничително ⁽⁴⁶⁾ и „така, че приложното му поле да бъде сведено до стриктно необходимото за опазване на интересите, за чиято защита посочените derogации са предназначени“ ⁽⁴⁷⁾.

В действителност Съдът е постановил, че изключването не се отнася до секторите на дейност, разглеждани в тяхната цялост. Неговата единствена цел е да се гарантира „правилното функциониране на службите, необходими за защитата на общественото здраве, безопасността и реда, например при катастрофи с изключителна сериозност и мащаб, които се характеризират с това, че могат да изложат здравето и безопасността на работниците на значителен риск и че по своята същност не се поддават на планиране по отношение на работното време на екипите за реагиране при извънредни ситуации“ ⁽⁴⁸⁾.

Съдът е установил, че въпреки необходимостта някои служби да реагират на събития, които по определение са непредвидими, дейностите, които те извършват в нормални условия и които също съответстват на специално предвидените за служба от този вид задължения, все пак могат да бъдат организирани предварително, включително работното време на персонала и превенцията на рисковете за безопасността и/или здравето ⁽⁴⁹⁾.

Следователно изключването от обхвата не зависи от това дали работниците принадлежат към някой от секторите, посочени в Директива 89/391/ЕИО. То зависи по-скоро от специфичния характер на някои отделни задачи, извършвани от служителите в тези сектори. Предвид необходимостта да се гарантира ефективната защита на общността такива задачи дават основание за изключване от правилата, установени в посочената директива.

Следователно Директивата за работното време се прилага за дейностите на въоръжените сили, полицията или службите на гражданска защита. Тя се прилага също и за други специфични дейности на публичните служби, доколкото те се извършват при нормални обстоятелства.

⁽⁴⁵⁾ Решение на Съда по дело C-303/98, *op. cit.*, т. 34; Решение на Съда от 14 октомври 2010 г. по дело C-428/09, *op. cit.*, т. 22.

⁽⁴⁶⁾ Решение на Съда по дело C-303/98, *op. cit.*, т. 35; Определение на Съда от 3 юли 2001 г., *Confederación Intersindical Galega (CIG)/Servicio Galego de Saúde (Sergas)*, C-241/99, ECLI:EU:C:2001:371, т. 29; Решение на Съда по съединени дела C-397/01 до C-403/01, *op. cit.*, т. 52; Определение на Съда от 14 юли 2005 г. по дело C-52/04, *op. cit.*, т. 42; Решение на Съда от 12 януари 2006 г., *Комисия на Европейските общности/Кралство Испания*, C-132/04, ECLI:EU:C:2006:18, т. 22; Решение на Съда по дело C-428/09, *op. cit.*, т. 24.

⁽⁴⁷⁾ Определение на Съда от 14 юли 2005 г. по дело C-52/04, *op. cit.*, т. 44; Решение на Съда от 5 октомври 2004 г., съединени дела C-397/01 до C-403/01, *op. cit.*, т. 54; Решение на Съда по дело C-132/04, *op. cit.*, т. 23.

⁽⁴⁸⁾ Определение на Съда от 14 юли 2005 г. по дело C-52/04, *op. cit.*, т. 45; Решение на Съда по съединени дела C-397/01 до C-403/01, *op. cit.*, т. 55.

⁽⁴⁹⁾ Решение на Съда по съединени дела C-397/01 до C-403/01, *op. cit.*, т. 57; Определение на Съда от 14 юли 2005 г. по дело C-52/04, *op. cit.*, т. 46.

В своята съдебна практика Съдът е постановявал, че директивата се прилага за дейностите на екипите за първична медицинска помощ и за лекарите и медицинския персонал, предоставящи услуги като част от екипите за първична медицинска помощ⁽⁵⁰⁾. Това се отнася и за други служби, натоварени с реакцията при извънредни ситуации, като лекарите и медицинския персонал в екипите за първична медицинска помощ и в други служби за реагиране при извънредни ситуации на открито⁽⁵¹⁾, работниците в спешната медицинска помощ⁽⁵²⁾, оперативния персонал на публичните служби за борба с пожарите⁽⁵³⁾, общинския полицейски⁽⁵⁴⁾ или нецивилен персонал на публичните администрации, когато те изпълняват задълженията си при нормални обстоятелства⁽⁵⁵⁾.

2. Дерогация: изключване в извънредни ситуации

Изключване от обхвата на директивата все пак съществува, като Съдът е уточнил, че то е възможно само в случай на „извънредни събития, при които правилното прилагане на мерките за защита на населението в ситуации, при които обществото като цяло е изложено на сериозен риск, изисква персонала, който реагира на ситуацията от този вид, да даде абсолютен приоритет на целта на мерките, за да може тя да бъде постигната“⁽⁵⁶⁾.

Това би могло да се отнася за „природни и технологични бедствия, атаки, сериозни инциденти или други подобни събития, които поради своята сериозност и мащаб изискват прилагането на мерки, необходими за защитата на живота, здравето и безопасността на общността като цяло, чието правилно изпълнение би могло да бъде застрашено, ако трябва да се спазват всички правила, установени в директиви 89/391 и 93/104 [Директивата за работното време]“⁽⁵⁷⁾.

Изключването, тълкувано от Съда, произтича от член 2, параграф 2 от Директива 89/391/ЕИО. Той гласи, че „настоящата директива не се прилага, когато особеностите на някои специфични дейности на обществени служби, [...] неизбежно влизат в конфликт с нея“ (добавено подчертаване от Комисията).

Комисията счита, че решаващият фактор в този случай следва да бъде естеството на дейността на работниците за предоставянето на „дейности на обществени служби“, насочени към осигуряване на обществения ред и обществената сигурност⁽⁵⁸⁾, а не само наличието на работодател от публичния сектор или на публична намеса във финансирането или организацията на съответната служба.

Въпреки че Съдът все още не се е произнесъл по този въпрос, би изглеждало неоправдано при възникване на извънредни събития, като цитираните по-горе, временното изключване да важи само за работниците от публичния сектор, а за работниците от частния сектор, например работници в частни болници, да продължава да се изисква стриктно спазване на разпоредбите на директивата.

Във всеки случай Съдът е подчертал, че дори когато директивата не се прилага в изключителни ситуации, в нея от компетентните органи се изисква „да гарантират безопасността и здравето на работниците, доколкото това е възможно“⁽⁵⁹⁾.

3. Морски лица

В член 1, параграф 3 от директивата се предвижда:

„[...] Настоящата директива не се прилага за моряците, определени в Директива 1999/63/ЕО, без да се накърняват разпоредбите на член 2, параграф 8 от настоящата директива. [...]“.

А *contrario*, тази разпоредба означава, че общата Директива за работното време се прилага за морски лица, които не са обхванати от Директива 1999/63/ЕО на Съвета⁽⁶⁰⁾.

⁽⁵⁰⁾ Решение на Съда по дело C-303/98, *op. cit.*, т. 41.

⁽⁵¹⁾ Определение на Съда по дело C-241/99, *op. cit.*, т. 30.

⁽⁵²⁾ Решение на Съда по съединени дела C-397/01 до C-403/01, *op. cit.*, т. 63.

⁽⁵³⁾ Определение на Съда от 14 юли 2005 г. по дело C-52/04, *op. cit.*, т. 52; Решение на Съда по дело C-429/09, *op. cit.*, т. 57.

⁽⁵⁴⁾ Решение на Съда от 21 октомври 2010 г., *Antonino Accardo и друзю/Comune di Torino*, C-227/09, ECLI:EU:C:2010:624, т. 39.

⁽⁵⁵⁾ Решение на Съда по дело C-132/04, *op. cit.*, т. 25—38.

⁽⁵⁶⁾ Определение на Съда от 14 юли 2005 г. по дело C-52/04, *op. cit.*, т. 53; Решение на Съда по дело C-132/04, *op. cit.*, т. 26.

⁽⁵⁷⁾ Определение на Съда от 14 юли 2005 г. по дело C-52/04, *op. cit.*, т. 54; Решение на Съда по дело C-132/04, *op. cit.*, т. 27.

⁽⁵⁸⁾ Решение на Съда по дело C-303/98, *op. cit.*, т. 36.

⁽⁵⁹⁾ Определение на Съда от 14 юли 2005 г. по дело C-52/04, *op. cit.*, т. 56; Решение на Съда по дело C-132/04, *op. cit.*, т. 28.

⁽⁶⁰⁾ Директива 1999/63/ЕО на Съвета от 21 юни 1999 г. относно Споразумението за организацията на работното време на морските лица, сключено между Асоциацията на корабособствениците от Европейската общност (ЕССА) и Федерацията на синдикатите на транспортните работници в Европейския съюз (FST) (ОВ L 167, 2.7.1999 г., стр. 33).

С последната директива се установяват минимални стандарти за работното време на морските лица. Съгласно клауза 1 от приложението към Директива 1999/63/ЕО тя се прилага за „морските лица на борда на всеки морски кораб, притежаван от публични или частни субекти, който е регистриран на територията на държава членка и обичайно извършва морски търговски дейности“, а морските лица са определени в клауза 2 като „всяко лице, което е наето на работа или е ангажирано или работи в каквото и да е качество на борда на кораб, за който се прилага настоящото споразумение“.

В резултат на това работниците на борда на плавателни съдове, които обичайно не извършват „морски търговски дейности“, не биха били обхванати от Директива 1999/63/ЕО. С оглед на формулировката на член 1, параграф 3, както е представено по-горе, Комисията счита, че тези работници попадат в обхвата на Директивата за работното време.

4. Сектори и работници, подлежащи на специално законодателство

В член 14 от директивата също се установява, че:

„Разпоредбите на настоящата директива не се прилагат, когато други актове на Общността съдържат по-специфични изисквания за организацията на работното време за някои професии или професионални дейности“.

Въз основа на настоящите правни актове на Съюза, Директивата за работното време не се прилага, когато съществуват по-специфични изисквания. Такъв е случаят по отношение на:

— младите работници

Директива 94/33/ЕО на Съвета от 22 юни 1994 г. за закрила на младите хора на работното място ⁽⁶¹⁾.

— гражданската авиация

Директива 2000/79/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 г. относно Европейското споразумение за организация на работното време на мобилните работници в гражданската авиация, сключено от Асоциацията на европейските авиокомпани (АЕА), Европейската федерация на транспортните работници (ЕТФ), Европейската асоциация на пилотите (ЕСА), Асоциацията на европейските регионални авиокомпани (ЕРА) и Международната асоциация на въздушните превозвачи (IACA) ⁽⁶²⁾.

— автомобилния транспорт

Директива 2002/15/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 11 март 2002 г. за организацията на работното време на лицата, извършващи транспортни дейности в автомобилния транспорт, ⁽⁶³⁾ и Регламент (ЕО) № 561/2006 на Европейския парламент и на Съвета от 15 март 2006 г. за хармонизиране на някои разпоредби от социалното законодателство, свързани с автомобилния транспорт, за изменение на Регламенти (ЕИО) № 3821/85 и (ЕО) № 2135/98 на Съвета и за отмяна на Регламент (ЕИО) № 3820/85 на Съвета ⁽⁶⁴⁾.

— трансграничния железопътен транспорт

Директива 2005/47/ЕО на Съвета от 18 юли 2005 г. относно Споразумението между Общността на европейските железници (СЕР) и Европейската федерация на транспортните работници (ЕТФ) относно определени аспекти на условията на труд на мобилните работници, които участват в интероперативни трансгранични съобщения в железопътния сектор ⁽⁶⁵⁾.

— вътрешния воден транспорт

Директива 2014/112/ЕС на Съвета от 19 декември 2014 г. за прилагане на Европейското споразумение относно определени аспекти на организацията на работното време в сектора на вътрешния воден транспорт, сключено от Европейския съюз за речно корабплаване (ЕБУ), Европейската организация на речните превозвачи (ЕСО) и Европейската федерация на работниците от транспорта (ЕТФ) ⁽⁶⁶⁾.

Подобно на ситуацията с морските лица, е необходимо да се върнем към точния обхват на тези директиви, тъй като дори в съответните сектори някои работници биха могли да бъдат изключени от него и поради това биха попаднали в обхвата на разпоредбите на общата Директива за работното време.

⁽⁶¹⁾ ОВ L 216, 20.8.1994 г., стр. 12.

⁽⁶²⁾ ОВ L 302, 1.12.2000 г., стр. 57.

⁽⁶³⁾ ОВ L 80, 23.3.2002 г., стр. 35.

⁽⁶⁴⁾ ОВ L 102, 11.4.2006 г., стр. 1.

⁽⁶⁵⁾ ОВ L 195, 27.7.2005 г., стр. 15.

⁽⁶⁶⁾ ОВ L 367, 23.12.2014 г., стр. 86.

В. Обхват на разпоредбите

1. Какво е обхванато (или не е обхванато)?

Както беше посочено в член 1, параграф 2 от Директивата за работното време, той се прилага за:

- „[...] а) *минималната продължителност на междудневната почивка, междуседмичната почивка и годишния отпуск, на почивките в работно време и максималната продължителност на седмично работно време;*
- б) *някои аспекти на нощния труд, работата на сцени и режима на работа.*“

А *contrario*, това означава, че „законоустановеното“ работно време на работниците, т.е. законоустановената продължителност на работната седмица, над която работодателите често трябва да плащат за извънреден труд, не се урежда в директивата и определянето му е оставено на държавите членки при едновременно спазване на максималното ограничение за средната продължителност на седмичното работно време, посочено в член 6 от директивата (вж. глава VI).

Директивата за работното време не разглежда също и въпроса с възнаграждението, включително равнищата на заплатите и методите за определяне на възнаграждението, както и различните ставки на заплащане, които могат да бъдат установени на национално равнище ⁽⁶⁷⁾. Съдът е приел, че това е ясно както от целта, така и от формулировката на разпоредбите на директивата. Също така това следва недвусмислено от член 153, параграф 5 от Договора за функционирането на Европейския съюз ⁽⁶⁸⁾. Единственото признато от Съда изключение от този принцип е, че заплащането по време на годишния отпуск на работниците трябва да бъде гарантирано (вж. глава VII).

2. Минимални разпоредби

В съответствие със своето правно основание Директивата за работното време установява минимални стандарти в посочените по-горе области. Нейните минимални разпоредби имат за цел да осигурят „защитна мрежа“ за здравето и безопасността на работниците ⁽⁶⁹⁾. Те са задължителни за държавите членки, които са длъжни да гарантират транспонирането на минималните стандарти в националното си право. Минималният характер на разпоредбите на директивата обаче означава също така, че тя не възпрепятства държавите членки да прилагат или въвеждат национални разпоредби, които са по-благоприятни за защитата на здравето и безопасността на работниците.

В член 15 от директивата специално се посочва този аспект:

„*Настоящата директива не засяга правото на държавите членки да прилагат или въвеждат закони, подзаконови или административни разпоредби, които са по-благоприятни за защитата на безопасността и здравето на работниците, или да улесняват или разрешават прилагането на колективни трудови договори или споразумения между социалните партньори, които са по-благоприятни за защитата на безопасността и здравето на работниците.*“

Това от своя страна означава, че когато работниците се ползват с допълнителна защита съгласно националното право, условията се определят от държавите членки, и че тълкувателните решения на Съда във връзка с разпоредбите на директивата не се прилагат за предоставени на национално равнище разпоредби, които гарантират по-голяма защита.

Когато държавите членки се възползват от възможността да изпълняват или да прилагат разпоредби, гарантиращи по-голяма защита, спазването на посочените в директивата правила трябва да се установи само чрез позоваване на фиксирания в нея ограничения. Остава задължението „*държавите членки да гарантират спазването на всяко от минималните изисквания, посочени в директивата*“ ⁽⁷⁰⁾.

⁽⁶⁷⁾ Определение на Съда от 11 януари 2007 г., *Jan Vorel/Nemocnice Český Krumlov*, C-437/05, ECLI:EU:C:2007:23, т. 32—35; Решение на Съда по дело C-266/14, *op. cit.*, т. 48—49; Определение на Съда от 4 март 2011 г. по дело C-258/10, *op. cit.*, т. 81.

⁽⁶⁸⁾ Решение на Съда от 1 декември 2005 г., *Abdelkader Dellas и други/Premier ministre и Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité*, C-14/04, ECLI:EU:C:2005:728, т. 38—39.

⁽⁶⁹⁾ Предложение за директива на Съвета относно някои аспекти на организацията на работното време, 20 септември 1990 г., COM(90) 317 окончателен — SYN 295, *op. cit.* стр. 3.

⁽⁷⁰⁾ Решение на Съда от 1 декември 2005 г. по дело C-14/04, *op. cit.*, т. 53.

3. Запазване на нивото на закрила

Както беше посочено по-горе, в директивата се установяват минимални разпоредби, които държавите членки трябва да транспонират в националното право.

Въпреки че държавите членки разполагат с определена степен на свобода в начина, по който да транспонират и изпълняват тези разпоредби, в член 23 от директивата се предвижда, че:

„Без да се засяга правото на държавите членки да разработват, предвид променящите се обстоятелства, различни закони, подзаконни или договорни разпоредби в областта на работното време при условие, че се спазват минималните изисквания, предвидени в настоящата директива, прилагането на директивата не съставлява валидно основание за намаляване на общото равнище на безопасност, което е осигурено на работниците“.

Въпреки че Съдът не е имал повод да се произнесе по тази разпоредба по отношение на Директивата за работното време, той се е произнесъл по подобна разпоредба, съдържаща се в Директивата относно срочната работа ⁽⁷¹⁾, т.е. клауза 8, точка 3, която гласи, че *„прилагането на разпоредбите на настоящото споразумение не представлява основателна причина за намаляване на общото ниво на закрила, предоставена на работниците в областта, обхваната от настоящото споразумение“*.

В този контекст Съдът е постановил, че тази клауза не може да се тълкува ограничително поради целта на споразумението да се подобрят условията на живот и на труд на съответните работници ⁽⁷²⁾.

Съдът също така е установил два критерия, които трябва да бъдат разгледани по отношение на тази клауза ⁽⁷³⁾:

- съществуването на намаляване на „общото ниво на закрила“ и
- факта, че това намаляване трябва да бъде свързано с „изпълнението“ на споразумението.

Въпреки че Съдът е постановил, че националните съдилища са тези, които се произнасят относно съществуването на намаляване на закрилата на работниците ⁽⁷⁴⁾, той при все това е счел, че по отношение на първия критерий, фактът, че намаляването се отнася до „общото ниво на закрила“, е означавал, че само *„намаляване в размер, който е вероятно да има въздействие върху националното законодателство като цяло [...] е възможно да бъде обхванат“* от тази разпоредба ⁽⁷⁵⁾.

Що се отнася до втория критерий, Съдът счита, че връзката с „изпълнението на споразумението“ не се ограничава само до първоначалното транспониране на директивата, а също и обхваща *„всички национални мерки, предназначени да гарантират, че преследваната от Директивата цел може да бъде постигната, включително и тези, които след транспониране в тесния смисъл на думата, добавят или изменят националните правила, приети по-рано“* ⁽⁷⁶⁾. Въпреки това, действително се изключват обхванати от текстове намаления, обосновани от необходимостта да се насърчава *„друга цел, която е различна от [изпълнението на споразумението]“* ⁽⁷⁷⁾.

Комисията счита, че същата позиция важи и за Директивата за работното време, като се има предвид нейната цел да се защитят здравето и безопасността на работниците и подобната формулировка на член 23 от нея и клауза 8, точка 3 от Директивата относно срочната работа. Това означава, че член 23 не може да се тълкува ограничително и че горните два критерия се прилагат за определяне на характеристиките на намаляване на общото ниво на закрила, свързано с прилагането на директивата, което е забранено.

⁽⁷¹⁾ Директива 1999/70/ЕО на Съвета от 28 юни 1999 г. относно Рамково споразумение за срочната работа, сключено между Европейската конфедерация на профсъюзите (CES), Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE) и Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР) (ОВ L 175, 10.7.1999 г., стр. 43).

⁽⁷²⁾ Решение на Съда от 23 април 2009 г., *Kiriaki Angelidaki и други/Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis, Charikleia Giannoudi/Dimos Geropotamou и Georgios Karabousanos и Sofoklis Michopoulos/Dimos Geropotamou*, съединени дела C-378/07 до C-380/07, ECLI:EU:C:2009:250, т. 112—113.

⁽⁷³⁾ Решение на Съда по съединени дела C-378/07 до C-380/07, *op. cit.*, т. 126.

⁽⁷⁴⁾ Решение на Съда по съединени дела C-378/07 до C-380/07, *op. cit.*, т. 129.

⁽⁷⁵⁾ Решение на Съда по съединени дела C-378/07 до C-380/07, *op. cit.*, т. 140.

⁽⁷⁶⁾ Решение на Съда по съединени дела C-378/07 до C-380/07, *op. cit.*, т. 131.

⁽⁷⁷⁾ Решение на Съда по съединени дела C-378/07 до C-380/07, *op. cit.*, т. 133.

IV. ОПРЕДЕЛЕНИЯ

A. Работно време и почивка

В член 2 се определят понятията „работно време“ и „почивка“ за целите на директивата:

„По списъла на настоящата директива се прилагат следните определения:

1. „работно време“ означава всеки период, през който работникът работи на разположение на работодателя и изпълнява своята дейност или задължения, в съответствие с националното законодателство и/или практика;
2. „почивка“ означава всеки период, който не е работно време;

Съгласно съображение 5 от директивата понятието „почивка“ трябва да се изразява в единици за време, т.е. в дни, часове и/или части от тях.

1. Определение на понятията „работно време“ и „почивка“

От гледна точка на формулировката на директивата Съдът е постановил, че съгласно логиката на директивата работното време „трябва да се разбира в отграничение от почивката, като двете взаимно се изключват“⁽⁷⁸⁾, както и че директивата „не предвижда междинна категория между работно време и почивка“⁽⁷⁹⁾.

Съдът също така е постановил, че понятията „работно време“ и „почивка“ „не могат да се тълкуват в съответствие с изискванията на различните законодателства на държавите членки, а представляват понятия на общностното право, които следва да се дефинират според обективни критерии въз основа на систематиката и целта на посочената директива, насочена към [...] подобряване на условията на живот и труд на работниците. Само такова автономно тълкуване е в състояние да осигури на тази директива пълна ефективност, както и еднакво приложение на посочените понятия във всички държави членки“⁽⁸⁰⁾.

Това означава също, че държавите членки не могат едностранно да определят обхвата на тези понятия⁽⁸¹⁾. Допълнително потвърждение на това е фактът, че директивата не позволява дерогация от член 2⁽⁸²⁾, в който се установяват, наред с другото, определенията за „работно време“ и „почивка“.

С позоваването на самия текст на член 2, параграф 1, съдебната практика на Съда⁽⁸³⁾ и историческите документи⁽⁸⁴⁾ се определят три кумулативни критерия за това дали определени периоди се считат за „работно време“:

— *работникът работи*

Първият критерий е пространствен и отговаря на условието „работникът да е на работното си място“ или да „присъства на работното място“. В английската версия има малко отклонение от точната формулировка на директивата. Това може да се обясни с леките разминавания между различните езикови версии на директивата: например, в текста на френски се посочва „le travailleur est au travail“, а на испански „el trabajador permanece en el trabajo“, а не „le travailleur travaille“ или „el trabajador trabaja“.

Необходимостта от единно тълкуване на разпоредбите на европейското законодателство налага текстът на директивата да се тълкува и прилага с оглед на съществуващите версии на останалите официални езици. В случай на разминаване разпоредбата трябва да се тълкува, като се вземат предвид целта и общата структура на правилата, от която тя е част⁽⁸⁵⁾.

⁽⁷⁸⁾ Решение на Съда по дело C-303/98, *op. cit.*, т. 47; Решение на Съда по дело C-151/02, *op. cit.*, т. 48; Определение на Съда по дело C-437/05, *op. cit.*, т. 24; Решение на Съда по дело C-14/04, *op. cit.*, т. 42; Решение на Съда по дело C-266/14, *op. cit.*, т. 25.

⁽⁷⁹⁾ Определение на Съда от 11 януари 2007 г. по дело C-437/05, *op. cit.*, т. 25; Решение на Съда по дело C-14/04, *op. cit.*, т. 43; Определение на Съда от 4 март 2011 г. по дело C-258/10, *op. cit.*, точка 43; Решение на Съда по дело C-266/14, *op. cit.*, т. 26.

⁽⁸⁰⁾ Решение на Съда по дело C-14/04, *op. cit.*, т. 44; Решение на Съда по дело C-151/02, *op. cit.*, т. 58; Определение на Съда от 11 януари 2007 г. по дело C-437/05, *op. cit.*, т. 26; Решение на Съда по дело C-266/14, *op. cit.*, т. 27; Определение на Съда от 4 март 2011 г. по дело C-258/10, *op. cit.*, т. 44.

⁽⁸¹⁾ Решение на Съда по дело C-14/04, *op. cit.*, т. 45.

⁽⁸²⁾ Определение на Съда от 4 март 2011 г. по дело C-258/10, *op. cit.*, точка 45; Решение на Съда по дело C-266/14, *op. cit.*, т. 28.

⁽⁸³⁾ Решение на Съда по дело C-266/14, *op. cit.*, т. 30, 35 и 43.

⁽⁸⁴⁾ Обяснителен меморандум относно съобщението на Комисията относно някои аспекти на организацията на работното време в сектори и дейности, изключени от Директива 93/104/ЕО на Съвета от 23 ноември 1993 г., 18 ноември 1998 г., COM(1998)662 окончателен, т. 6.

⁽⁸⁵⁾ Вж. по аналогия: Решение на Съда на Съда от 19 април 2007 г., *ŪAB Profisa/Muitinės departamentas prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos*, C-63/06, ECLI:EU:C:2007:233, т. 13—15.

В случая с Директивата за работното време подобно тълкуване е накарало Съда да счита критерия „работникът работи“ като пространствен, свързан с необходимостта работникът да бъде „на работното място“ или „на място, определено от неговия работодател“. Тълкуването на генералния адвокат Вот по този въпрос е ясно ⁽⁸⁶⁾, а на Съда — косвено ⁽⁸⁷⁾, тъй като той многократно е посочвал, че решаващ фактор за определянето на „работното време“ е дали работникът е длъжен да присъства физически на посоченото от работодателя място ⁽⁸⁸⁾.

Следва да се отбележи, че не е задължително определеното от работодателя място да бъде работното място. [Както е показано по-долу](#), Съдът е приел също, че времето за придвижване би могло в някои случаи също да се счита за работно време, тъй като работното време на такива работници може да не бъде ограничено до времето, прекарано на обекта на работодателя или на клиентите, както в случая с работниците без фиксирано работно място по делото *Тусо* ⁽⁸⁹⁾.

— *работникът е на разположение на работодателя*

По този въпрос решаващият фактор е, че работникът е на разположение, за да може в случай на необходимост незабавно да извърши необходимите престации ⁽⁸⁸⁾.

Такъв е случаят, когато работниците са правно задължени да се подчиняват на указанията на работодателя си и да упражняват дейността си за него. Обратно, възможността за работниците да управляват своето време без големи ограничения и да се посветят на собствените си интереси, е обстоятелство от естество да покаже, че посветеното време не представлява работно време ⁽⁹⁰⁾.

— *работникът изпълнява своята дейност или задължения*

По отношение на този трети критерий е важно да се отбележи, че както интензивността, така и прекъсването на извършваните дейности са без значение.

В съответствие с целта на Директивата за работното време да се гарантира безопасността и здравето на работниците, Съдът е постановил, че „*дори ако действително извършената дейност е различна в зависимост от обстоятелствата, фактът, че [работниците] са задължени да присъстват и да са на разположение на работното място с оглед на предоставянето на техните професионални услуги означава, че в този случай те изпълняват своите задължения*“ ⁽⁹¹⁾. И наистина Съдът е подчертал, че измежду елементите, характеризиращи понятието „работно време“ по смисъла на директивата, не присъства интензивността на труда, положен от работника или служителя, или неговата производителност ⁽⁹²⁾, и че съответното време може да се определи като работно време, „*независимо от факта, че [...] съответното лице не изпълнява професионалната си дейност без прекъсване*“ ⁽⁹³⁾.

Когато от националните съдилища се изисква да се произнесат дали определено време се определя като работно време или като почивка, те не трябва да ограничават своя анализ до разпоредбите на националното законодателство. Те следва да разгледат условията, които се прилагат на практика по отношение на работното време на засегнатия работник ⁽⁹⁴⁾.

И накрая, в съответствие с формулировката на директивата и съдебната практика на Съда, ако даден период от време не отговаря на тези критерии, той трябва да се разглежда като „почивка“.

⁽⁸⁶⁾ Заключение на генералния адвокат Y. Bot, представено на 11 юни 2015 г., *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.)/Tyco Integrated Security SL и Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA.*, C-266/14, ECLI:EU:C:2015:391, т. 31 и 48.

⁽⁸⁷⁾ Вж. по-специално решението по дело C-303/98, *op. cit.*, т. 48, в което Съдът счита, че първите две условия за работно време („работи“ и „на разположение на работодателя“) са изпълнени за времето на дежурствата в здравния център; вж. също и решението по дело C-266/14, *op. cit.*, т. 43, в което Съдът заявява по отношение на прилагането на критерия „работникът работи“ спрямо работници, които пътуват до/от клиент, че „*работното място на подобни работници не може да бъде сведено до местата на физическо присъствие на тези работници при клиентите на техния работодател*“.

⁽⁸⁸⁾ Решение на Съда по дело C-266/14, *op. cit.*, т. 35; Решение на Съда по дело C-14/04, *op. cit.*, т. 48; Определение на Съда от 11 януари 2007 г. по дело C-437/05, *op. cit.*, т. 28; Определение на Съда от 4 март 2011 г. по дело C-258/10, *op. cit.*, т. 63.

⁽⁸⁹⁾ Решение на Съда по дело C-266/14, *op. cit.*, т. 43—46.

⁽⁹⁰⁾ Решение на Съда по дело C-266/14, *op. cit.*, т. 36—37; Решение на Съда по дело C-303/98, *op. cit.*, т. 50.

⁽⁹¹⁾ Решение на Съда по дело C-303/98, *op. cit.*, т. 48.

⁽⁹²⁾ Определение на Съда от 11 януари 2007 г. по дело C-437/05, *op. cit.*, т. 25; Решение на Съда по дело C-14/04, *op. cit.*, т. 43.

⁽⁹³⁾ Решение на Съда по съединени дела C-397/01 до C-403/01, *op. cit.*, т. 93.

⁽⁹⁴⁾ Определение на Съда от 4 март 2011 г. по дело C-258/10, *op. cit.*, т. 50.

2. Прилагане на определенията на директивата към конкретни периоди от време

а. Време на дежурства и режим на разположение

Ситуацията по отношение на „дежурствата“ и „режима на разположение“ е предмет на конкретни насоки от Съда, по-специално в решенията по делата *SIMAP*, *Jaeger* и *Dellas*, които засягат лекари в екипи за предоставяне на първична медицинска помощ и в болници, както и учители на ученици със специални потребности в заведения за настаняване на млади и възрастни хора с увреждания ⁽⁹⁵⁾.

В тези дела Съдът е постановил, че времето, през което работниците изпълняват дежурства, трябва в неговата цялост да се счита за работно време по смисъла на директивата, ако от тях се изисква да присъстват на работното място. В подобна ситуация от съответните работници се изисква да бъдат на разположение, за да предоставят услугите си, на място, определено от работодателя, за цялата продължителност на периода. Освен това работниците подлежат на много по-големи ограничения, тъй като трябва да останат далече от семействата и социалната си среда и разполагат с по-малко свобода да управляват времето, през което професионалните им услуги не се изискват ⁽⁹⁶⁾.

В подкрепа на своята позиция Съдът изтъква факта, че изключването на времето на дежурство от работното време, в случаите, когато се изисква физическо присъствие, би подкопало сериозно целта да се гарантира здравето и безопасността на работниците, като им се предоставят минимални периоди на почивка и подходящи почивки по време на работа ⁽⁹⁷⁾.

Следва да се отбележи, че времето на дежурството е със статут на „работно време“, независимо от това дали лицето действително е полагало труд по време на тези дежурства ⁽⁹⁸⁾. Това означава, че ако времето на дежурство включва бездействие, това е без значение за статута му на „работно време“ ⁽⁹⁹⁾. По същия начин, фактът, че работниците имат на свое разположение стая за почивка, където могат да си почиват или да спят през времето, когато няма нужда от техните услуги, не засяга статута на времето на дежурството като работно време ⁽¹⁰⁰⁾.

По отношение на използването на системи за равностойност, при които е установено съотношение за отчитането на времето на дежурството, Съдът е постановил, че ако тези системи не осигуряват съответствие с всички минимални изисквания за безопасност и здраве, те са несъвместими с директивата ⁽¹⁰¹⁾.

Обратно, в случаите когато работниците трябва да бъдат на разположение по всяко време, но не са длъжни да стоят на определено от работодателя място, те могат да управляват времето си с по-малко ограничения и да се посветят на собствените си интереси. В подобни ситуации, наричани още „режим на разположение“, само времето, свързано с действителното предоставяне на услуги — включително времето, необходимо за придвижване до мястото, където се предоставят тези услуги — трябва да се счита за работно време по смисъла на директивата ⁽¹⁰²⁾.

б. Време за придвижване на работници без фиксирано работно място между първия и последния клиент и мястото на живеене

В решението по делото *Тусо* Съдът се е произнесъл относно това дали времето за придвижване от мястото на живеене до първия клиент и от последния клиент до мястото на живеене на работници, които нямат фиксирано работно място, отговаря на критериите за „работно време“ ⁽¹⁰³⁾.

Това дело се отнася до техници, които инсталират и поддържат в работещо състояние оборудването за охрана на различни места в териториалната зона, към която са зачислени. Поне веднъж в седмицата те отиват до помещенията на някоя логистична транспортна агенция, откъдето да вземат оборудване, необходимо за осъществяване на работните им дейности. През останалите дни пътуват директно от местата, където живеят, до местата, където трябва да извършват професионалната си дейност.

Съдът е счел, че трите критерия за „работно време“ са изпълнени. На първо място, той приема, че придвижванията на работници до определените от техния работодател клиенти са необходимият инструмент за изпълнението на техническите услуги от тези работници при тези клиенти. Следователно той заключава, че тези периоди трябва да се считат за периоди,

⁽⁹⁵⁾ Решение на Съда по дело C-303/98, *op. cit.*; Решение на Съда по дело C-151/02, *op. cit.*; Решение на Съда по дело C-14/04, *op. cit.*

⁽⁹⁶⁾ Решение на Съда по дело C-151/02, *op. cit.*, т. 65.

⁽⁹⁷⁾ Решение на Съда по дело C-303/98, *op. cit.*, т. 49.

⁽⁹⁸⁾ Определение на Съда от 11 януари 2007 г. по дело C-437/05, *op. cit.*, т. 27; Решение на Съда по дело C-14/04, *op. cit.*, т. 46.

⁽⁹⁹⁾ Определение на Съда от 11 януари 2007 г. по дело C-437/05, *op. cit.*, точка 28.

⁽¹⁰⁰⁾ Решение на Съда по дело C-151/02, *op. cit.*, т. 60 и 64.

⁽¹⁰¹⁾ Решение на Съда по дело C-14/04, *op. cit.*, т. 63.

⁽¹⁰²⁾ Решение на Съда по дело C-303/98, *op. cit.*, т. 50.

⁽¹⁰³⁾ Решение на Съда по дело C-266/14, *op. cit.*

по време на които работниците извършват своята дейност или изпълняват своите задължения⁽¹⁰⁴⁾. На второ място, от гледна точка на факта, че въпросните работници са получавали маршрут за придвижванията си и не са имали възможността да разполагат свободно със своето време и да се посветят на собствените си интереси, Съдът е постановил, че и през това време те са били на разположение на своя работодател⁽¹⁰⁵⁾. На трето място, Съдът е потвърдил, че работниците, които са се придвижвали към или от клиент и следователно са изпълнявали своите задължения, трябва да се считат за намиращи се на работа по време на тези придвижвания. При положение че придвижванията са неразделна част от качеството на работник, който няма фиксирано или обичайно работно място, работното място на подобни работници не може да бъде сведено до обектите на клиентите на техния работодател⁽¹⁰⁶⁾.

в. Други периоди от време

Тъй като Съдът е определил само ограничен набор от периоди за отговарящи на изискванията за „работно време“, Комисията счита, че е необходимо да се предоставят насоки по отношение на други видове периоди. По-долу са очертани становищата на Комисията относно понятието „работно време“ от гледна точка на други периоди от време.

— Придвижвания между местата за срещи в рамките на работния ден

Въпросът за придвижванията между работните места в рамките на работния ден не е предмет на решението по делото *Тусо*. Това е така, защото в разглеждания случай тези периоди вече са се считали за част от изчисляването от работодателя дневно работно време⁽¹⁰⁷⁾.

Предвид това решение обаче и в зависимост от конкретните факти по делото, по което се иска решение, Комисията счита, че придвижванията между работните места в рамките на работния ден също биха могли да отговарят на изискванията за работно време. Това би било така, ако са изпълнени следните условия:

- въпросните придвижвания представляват необходимо средство за предоставяне на услуги на клиентите и по тази причина те трябва да се считат за периоди, през които работниците извършват своята дейност или изпълняват своите задължения;
- съответните работници са на разположение на работодателя през това време, което означава, че те действат по негово указание и не разполагат свободно със своето време, за да се посветят на собствените си интереси;
- времето за придвижване е неразделна част от работата на работниците и мястото на работа на тези работници не може да бъде сведено до обектите на клиентите на техния работодател.

— Нередовни придвижвания на работниците до различно работно място

Следвайки същата логика, както за придвижванията между местата за срещи в рамките на работния ден, е възможно да се приеме, че с оглед на посочените по-горе критерии и целта на Директивата да се защити здравето и безопасността на работниците, придвижванията на работници, които вместо да отиват на основното си работно място, се насочват директно към място на среща или към друго работно място по искане на техния работодател, следва да се считат за работно време. Всъщност по време на тези периоди, положението на работниците може да бъде приравнено на положението на работниците в делото *Тусо*, тъй като те са изпратени от техните работодатели на друго място, различно от мястото, на което обичайно извършват служебните си задължения⁽¹⁰⁸⁾.

— Придвижвания до и от работното място

Що се отнася до ежедневното време за пътуване до фиксирано работно място, няма индикация, че тези периоди следва да се разглеждат като „работно време“ по смисъла на директивата.

⁽¹⁰⁴⁾ Решение на Съда по дело C-266/14, *op. cit.*, т. 30—34.

⁽¹⁰⁵⁾ Решение на Съда по дело C-266/14, *op. cit.*, т. 35—39.

⁽¹⁰⁶⁾ Решение на Съда по дело C-266/14, *op. cit.*, т. 43—46.

⁽¹⁰⁷⁾ Решение на Съда по дело C-266/14, *op. cit.*, т. 16.

⁽¹⁰⁸⁾ Решение на Съда по дело C-266/14, *op. cit.*

Работниците с фиксирано работно място са в състояние да определят разстоянието между дома си и работното място и могат да използват и да организират свободното време си по пътя към и от работното място, за да се посветят на собствените си интереси. Следователно ситуацията е различна от тази по делото Тусо, в което Съдът е счел, че работниците, които не са имали фиксирано работно място, са загубили възможността да определят свободно разстоянието между мястото, където живеят, и обичайното място на начало и край на техния работен ден ⁽¹⁰⁹⁾.

Б. Нощно време и работник, който полага нощен труд

В член 2, параграфи 3 и 4 се предвижда, че:

„3. „нощно време“ означава всеки период, не по-кратък от седем часа, както е определен от националното законодателство, и който във всички случаи трябва да включва периода между полунощ и 05:00 ч.;

4. „работник, който полага нощен труд“ означава:

- а) от една страна, всеки работник, който обичайно работи нощно време най-малко в продължение на три часа от ежедневно си работно време; и
- б) от друга страна, всеки работник, който има вероятност нощно време да изпълнява известна част от годишното си работно време, която се определя по избор на съответната държава членка:
 - i) от националното законодателство, след консултации със социалните партньори; или
 - ii) от колективни договори или споразумения, сключени между социалните партньори на национално или регионално равнище“.

Що се отнася до определението за „нощно време“, съдържанието му е подобно на определението за „нощен труд“, използвано в Конвенцията относно нощния труд на Международната организация на труда („МОТ“) ⁽¹¹⁰⁾. В определението, в крайна сметка прието за Директивата за работното време, на всяка държава членка се налага задължението да определи в националното си право период от 7 часа, който да счита за „нощно време“. Това означава, че всеки полагащ през този период труд, независимо от неговата продължителност, се определя като нощен труд.

Това определение е допълнено от определение за работник, който полага нощен труд, като се поставят следните критерии: а) работници, които обичайно работят нощно време най-малко в продължение на три часа от ежедневно си работно време или б) работници, които има вероятност нощно време да изпълняват известна част от годишното си работно време.

Английската версия на директивата изглежда опорочена, тъй като свързва критериите по букви а) и б) със съюза „и“, което означава, че те биха могли да бъдат кумулативни. В същото време двете букви са въведени поотделно с „от една страна“ и „от друга страна“. Някои версии на други езици не включват това „и“ ⁽¹¹¹⁾, което подсказва, че условията са алтернативни. Това второ разбиране изглежда се подкрепя от Съда, който заяви в решението си по делото SIMAP, че „в член 2, параграф 4, буква а) от Директива 93/104/ЕО работник, който полага нощен труд, се определя като всеки работник, който обичайно работи през нощта най-малко в продължение на три часа от ежедневно си работно време“ и че „в член 2, параграф 4, буква б) също се разрешава националният законодател или, по избор на съответната държава членка, социалните партньори на национално или регионално равнище, да третират като нощни работници други работници, които нощно време изпълняват известна част от годишното си работно време“ ⁽¹¹²⁾.

Поради това Комисията счита, че критериите са алтернативни и че работниците, които отговарят на един от двата критерия, биха могли да бъдат определени като „работници, които полагат нощен труд“.

В първоначалното предложение ⁽¹¹³⁾ изрично се посочва, че работниците, които полагат нощен труд, могат да работят на смени. Това потвърждава, че намерението не е било различните категории да се изключват взаимно и че „работник, който работи на смени“ може едновременно с това да е „работник, който полага нощен труд“. Макар че Съдът не потвърждава

⁽¹⁰⁹⁾ Решение на Съда по дело C-266/14, *op. cit.*, т. 44.

⁽¹¹⁰⁾ Международна организация на труда, Конвенция относно нощния труд, C171, от 26 юни 1990 г.

⁽¹¹¹⁾ Вж. по-специално версиите на Директивата за работното време на френски език и на немски език.

⁽¹¹²⁾ Решение на Съда от 3 октомври 2000 г. по дело C-303/98, *op. cit.*, т. 55.

⁽¹¹³⁾ Обяснителен меморандум относно предложението за директива на Съвета относно някои аспекти на организацията на работното време, 20 септември 1990 г., COM(90) 317 окончателен — SYN 295.

категорично този подход, той е постановил поотделно и успоредно в решението си по делото SIMAP, че „лекарите в екипите за първична медицинска помощ“ могат да се считат както за работници, полагащи ношен труд, така и за работници, които работят на смени. С това косвено се признава, че тези работници могат да бъдат обхванати от двете определения ⁽¹¹⁴⁾. В подобна ситуация съответните работници се възползват от всички мерки за защита, присъщи на категориите, към които принадлежат.

В. Работа на смени и работник, който работи на смени

В член 2, параграфи 5 и 6 се предвижда, че:

„5. „работа на смени“ означава всеки метод за организация на работата на смени, при който работниците последователно работят един след друг на едно и също работно място съгласно определен режим, включително режим на редуване, който може да е непрекъснат или прекъснат, налагащ необходимостта работниците да работят по различно време през определен период от дни или седмици;

6. „работник, който работи на смени“ означава всеки работник, чиито работен график е част от работа на смени.“

Определенията за „работа на смени“ и „работник, който работи на смени“ са предмет на много ограничено тълкуване от Съда. В решението си по делото SIMAP Съдът е постановил, че работното време на лекарите, организирано, така че работниците да се зачисляват последователно на едни и същи работни места на ротационен принцип, отговаря на изискванията на определението за работа на смени ⁽¹¹⁵⁾. В разглеждания случай работниците, които са лекари в обществени здравни заведения, обикновено са работили от 8 ч. до 15 ч. На всеки 11 дни обаче те са давали и дежурства от 15 ч. до 8 ч. сутринта. Съдът е приел, че времето на това „дежурство“ в здравния център или времето „в режим на разположение“, когато работниците е трябвало да бъдат на разположение по всяко време, отговаря на определението за работа на смени на основание, че:

- работниците са били зачислявани последователно на едни и същи работни места на ротационен принцип;
- и че, макар задължението да се извършва на равни интервали, въпросните лекари са викани да изпълняват дейността си по различно време през определен период от няколко дни или седмици.

В разглеждания случай Съдът не е приел, че „нормалният“ работен график на лекарите представлява работа на смени, което вероятно се дължи на факта, че след това работниците са работили по едно и също време и на различни места ⁽¹¹⁶⁾.

Както се посочва в определенията, „работата на смени“ не се ограничава до добре известния „режим на редуване“, при който служителите работят определен набор от часове в рамките на даден период и след това преминават към друг набор от часове, обикновено организиран в три периода от по 8 часа на ден.

И накрая, както беше посочено по-горе, „работници, които работят на смени“, може също така да са „работници, които полагат ношен труд“. Работник, който е обхванат от повече от едно определение, трябва да се ползва от мерките за защита, присъщи на всяко от тях.

Г. Мобилен работник

В член 2, параграф 7 се установява, че:

„7. „мобилен работник“ означава всеки работник, който е нает на работа като член на пътуващия или летателен персонал на предприятие, което извършва услуги за превоз на пътници или стоки чрез автомобилни, въздушни или вътрешноводни транспорт;“

Разграничението между мобилен и немобилен персонал за целите на прилагането на Директивата за работното време беше един от аспектите, обсъждани при подготовката на Директива 2000/34/ЕО и въведени в нея ⁽¹¹⁷⁾.

⁽¹¹⁴⁾ Решение на Съда по дело C-303/98, *op. cit.*, т. 53—64.

⁽¹¹⁵⁾ Решение на Съда по дело C-303/98, *op. cit.*, т. 59—64.

⁽¹¹⁶⁾ Решение на Съда по дело C-303/98, *op. cit.*, т. 61.

⁽¹¹⁷⁾ Обяснителен меморандум относно съобщението на Комисията относно някои аспекти на организацията на работното време в сектори и дейности, изключени от Директива 93/104/ЕО на Съвета от 23 ноември 1993 г., 18 ноември 1998 г., COM(1998)662 окончателен, т. 27.

В Директива 93/104/ЕО са съществували съмнения относно това дали изключването на определени сектори е трябвало да се прилага по отношение на всички заети в тези сектори лица или само по отношение на тези, които подлежат на специфични задължения за мобилност ⁽¹¹⁸⁾. Следователно директивата за изменение е имала за цел да установи някои специфични разпоредби за мобилните служители, като същевременно гарантира, че немобилният персонал в сектори, наемащи мобилни работници, ще се ползва от организация на работното време, която е в съответствие с общите разпоредби.

Съгласно текста на настоящата директива определението за „мобилни работници“ се ограничава до работниците, които едновременно:

- са членове на пътуващия или летателен персонал;
- работят за предприятие, което извършва услуги за превоз на пътници или стоки;
- работят в автомобилния, въздушния или вътрешноводния транспорт.

Значението на понятието „мобилни работници“ е конкретно определено за настоящата директива и е неразривно свързано с критерия за принадлежност към „пътуващия или летателен персонал“. То има за цел да се вземат предвид специфичните условия на труд и особеностите на дейността на съответните работници (например работа и живот на работно място за определени периоди, най-вече като част от трансгранични дейности). Това е различно от мобилните работници в смисъл на командировани, мигранти или трансгранични работници. То също така означава, че не всички работници, които са част от „пътуващия или летателен персонал“, отговарят на критериите за „мобилни работници“.

Това определение на Директива 2003/88/ЕО е свързано с дерогацията, въведена в член 20 от тази директива за мобилните работници (вж. по-долу в точка [IX.G.1](#)).

Както обаче е показано в точка [III.B.4](#) по-горе, само мобилните работници, които не са обхванати от специални законодателни актове в областта на транспорта, попадат в обхвата на настоящата директива и нейните дерогации.

Д. Офшорна работа

Член 2, параграф 8 гласи, че:

„8. „офшорна работа“ означава работа, която се извършва предимно на или от офшорни инсталации (включително сондажни съоръжения), пряко или косвено във връзка с проучването, добиването или експлоатацията на природни изкопавани, в т.ч. възлеводороди, и водолазни дейности във връзка с такива дейности, независимо дали се извършва от офшорна инсталация или от кораб;“

Към днешна дата не са възникнали конкретни въпроси във връзка с това определение и по този въпрос няма съдебна практика на Съда.

Е. Достатъчна почивка

В член 2, параграф 9 се предвижда, че:

„9. „достатъчна почивка“ означава, че работниците имат редовни почивки, чиято продължителност се измерва в единици за време, и които са с достатъчна продължителност и непрекъснати, за да се гарантира, че вследствие на умора или други режими на нередовна работа, те да наранят себе си, свои колеги или други лица и че няма да увредят здравето си, било в краткосрочен или дългосрочен план.“

Позоваване на понятието за достатъчна почивка се съдържа както в съображение 5 от директивата, в което се посочва, че „всички работници трябва да ползват почивка с достатъчна продължителност“, така и в членове 20 и 21, в които се установяват дерогации за мобилните и офшорните работници, както и за работниците на борда на морски риболовни

⁽¹¹⁸⁾ Може обаче да се отбележи, че Съдът в крайна сметка е разяснил този аспект в решението си от 4 октомври 2001 г. по делото *J.R. Bowden, J.L. Chapman и J.J. Doyle/Tuffnells Parcels Express Ltd*, C-133/00, ECLI:EU:C:2001:514, в което е постановил, че с изключването на определени транспортни сектори по силата на член 1, параграф 3 от Директива 93/104/ЕО се изключват не само мобилните работници, но и всички заети в тези сектори лица от обхвата на директивата и прилагането на нейните разпоредби.

плавателни съдове. Следователно това понятие се използва във връзка с работници, които не са обхванати от разпоредбите относно почивката, определени в членове 3—5. В тези специални разпоредби за дерогации се посочва, че тези работници имат право на „достатъчна почивка“ като минимално ниво на защита ⁽¹¹⁹⁾.

При липсата на количествени ограничения и на съдебна практика относно това понятие Комисията счита, че понятието „достатъчна почивка“ трябва да се разглежда с оглед на специфичните обстоятелства, в които се прилага. По-специално специфичните особености, свързани с организацията на работното време и условията на труд на трите вида съответни работници: мобилните работници, офшорните работници и работниците на борда на морски риболовни плавателни съдове, трябва да бъдат взети предвид.

V. МИНИМАЛНА ПРОДЪЛЖИТЕЛНОСТ НА ПОЧИВКАТА

Правото на работниците на минимални периоди на дневна и седмична почивка е залегнало в член 31, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз.

В съображение 5 от Директивата за работното време се потвърждава значението на тези периоди на почивка и се посочва, че „всички работници трябва да ползват почивка с достатъчна продължителност. Понятието „почивка“ трябва да се изразява в единици за време, т.е. в дни, часове и/или части от тях. Работниците в Общността трябва да ползват ежедневни, седмични и годишни почивки с минимална продължителност и почивки по време на работа с достатъчна продължителност. [...]“.

В директивата се определят три вида почивки: междудневна почивка (член 3), почивки по време на работа (член 4) и междуседмична почивка (член 5). В член 7 се предвижда също така период за платен годишен отпуск, който първоначално е бил наречен „годишна почивка“ ⁽¹²⁰⁾ и който се разглежда допълнително в глава VII.

Трябва да се отбележи, че тези разпоредби подлежат на дерогации и че условията за тяхното използване, както и свързаните с тях защитни мерки, са описани подробно в глава IX.

A. Междудневна почивка

В член 3 се предвижда, че:

„Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че всеки работник има право на минимална продължителност на междудневна почивка от 11 последователни часа за всеки период от 24 часа“.

Изискването на всеки работник да се предостави почивка от 11 последователни часа е минимален стандарт и националното право за транспониране на директивата често предоставя разпоредби, гарантиращи по-голяма защита, например гарантиране на по-дълъг период на междудневна почивка на работниците или установяване на максимална дневна продължителност на работното време. Комисията разглежда това като „защитна мрежа“ за здравето и безопасността на съответните работници ⁽¹²⁰⁾, която отчита също така икономическите изисквания и работните цикли на работата на смени ⁽¹²¹⁾.

Единадесетте часа междудневна почивка трябва да са последователни. Това означава, че почивката на работниците не следва да бъде прекъсвана освен ако държавата членка не е предвидила друго в рамките на разрешените дерогации (вж. глава IX).

Работниците трябва да получават по една междудневна почивка за всеки период от 24 часа. Директивата обаче не определя този период като календарен ден. Подобен подход на практика би означавал да се наложи работен график, който не съответства на обичайните периоди на работа ⁽¹²¹⁾.

⁽¹¹⁹⁾ В членове 20 и 21 се предвижда съответно, че мобилните работници и работниците на борда на морски риболовни плавателни съдове не са обхванати от разпоредбите на членове 3, 4 или 5, но държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че тези работници продължават да имат право на „достатъчна почивка“.

⁽¹²⁰⁾ Обяснителен меморандум относно предложението за директива на Съвета относно някои аспекти на организацията на работното време, 20 септември 1990 г., COM(90) 317 окончателен — SYN 295.

⁽¹²¹⁾ Това би наложило работниците да полагат труд между 00,00 и 13,00 ч. и да се възползват от период на почивка между 13,00 и 24,00 или обратно — да почиват от 00,00 до 11,00 и да работят от 11,00 до 24,00 ч.

Въпреки това чрез установяването на рамка от 24-часови периоди директивата налага определена регулярност на периодите на междудневна почивка. Във връзка с това Съдът е постановил, че „с оглед осигуряването на безопасност, както и на ефективна защита на здравето на работника, трябва следователно да се предвиди като общо правило последователно редуване на период на труд и период на почивка“⁽¹²²⁾. Целта на междудневната почивка е да се даде възможност на работниците да се отделият от работната си среда в продължение на няколко часа. Те трябва да бъдат последователни и да „следват непосредствено период на труд, за да позволят на лицето да се отпусне и да заличи умората, дължаща се на изпълнението на неговите задължения“⁽¹²²⁾.

Това означава, че при липса на дерогация продължителността на работното време е ограничена до 13 последователни часа (от които представената по-долу почивка по време на работа трябва да бъде приспадната) и трябва да бъде последвана от минимум 11 последователни часа почивка. Съгласно „нормалните“ разпоредби на директивата, работниците не могат да полагат труд в продължение на повече от 13 последователни часа, тъй като това би било в противоречие с целта на тази разпоредба. Такива режими са разрешени само при условията, посочени в глава IX.

Б. Почивки по време на работа

В член 4 се предвижда, че:

„Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че когато продължителността на работния ден е повече от шест часа, всеки работник има право на почивка, като свързаните с нея подробности, в това число продължителността и условията, при които се предоставя почивката, се определят с колективни договори или споразумения между социалните партньори или, ако не са определени по този начин, се определят от националното законодателство“.

Член 4 предоставя на работниците право на почивка по време на работа, когато продължителността на работния ден е повече от шест часа. Той обаче оставя определянето на нейната продължителност и на условията, при които се предоставя, на колективни трудови договори или на националното законодателство.

1. Продължителност на почивката по време на работа

В съображение 5 от директивата се посочва, че почивките, част от които са и почивките по време на работа, трябва да се изразяват в единици за време, т.е. в дни, часове и/или части от тях, както и че работниците трябва да ползват „почивки по време на работа с достатъчна продължителност“⁽¹²³⁾.

Поради това Комисията счита, че почивката по време на работа, на която работниците трябва да имат право, трябва да бъде ясно определена в единици за време и че, въпреки че продължителността на почивката по време на работа трябва да бъде определена в колективен трудов договор или в националното законодателство, прекалено кратките почивки по време на работа биха били в противоречие с разпоредбите на директивата.

2. Време за ползване на почивката по време на работа

Също така, въпреки че директивата оставя определянето на условията, при които се предоставя почивката по време на работа, на колективни трудови договори или на законодателството, тази почивка следва действително да дава възможност на работниците да почиват по време на работния ден, когато той е по-дълъг от шест часа. Ето защо времето за ползване на почивката следва да се адаптира към графика на работниците и следва да се предоставя най-късно след шест часа.

3. Условия за ползване на почивката по време на работа

„Почивката по време на работа,“ на която работниците имат право съгласно член 4 от директивата, следва да представлява „период на почивка“, както е видно от включването ѝ в съображение 5 и от заглавието на главата „Минимална продължителност на почивката“, в която е включена.

С оглед на определенията за „работно време“ и „почивка“ това означава, че работниците не следва да са длъжни да остават на работните си места, нито на разположение на работодателя, нито да извършват своята дейност или да изпълняват своите задължения. Тези почивки по време на работа, по време на които работниците имат право да управляват времето си без големи ограничения и да се посветят на собствените си интереси, не представляват работно време⁽¹²⁴⁾. Поради това почивките по време на работа не трябва да се отчитат като „работно време“, тъй като представляват „почивка“. Независимо

⁽¹²²⁾ Решение на Съда по дело C-151/02, *op. cit.*, т. 95.

⁽¹²³⁾ Последното понятие за „почивки по време на работа с достатъчна продължителност“ е посочено от Съда, например в решението от 14 октомври 2010 г., *Günter Fuß/Stadt Halle*, C-243/09, ECLI:EU:C:2010:609, т. 32.

⁽¹²⁴⁾ Решение на Съда по дело C-266/14, *op. cit.*, т. 36—37; Решение на Съда по дело C-303/98, *op. cit.*, т. 50.

от това могат да съществуват различия в националното право, както беше подчертано по-горе, тъй като държавите членки имат право да прилагат разпоредби, които са по-благоприятни за защитата на здравето и безопасността на работниците, например като отчитат почивките по време на работа като „работно време“.

От друга страна период, през който работодателят изисква от работниците да останат на работното си място и да бъдат на разположение да предоставят услуги, ако това е необходимо, дори при нулева дейност, отговаря на критериите за „работно време“ и следователно не спазва правото на работниците да ползват почивка в рамките на работния ден.

4. Задължение на държавите членки за транспониране на директивата

Директивата позволява продължителността и условията на почивката по време на работа да се определят с колективни трудови договори. Независимо от това държавите членки имат задължението да транспонират директивата ⁽¹²⁵⁾. Следователно те са отговорни да гарантират, че всички работници, включително тези, които може да не са обхванати от колективни трудови договори, имат право на почивка по време на работа.

В текста на директивата се установява, че продължителността и условията, при които се предоставя почивката, се определят с колективни трудови договори или в националното законодателство. Това от своя страна означава, че националните текстове за транспониране не могат да оставят продължителността и условията на почивката по време на работа да се определят от индивидуалните договори между работника и съответния работодател.

В. Междуседмична почивка

В член 5 се предвижда, че:

„Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че за всеки седемдневен период всеки работник има право на минимална почивка без прекъсване от 24 часа плюс междудневната почивка от 11 часа, посочена в член 3.

Ако обективни, технически или условия във връзка с организацията на труда оправдават това, може да се приложи минимална почивка от 24 часа“.

В допълнение в член 16 се установява, че:

„Държавите членки могат да определят:

a) за прилагането на член 5 (минималната продължителност на междуседмичната почивка), референтен период, който не надвишава 14 дни; [...]“.

В предишната Директива 93/104/ЕО формулировката на член 5 беше малко по-различна, тъй като включваше следното изречение: *„Минималният период на почивка, посочен в първа алинея, по принцип включва и неделята“.* Тази разпоредба обаче беше отменена от Съда, който е счел, че задължителното определяне на неделята вместо на който и да е друг ден от седмицата като ден за почивка не е оправдано с оглед на правното основание на настоящата директива, което е свързано със защитата на здравето и безопасността на работниците ⁽¹²⁶⁾. По-късно изречението беше заличено с изменението на директивата, въведено с Директива 2000/34/ЕО ⁽¹²⁷⁾.

Въпреки ограничената съдебна практика по темата за междуседмичната почивка до този момент Комисията изтъква следните съображения с оглед на формулировката и целта на директивата.

1. Минимален период от 35 часа непрекъсната междуседмична почивка

Както беше отбелязано по-горе, в член 5 от Директивата за работното време се предвижда, че „за всеки седемдневен период“ всеки работник има право на почивка от 24 часа плюс междудневната почивка от 11 часа, което означава, че 11-часовият период на междудневната почивка не може да се извади от периода на междуседмичната почивка.

⁽¹²⁵⁾ В член 288 от Договора за функционирането на Европейския съюз се предвижда, че: *„Директивата е акт, който обвързва по отношение на постигането на даден резултат от държавите членки, до които е адресиран, като оставя на националните власти свобода при избора на формата и средствата за постигане на този резултат.“*

⁽¹²⁶⁾ Решение на Съда по дело C-84/94, *op. cit.*

⁽¹²⁷⁾ Директива 2000/34/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 22 юни 2000 г. за изменение на Директива 93/104/ЕО на Съвета относно някои аспекти на организацията на работното време, които обхващат сектори и дейности, изключени от тази директива (ОВ L 195, 1.8.2000 г., стр. 41).

Това се равнява на непрекъсната почивка от 35 часа.

Както е посочено [по-горе](#), това изискване представлява минимална разпоредба. Държавите членки са свободни да определят допълнителни или по-дълги периоди на почивка, стига този минимум да бъде спазен.

2. Период на почивка за всеки седемдневен период („междуседмична почивка“)

В член 5 се установява, че работниците трябва да имат право на междуседмична почивка „за всеки седемдневен период“. С оглед на целта за защита на здравето и безопасността на работниците директивата налага определена регулярност на междуседмичната почивка, на която работникът има право.

Смисълът на този член е, че седемдневните периоди трябва да бъдат определени. Комисията счита, че в рамките на всеки такъв период работниците следва да имат право на междуседмична почивка. Директивата обаче изглежда не изисква междуседмичната почивка да се предоставя в един и същи ден от седмицата в рамките на всеки седемдневен период. И отново, въпреки че държавите членки могат да въведат разпоредби, гарантиращи по-голяма защита, директивата не изключва система, при която междуседмичната почивка се предоставя на работника във вторник през първата седмица, след това в четвъртък през втората седмица и в неделя през третата седмица, и т.н.

Изискването е, че за всеки седемдневен период работникът трябва да има право на междуседмична почивка. Възможно е тези дни да се различават в зависимост от съответните периоди, което може да доведе и до последователни периоди на работа до 12 дни, прекъсвани от периоди на междудневни почивки ⁽¹²⁸⁾.

3. Междуседмична почивка в рамките на референтен период от 14 дни

В допълнение към описаната по-горе гъвкавост при определянето на междуседмичната почивка в рамките на всеки седемдневен период, в член 16 от Директивата за работното време се позволява за междуседмичната почивка да се определи референтен период от 14 дни. Във връзка с това в предложението на Комисията ⁽¹²⁹⁾ беше посочено, че предложените почивки представляват „разулните минимали, при които се вземат под внимание икономическите изисквания и работните цикли на работата на сцени, тъй като продължителността на междуседмичната почивка може да бъде усреднена за период от две седмици. При това се взема предвид необходимата гъвкавост, както показва увеличеният брой на „сделките за производителност“, договорени от социалните партньори“. ⁽¹²⁹⁾

Това означава, че националното право може да позволи усредняване на междуседмичната почивка в рамките на две седмици. Така става възможно на работниците да се предоставят или две почивки от по 35 часа, или една междуседмична почивка с двойна продължителност.

С членове 5 и 16 отново се налага определена регулярност, като се гарантира, че работниците имат право на почивка с определена продължителност за всеки период от 14 дни. Те обаче не налагат никакво задължение тази почивка да се дава в едни и същи дни в рамките на всеки 14-дневен период.

Това означава, че с националните законодателни актове за транспониране следва да се гарантира, че за всеки 14-дневен период са предоставят две междуседмични почивки от по 35 часа или една междуседмична почивка с двойна продължителност.

4. По-кратък период на междуседмична почивка в някои случаи

В последното изречение от член 5 се предвижда възможност междуседмичната почивка да се намали на 24 часа по обективни или технически съображения или съображения, свързани с организацията на работа.

Към днешна дата тази разпоредба не е била тълкувана в съдебната практика на Съда. Поради това е трудно да се определи нейният точен обхват. Въпреки това два аспекта могат да предоставят насоки за разясняването на тази разпоредба.

⁽¹²⁸⁾ Определение на Съда по този въпрос може да се очаква по дело C-306/16.

⁽¹²⁹⁾ Обяснителен меморандум относно предложението за директива на Съвета относно някои аспекти на организацията на работното време, 20 септември 1990 г., COM(90) 317 окончателен — SYN 295.

На първо място, разпоредбата е въведена в общата позиция, за да се обхване проблемът, който може да възникне при работниците на смени, покриващи последната смяна в събота и първата смяна в понеделник, т.е. ползващи почивка от едва 24 последователни часа ⁽¹³⁰⁾ На второ място, Съдът многократно е постановявал, че с оглед на целта на директивата, изключването от нейния обхват и дерогациите от нейните разпоредби трябва да се тълкуват ограничително ⁽¹³¹⁾.

|| Въпреки че тези съображения не са от решаващо значение и дерогацията може да се прилага и в случаи, различни от ||
|| тези на работниците на смени, употребата ѝ трябва да бъде разглеждана внимателно за всеки отделен случай. ||

VI. МАКСИМАЛНА ПРОДЪЛЖИТЕЛНОСТ НА СЕДМИЧНОТО РАБОТНО ВРЕМЕ

Правото на работниците на ограничаване на максималната продължителност на работното време е залегнало в Хартата на основните права на Европейския съюз.

Директивата за работното време може да се разглежда като конкретен израз на това право, доколкото в член 6 се определя максимална продължителност на седмичното работно време.

„Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че при съблюдаване на необходимостта от опазване на безопасността и здравето на работниците:

а) продължителността на седмичното работно време се ограничава чрез закони, подзаконови или административни разпоредби, или чрез колективни трудови договори или споразумения между социалните партньори;

б) средното работно време за всеки седмичен период, включително извънредния труд, не надвишава 48 часа“.

Това право се упражнява в рамките на референтния период, установен в член 16:

„Държавите членки могат да определят:

[...] б) за прилагането на член 6 (максимална продължителност на седмичното работно време), референтен период, който не надвишава четири месеца;

Периодите за платен годишен отпуск, който се предоставя в съответствие с разпоредбите на член 7, както и периодите на отпуск по болест, не се включват или не се отразяват при изчисляването на средната стойност; [...]“.

И накрая, докато ограничаването на седмичното работно време само по себе си подлежи на дерогации само за „работници с правомощия за самостоятелно вземане на решения“ и за работници, договорили „използването на правото на отказ“, дерогации от референтния период, разрешен в съответствие с член 16, са възможни и в други описани по-долу случаи, при спазване на ограниченията на член 19, съгласно изложеното в глава IX по-долу.

Специалният статут на ограничаването на седмичното работно време е допълнително подчертан от Съда, който многократно е постановявал, че „както с оглед на формулировката на [директивата], така и на целите и структурата ѝ, различните включени в нея изисквания във връзка с максималната продължителност на работното време и минималната продължителност на почивките представляват особено важни правила на социалното право на Общността, от които всеки работник трябва да се възползва в качеството ил на минимални изисквания, необходими за осигуряване на защита на безопасността и здравето му“ ⁽¹³²⁾.

A. Максимална продължителност на седмичното работно време

1. Кои часове трябва да влизат в максимална продължителност на седмичното работно време

Максималното седмично ограничение засяга понятието за работното време, което е представено по-горе и което се използва от Съда ⁽¹³³⁾.

⁽¹³⁰⁾ Както се съобщава в Обяснителния меморандум относно предложението за преразглеждане на директивата на Съвета относно някои аспекти на организацията на работното време, 16 ноември 1993 г., COM(93)578 окончателен — SYN 295, стр. 3, изменение № 5.

⁽¹³¹⁾ Относно изключването от обхвата вж.: Решение на Съда по дело C-303/98, *op. cit.*, т. 35; Решение на Съда по дело C-428/09, *op. cit.*, т. 24. Относно дерогациите вж.: Решение на Съда по дело C-151/02, *op. cit.*, т. 89; Решение на Съда по дело C-428/09, *op. cit.*, т. 40.

⁽¹³²⁾ Решение на Съда по съединени дела C-397/01 до C-403/01, *op. cit.*, т. 100; Решение на Съда по дело C-14/04, *op. cit.*, т. 49; Определение на Съда от 11 януари 2007 г. по дело C-437/05, *op. cit.*, т. 23.

⁽¹³³⁾ Вж. по-специално Решение на Съда по съединени дела C-397/01 до C-403/01, *op. cit.*, т. 93—95; Решение на Съда по дело C-14/04, *op. cit.*, т. 50.

Освен това директивата изрично предвижда, че извънредният труд следва да бъде включен в изчисляването на средната максимална продължителност на седмичното работно време. Това е в съответствие с определението за работно време, [представено по-горе](#), което не прави разлика между „законоустановено“ работно време и периоди от време, които могат например да се квалифицират като „извънреден труд“ или „дежурство“ в съответствие с националното законодателство и да бъдат третираны по различен начин, по-специално за целите на определяне на възнаграждението.

2. Максимална продължителност от 48 часа

Максималната продължителност на седмичното работно време е определена на 48 часа за всеки седемдневен период. С разпоредбата се установява минимален стандарт и държавите членки могат да предвидят [повече защита, както е представено по-горе](#).

3. Безусловен максимум

В своята съдебна практика Съдът е подчертавал, че държавите членки не могат едностранно да определят обхвата на разпоредбите на Директивата за работното време, така че държавите членки не могат да поставят условия или ограничения по отношение на прилагането на правото на работника в съответствие с член 6, параграф 2 от директивата да не работи повече от 48 часа седмично ⁽¹³⁴⁾.

Съдът е приел, че държавите членки следва да гарантират ефективното прилагане на тази разпоредба. Той е заключил например, че прилагането на мярка, съгласно която даден работник подлежи на принудително преместване в различна служба заради това, че е поискал максималната продължителност на седмичното работно време да бъде спазвана, обезсилва ефективността на разпоредбата, тъй като „*всъщност опасението от такава ответна мярка, срещу която не би съществувал съдебен способ за защита, може да възпре работниците, които се считат за оцетени от приетата от техния работодател мярка, да предават правата си по съдебен ред и следователно може сериозно да застраши осъществяването на преследваната от Директивата цел*“ ⁽¹³⁵⁾.

Освен това Съдът е приел също, че превишаването на тази максимална продължителност представлява само по себе си нарушение на тази разпоредба, без да е необходимо допълнително да се доказва наличието на конкретна вреда ⁽¹³⁶⁾.

Б. Максимална продължителност, която подлежи на усредняване

1. Каква е продължителността на референтния период?

Както е посочено в текста на член 6, продължителността на седмичното работно време, което се използва за проверка на съответствието с ограничението на максималната продължителност, може да бъде усреднена. Държавите членки могат да установят референтен период с продължителност до 4 месеца за изчисляването на средната продължителност на седмичното работно време за всички сектори и всички дейности.

Чрез дерогация в някои случаи референтните периоди могат да бъдат удължени при спазване на разпоредбите на член 19. Допълнителни подробности относно условията и обхвата на дерогациите са представени в глава IX. Във всички случаи, с оглед на ограниченията по отношение на дерогациите от референтния период Съдът е признал, че „*референтният период не може в никакъв случай да надвишава 12 месеца*“ и че „*поради това е възможно да се определи минимална степен на защита, която трябва да бъде предоставена във всички случаи*“ на работниците ⁽¹³⁷⁾.

2. Какво не влиза в референтния период

Що се отнася до референтния период, използван за изчисляването на средната продължителност на седмичното работно време, в член 16 от директивата се предвижда, че „*[...] периодите за платен годишен отпуск, който се предоставя в съответствие с разпоредбите на член 7, както и периодите на отпуск по болест, не се включват или не се отразяват при изчисляването на средната стойност [...]*“.

Това означава, че неполагането на труд през тези периоди не може да се използва за компенсиране на други периоди, през които седмичното работно време превишава максималната продължителност.

⁽¹³⁴⁾ Решение на Съда по съединени дела C-397/01 до C-403/01, *op. cit.*, т. 99; Решение на Съда по дело C-243/09, *op. cit.*, т. 52; Решение на Съда по дело C-429/09, *op. cit.*, т. 34.

⁽¹³⁵⁾ Решение на Съда по дело C-243/09, *op. cit.*, т. 65—66.

⁽¹³⁶⁾ Решение на Съда по дело C-243/09, *op. cit.*, т. 53.

⁽¹³⁷⁾ Решение на Съда по дело C-303/98, *op. cit.*, т. 69.

Що се отнася до платения годишен отпуск, това засяга гарантираните от директивата четири седмици. От гледна точка на правото на отпуск по болест обаче, „условията и редът за упражняване [...] не са уредени понастоящем от действащото общностно право“⁽¹³⁸⁾. Поради това е необходимо позоваване на националното(ите) определение(я) за отпуск по болест, за да се установи кои периоди следва да бъдат изключени или да не се отразяват при изчисляването на средната продължителност на седмичното работно време.

3. Какво може да се включи в референтния период

С оглед на формулировката на член 16, буква б) и въпреки липсата на съдебна практика на Съда по този въпрос, Комисията счита, че когато по силата на националното законодателство работниците имат право на допълнителни периоди на платен годишен отпуск над минимума от 4 седмици, съответната държава членка е свободна да вземе решение дали да включи тези допълнителни периоди на платен годишен отпуск в изчисляването на средната продължителност на седмичното работно време или да ги изключи от изчисляването.

В. Разпоредби с непосредствено действие

Съдът е счел, че член 6, параграф 2 във връзка с разпоредбите относно референтния период отговаря на всички необходими условия, за да породи непосредствено действие⁽¹³⁹⁾.

Въпреки възможните корекции на референтния период, приложим за максималната продължителност на седмичното работно време, Съдът е посочил, че „разрешената продължителност не създава пречка за определянето на минимални права“ и че разпоредбите са точни и безусловни⁽¹⁴⁰⁾. В резултат на това Съдът е постановил, че в член 6, параграф 2 от директивата се предоставя „на частноправните субекти право, съгласно което референтният период за прилагането на максималната продължителност на седмичното работно време не трябва да надвишава 12 месеца“⁽¹⁴¹⁾.

Независимо от това директивата не може сама по себе си да налага задължения на частноправните субекти и следователно не може да се прилага в производства, в които участват само частноправни субекти („хоризонтално непосредствено действие“)⁽¹⁴²⁾.

Във всички случаи обаче националните съдилища са отговорни да осигурят правната защита, която произтича от това правило за даден частноправен субект, и следователно да тълкува националното право, доколкото е възможно, в светлината на формулировката и целта на директивата, така че да се постигне желаният резултат⁽¹⁴³⁾.

Освен това непосредственото действие на дадена разпоредба дава възможност на гражданите също така да се позовават пряко на нея в искове срещу държавни или обществени органи, които са „еманация на държавата“, като регионалните органи, органите на провинциите, градовете или общините⁽¹⁴⁴⁾, включително в качеството им на работодатели, когато те не са успели да транспонират дадена разпоредба в националното право или са я транспонирали неправилно⁽¹⁴⁵⁾ („вертикално непосредствено действие“). Това на свой ред може да доведе до прилагането на принципа на отговорност на държавата за вреди, причинени на частноправни субекти вследствие на нарушения на правото на ЕС. Държавата може да бъде държана отговорна и трябва да предостави на частноправните субекти право на обезщетение при определени условия, които трябва да се разглеждат от националните съдилища⁽¹⁴⁶⁾.

Следва да се посочи, че изключването остава, когато съответната държава членка използва съответна дерогация, например за [работници с правомощия за самостоятелно вземане на решения](#), специфичните разпоредби за [работниците на борда на морски риболовни плавателни съдове](#) или [индивидуално право на отказ](#). Това обаче зависи от спазването на всички условия, които са предвидени в директивата за съответните дерогации⁽¹⁴⁷⁾.

⁽¹³⁸⁾ Решение на Съда от 20 януари 2009 г., *Gerhard Schultz-Hoff/Deutsche Rentenversicherung Bund* и *Stringer* и др./*Her Majesty's Revenue and Customs*, съединени дела C-350/06 и C-520/06, ECLI:EU:C:2009:18, т. 27.

⁽¹³⁹⁾ Решение на Съда по съединени дела C-397/01 до C-403/01, *op. cit.*, т. 104—106; Решение на Съда по дело C-243/09, *op. cit.*, т. 59; Решение на Съда по дело C-429/09, *op. cit.*, т. 35.

⁽¹⁴⁰⁾ Решение на Съда по дело C-303/98, *op. cit.*, т. 68.

⁽¹⁴¹⁾ Решение на Съда по дело C-303/98, *op. cit.*, т. 70.

⁽¹⁴²⁾ Решение на Съда по съединени дела C-397/01 до C-403/01, *op. cit.*, т. 108—109.

⁽¹⁴³⁾ Решение на Съда по съединени дела C-397/01 до C-403/01, *op. cit.*, т. 110—113.

⁽¹⁴⁴⁾ Решение на Съда по дело C-243/09, *op. cit.*, т. 61; Решение на Съда по дело C-429/09, *op. cit.*, т. 38.

⁽¹⁴⁵⁾ Решение на Съда по дело C-243/09, *op. cit.*, т. 56; Решение на Съда по дело C-429/09, *op. cit.*, т. 38—39.

⁽¹⁴⁶⁾ Решение на Съда по дело C-429/09, *op. cit.*, т. 45—48.

⁽¹⁴⁷⁾ Вж. по-специално Решение на Съда по дело C-243/09, *op. cit.*, т. 58—59 относно правото на отказ.

VII. ПЛАТЕН ГОДИШЕН ОТПУСК

Съдът разгледа правото на платен годишен отпуск много внимателно и по-специално постанови, че то е особено важен принцип на общностното социално право и на социалното право на Европейския съюз ⁽¹⁴⁸⁾.

Това право е изрично определено в Хартата на основните права на Европейския съюз, която има същата правна сила като тази на Договорите. В член 31, параграф 2 от Хартата се предвижда, че „всеки работник има право на ограничаване на максималната продължителност на труда, на периоди на дневна и седмична почивка, както и на платен годишен отпуск“.

A. Правото на платен годишен отпуск на всеки работник

В член 7, параграф 1 се предвижда, че:

„1. 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.“

Директивата не разрешава дерогация от член 7, параграф 1 ⁽¹⁴⁹⁾. Съдът определи, че този отпуск има двойна цел: да позволи на работника както да си почине, така и да разполага с период на отход и свободно време ⁽¹⁵⁰⁾.

Съдът постанови, че правото на платен годишен отпуск не може да се тълкува ограничително ⁽¹⁵¹⁾ и че неговото прилагане от компетентните национални органи може да бъде осъществено само в рамките, изрично посочени в Директива 2003/88/ЕО ⁽¹⁵²⁾.

⁽¹⁴⁸⁾ Решение на Съда от 26 юни 2001 г., *The Queen/Secretary of State for Trade and Industry, ex parte Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union* (BECTU), C-173/99, ECLI:EU:C:2001:356, т. 43; Решение на Съда по дело C-342/01, *op. cit.*, т. 29; Решение на Съда от 16 март 2006 г., C. D. Robinson-Steele/R. D. Retail Services Ltd и Michael Jason Clarke/Frank Staddon Ltd и J. C. Caulfield и др./Hanson Clay Products Ltd, съединени дела C-131/04 и C-257/04, ECLI:EU:C:2006:177, т. 48; Решение на Съда от 6 април 2006 г., *Federatie Nederlandse Vakbeweging/Staat der Nederlanden*, C-124/05, ECLI:EU:C:2006:244, т. 28; Решение на Съда по съединени дела C-350/06 и C-520/06, *op. cit.*, т. 22; Решение на Съда по дело C-277/08, *op. cit.*, т. 18; Решение на Съда от 22 април 2010 г., *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols/Land Tirol*, C-486/08, ECLI:EU:C:2010:215, т. 28; Решение на Съда от 15 септември 2011 г., *Williams и другу/British Airways plc*, C-155/10, ECLI:EU:C:2011:588, т. 17; Решение на Съда от 22 ноември 2011 г., *KHS AG/Winfried Schulte*, C-214/10, ECLI:EU:C:2011:761, т. 23; Решение на Съда по дело C-282/10, *op. cit.*, т. 16; Решение на Съда по дело C-337/10, *op. cit.*, т. 28; Решение на Съда от 21 юни 2012 г., *Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (ANGED)/Federación de Asociaciones Sindicales (FASGA) и др.*, C-78/11, ECLI:EU:C:2012:372, т. 16; Решение на Съда от 8 ноември 2012 г., *Alexander Heimann и Konstantin Toltschin/Kaiser GmbH*, съединени дела C-229/11 и C-230/11, ECLI:EU:C:2012:693, т. 22; Определение на Съда от 21 февруари 2013 г., *Concepción Maestre García/Centros Comerciales Carrefour SA*, C-194/12, ECLI:EU:C:2013:102, т. 16; Определение на Съда от 13 юни 2013 г., *Bianca Brandes/Land Niedersachsen*, C-415/12, ECLI:EU:C:2013:398, т. 27; Решение на Съда от 22 май 2014 г., *Z.J.R. Lock/British Gas Trading Limited*, C-539/12, ECLI:EU:C:2014:351, т. 14; Решение на Съда от 12 юни 2014 г., *Güluy Bollacke/K + K Klaas & Kock B.V. & Co. KG*, C-118/13, ECLI:EU:C:2014:1755, т. 15; Решение на Съда от 11 ноември 2015 г., *Kathleen Greenfield/The Care Bureau Ltd*, C-219/14, ECLI:EU:C:2015:745, т. 26; Решение на Съда от 30 юни 2016 г., *Alicja Sobczyszyn/Szkoła Podstawowa w Rzeplinie*, C-178/15, ECLI:EU:C:2016:502, т. 19; Решение на Съда от 20 юли 2016 г., *Hans Maschek/Magistratsdirektion der Stadt Wien — Personalstelle Wiener Stadtwerke*, C-341/15, ECLI:EU:C:2016:576, т. 25.

⁽¹⁴⁹⁾ Решение на Съда по дело C-173/99, *op. cit.*, т. 41—43; Решение на Съда по съединени дела C-350/06 и C-520/06, *op. cit.*, т. 24; Решение на Съда по дело C-78/11, *op. cit.*, т. 16. Вж. също Решение на Съда по дело C-124/05, *op. cit.*, т. 34. Съдът допълни в решението си по съединени дела C-131/04 и C-257/04, *op. cit.*, т. 52, че дерогациите от това право не могат да се правят чрез договорно споразумение.

⁽¹⁵⁰⁾ Решение на Съда по съединени дела C-350/06 и C-520/06, *op. cit.*, т. 25; Решение на Съда по дело C-277/08, *op. cit.*, т. 21; Решение на Съда по дело C-486/08, *op. cit.*, т. 30; Решение на Съда по дело C-214/10, *op. cit.*, т. 31. Решение на Съда по дело C-78/11, *op. cit.*, т. 19; Определение на Съда по дело C-194/12, *op. cit.*, т. 18; Решение на Съда по дело C-178/15, *op. cit.*, т. 23; Решение на Съда по дело C-341/15, *op. cit.*, т. 34.

⁽¹⁵¹⁾ Решение на Съда по дело C-486/08, *op. cit.*, т. 29; Решение на Съда по дело C-78/11, *op. cit.*, т. 18; Решение на Съда по съединени дела C-229/11 и C-230/11, *op. cit.*, т. 22—23; Определение на Съда по дело C-194/12, *op. cit.*, т. 16; Определение на Съда по дело C-415/12, *op. cit.*, т. 29; Решение на Съда по дело C-219/14, *op. cit.*, т. 28.

⁽¹⁵²⁾ Решение на Съда по дело C-173/99, *op. cit.*, т. 43; Решение на Съда по дело C-342/01, *op. cit.*, т. 29; Решение на Съда по съединени дела C-131/04 и C-257/04, *op. cit.*, т. 48; Решение на Съда по дело C-277/08, *op. cit.*, т. 18; Решение на Съда по дело C-155/10, *op. cit.*, т. 17; Решение на Съда по дело C-341/15, *op. cit.*, т. 19.

1. Минимален платен годишен отпуск от 4 седмици

Платен годишен отпуск от четири седмици на година е минимална разпоредба. През този период „нормално работникът трябва да може да ползва ефективна почивка с оглед осигуряване на ефикасна защита на неговата безопасност и здраве“⁽¹⁵³⁾.

Правото на годишен отпуск е четири седмици, което означава, че работниците трябва да бъдат освободени от техните служебни задължения в продължение на четири календарни седмици, независимо от това дали те работят на пълно работно време или непълно работно време.

При превръщането на платения годишен отпуск от четири седмици в определен брой работни дни, през които работникът е освободен от служебните си задължения, „правото на минимален платен годишен отпуск, по съдържанието на Директива 2003/88, трябва да бъде изчислено чрез позоваване на дните, часовете и/или частите от дни и часове, които са отработени и са посочени в трудовия договор“⁽¹⁵⁴⁾.

Съдът е постановил, че „що се отнася до полагането на годишен отпуск, следва да се прави разлика между периодите, в които работникът работи при различен режим, като броят на единиците годишна почивка, полагани се за определен брой единици изработено време, трябва да се изчислява за всеки период поотделно“⁽¹⁵⁵⁾.

Когато работниците преминават от пълно към непълно работно време, Съдът е постановил, че би било несъвместимо с директивата да се прилага принципът *pro rata temporis* (пропорционално на изминалото време) със задна дата за правото на годишен отпуск, натрупан по време на периода на работа на пълно работно време, тъй като това ще доведе до загуба на някои натрупани права⁽¹⁵⁶⁾. Следователно намаляване на работните часове не може да доведе до намаляване на правото на ползване на вече натрупан от работника годишен отпуск⁽¹⁵⁷⁾. При обратното положение, когато работник премине от непълно на пълно работно време, новото право на отпуск трябва при всички случаи да се изчислява за периода след увеличаването на работните часове, като се следва принципът *pro rata temporis*⁽¹⁵⁸⁾.

Директивата не засяга правото на държавите членки да прилагат разпоредби, които са по-благоприятни за защитата на безопасността и здравето на работниците⁽¹⁵⁹⁾, включително и предоставянето на работниците на платен годишен отпуск с продължителност над четири седмици на година. В такива случаи държавите членки могат да определят различни условия за придобиване на право и предоставяне на допълнителен отпуск⁽¹⁶⁰⁾.

2. Минимален отпуск за всички работници, неподлежащ на никакви условия

В член 7, параграф 1 се посочва, че правото на платен годишен отпуск се предоставя на всеки работник. Съдът е заявил, че изразът „всеки работник“ включва и работниците, които отсъстват от работа поради краткосрочен или продължителен отпуск по болест, независимо дали действително са полагали труд през годината, за която се полага отпускът⁽¹⁶¹⁾.

Директивата предвижда, че платеният годишен отпуск се предоставя „в съответствие с условията за придобиване на право и предоставяне на такъв отпуск, предвидени от националното законодателство и/или практика“. При все това Съдът е постановил, че директивата забранява на държавите членки да ограничават едностранно правото на платен годишен отпуск, предоставено на всички работници, като поставят условия за ползването му, което на практика води до изключването на някои работници от ползването му⁽¹⁶²⁾. Например Съдът е постановил, че държавите членки не може да налагат на работниците условието за период на непрекъсната работа от 13 месеца за един и същи работодател преди натрупването на отпуск⁽¹⁶³⁾. Аналогично, държавите членки не могат да налагат условия, които правят упражняването на правото на платен годишен отпуск от страна на някои работници невъзможно⁽¹⁶⁴⁾.

⁽¹⁵³⁾ Решение на Съда по дело C-173/99, *op. cit.*, т. 44; Решение на Съда по дело C-342/01, *op. cit.*, т. 30; Решение на Съда по дело C-124/05, *op. cit.*, т. 29.

⁽¹⁵⁴⁾ Решение на Съда по дело C-219/14, *op. cit.*, т. 32.

⁽¹⁵⁵⁾ Също цитирано и в решението по дело C-219/14, *op. cit.*, т. 35.

⁽¹⁵⁶⁾ Решение на Съда по дело C-486/08, *op. cit.*, т. 32—34; Решение на Съда по съединени дела C-229/11 и C-230/11, *op. cit.*, т. 35; Решение на Съда по дело C-219/14, *op. cit.*, т. 37.

⁽¹⁵⁷⁾ Решение на Съда по дело C-486/08, *op. cit.*, т. 32; Решение на Съда по съединени дела C-229/11 и C-230/11, *op. cit.*, т. 35; Определение на Съда по дело C-415/12, *op. cit.*, т. 30; Решение на Съда по дело C-219/14, *op. cit.*, т. 34.

⁽¹⁵⁸⁾ Решение на Съда по дело C-219/14, *op. cit.*, т. 38 и 44.

⁽¹⁵⁹⁾ Решение на Съда по дело C-342/01, *op. cit.*, т. 43.

⁽¹⁶⁰⁾ Решение на Съда по дело C-282/10, *op. cit.*, т. 47—48; Решение на Съда по дело C-337/10, *op. cit.*, т. 34—37.

⁽¹⁶¹⁾ Решение на Съда по съединени дела C-350/06 и C-520/06, *op. cit.*, т. 40.

⁽¹⁶²⁾ Решение на Съда по дело C-173/99, *op. cit.*, т. 48—53. Решение на Съда по съединени дела C-350/06 и C-520/06, *op. cit.*, т. 28.

⁽¹⁶³⁾ Решение на Съда по дело C-173/99, *op. cit.*, т. 64; Решение на Съда по съединени дела C-350/06 и C-520/06, *op. cit.*, т. 28.

⁽¹⁶⁴⁾ Решение на Съда по съединени дела C-350/06 и C-520/06, *op. cit.*, т. 48; Решение на Съда по дело C-155/10, *op. cit.*, т. 26; Решение на Съда по дело C-539/12, *op. cit.*, т. 17. Решение на Съда по дело C-118/13, *op. cit.*, т. 16.

При все това държавите членки имат известна свобода за уреждане на начина на упражняване на правото на годишен отпуск. Това може да включва например „планирането на времето на отпуск, евентуалното задължение на работника да уведоми предварително работодателя, кога смята да ползва отпуск, въвеждането на минимален задължителен трудов стаж преди възможността да се ползва отпуск, критериите за изчисляване на частта от правото на отпуск, когато продължителността на трудовото правоотношение е под една година и пр.“⁽¹⁶⁵⁾.

— Получаване на право и предоставяне на отпуск в първите седмици от започването на трудово правоотношение

Въпреки че държавите членки например могат да уредят „по какъв начин през първите седмици от наемането ил на работа работниците могат да ползват отпуска, на който имат право“⁽¹⁶⁶⁾, те не могат да налагат минимален период на непрекъсната работа при същия работодател преди работниците да имат право на платен годишен отпуск⁽¹⁶⁷⁾.

— Определяне на график на ползване на отпуска

Директивата не урежда определянето на график на ползване на отпуска. Това е оставено на националното право, колективните трудови договори или практики. Както беше обяснено по-долу, в директивата обаче се предвижда, че работник, който не може да ползва планиран отпуск поради друг застъпващ се отпуск (отпуск по болест, отпуск по майчинство или друг отпуск, чиято цел е различна от тази на правото на годишен отпуск), има право да ползва своя годишен отпуск по друго време, ако е необходимо извън съответния референтен период⁽¹⁶⁸⁾, с известни ограничения на периода на прехвърляне на отпуска в случай на продължителен отпуск по болест⁽¹⁶⁹⁾.

— Прехвърляне и възможна загуба на отпуск

По подобен начин в националното право можа да се определят условията за упражняване на правото на платен годишен отпуск, включително и условията за прехвърлянето му при изтичането на годината, за която се полага отпускът.

Що се отнася до пренасянето на отпуск, Съдът е постановил, че „макар положителното въздействие на платения годишен отпуск върху безопасността и здравето на работника да се проявява напълно, ако този отпуск се ползва в предвидената за тази цел година, а и именно текущата година, това време за почивка не губи значението си в това отношение дори когато се ползва в по-късен период от време“⁽¹⁷⁰⁾.

Съдът е доизяснил необходимостта от предоставяне на възможност за прехвърляне, ако работникът, който губи правото си на платен годишен отпуск, не е имал възможност да упражни това право⁽¹⁷¹⁾. Съдът зае становището, че прехвърлянето е неизбежно, когато периоди на отпуск, гарантирани от правото на ЕС,⁽¹⁷²⁾ се застъпват, както и в случай на отпуск по болест⁽¹⁷³⁾.

Загубата на правото на отпуск е ограничена до случаите, в които работникът е имал действително възможност да упражни това право. Например това право не се погасява с изтичането на референтния период, определен в националното право, ако работникът е бил в отпуск по болест през цялата или част от годината, за която се полага отпускът, и не е имал действително възможност да ползва годишен отпуск⁽¹⁷⁴⁾, освен допусканото от Съда изключение, което позволява периодът на прехвърляне да бъде ограничен в случай на продължителен отпуск по болест (вж. част С).

⁽¹⁶⁵⁾ Изложение на Комисията по дело C-173/99, на което е направено позоваване в Заключението на генералния адвокат Tizzano от 8 февруари 2001 г., *The Queen/Secretary of State for Trade and Industry, ex parte Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU)*, C-173/99, ECLI:EU:C:2001:81, т. 34 и в Заключението на генералния адвокат Trstenjak от 16 юни 2011 г., *Williams и други/British Airways plc*, C-155/10, ECLI:EU:C:2011:403, т. 37.

⁽¹⁶⁶⁾ Решение на Съда по дело C-173/99, *op. cit.*, т. 61.

⁽¹⁶⁷⁾ Решение на Съда по дело C-173/99, *op. cit.*, т. 64.

⁽¹⁶⁸⁾ Определение на Съда по дело C-194/12, *op. cit.*

⁽¹⁶⁹⁾ Решение на Съда по дело C-214/10, *op. cit.*

⁽¹⁷⁰⁾ Решение на Съда по дело C-178/15, *op. cit.*, т. 33; вж. също Решение на Съда по дело C-124/05, *op. cit.*, т. 30; Решение на Съда по съединени дела C-350/06 и C-520/06, *op. cit.*, т. 30; Решение на Съда по дело C-277/08, *op. cit.*, т. 24.

⁽¹⁷¹⁾ Решение на Съда по дело C-277/08, *op. cit.*, т. 19; Решение на Съда по дело C-178/15, *op. cit.*, т. 22.

⁽¹⁷²⁾ Решение на Съда по дело C-124/05, *op. cit.*, т. 24.

⁽¹⁷³⁾ Решение на Съда по съединени дела C-350/06 и C-520/06, *op. cit.*

⁽¹⁷⁴⁾ Решение на Съда по съединени дела C-350/06 и C-520/06, *op. cit.*, т. 43 и 55; Решение на Съда по дело C-277/08, *op. cit.*, т. 19.

3. Заплащане по време на годишния отпуск

Съдът е подчертал, че директивата „разглежда правото на годишен отпуск и правото на получаване на заплащане на това основание като съставляващи двете части на едно единствено право“, тъй като целта на заплащането по време на годишния отпуск е да се даде „възможност работникът действително да ползва годишния отпуск, на който има право“⁽¹⁷⁵⁾. Вследствие на това той счита, че „целта на изискването за заплащане на този отпуск е по време на посочения отпуск работникът да се постави в положение, което по отношение на заплатата е подобно на период на полагане на труд“⁽¹⁷⁶⁾.

„За този период на почивка работникът трябва да получава обичайното си трудово възнаграждение“⁽¹⁷⁷⁾ и „намаляване на трудовото възнаграждение на работника по време на ползването на платения му годишен отпуск може да го възпре да упражни правото си на такъв отпуск, което противоречи на целта на член 7“⁽¹⁷⁸⁾, времето на намаляването е без значение⁽¹⁷⁹⁾.

Съдът е приел, че плащанията за годишен отпуск под формата на части от заплащането, разсрочени в рамките на годишния период на работа са несъвместими с директивата. Той е подчертал, че плащанията следва да бъдат направени за определен период, през който работникът действително почива⁽¹⁸⁰⁾: моментът на извършване на заплащането за годишния отпуск трябва да поставя работника в положение, което по отношение на възнаграждението е подобно на периода на полагане на труд⁽¹⁸¹⁾.

Когато заплащането се състои от различни компоненти, Съдът е счел, че е необходим конкретен анализ, за да се определи „кое е обичайното възнаграждение, което работникът има право да получава по време на годишния си отпуск“⁽¹⁸²⁾. Съдът е постановил, че работникът трябва да получава по време на платения си годишен отпуск компонентите на възнаграждението, свързани с личния и професионалния му статут. Той даде за пример премиите, свързани с качеството му на ръководител, с трудовия стаж и с професионалната му квалификация⁽¹⁸³⁾.

Ако премиите са съществено свързани с изпълнението на задачите на работника, изисквани съгласно трудовия договор на работника, и се изчисляват като част от общото възнаграждение на работника, те трябва да бъдат взети предвид при изчисляването на възнаграждението, което работникът има право да получава по време на годишния си отпуск⁽¹⁸⁴⁾. По подобен начин комисионата, получавана за изпълнението на задачите, изисквани съгласно трудовия договор, като например комисионата върху продажбите, трябва да се вземе предвид при изчисляването на възнаграждението⁽¹⁸⁵⁾. Националните съдилища са тези, които оценяват референтния период, считан за представителен за изчисляването на средната стойност на компонентите, които трябва да бъдат платени по време на годишния отпуск⁽¹⁸⁶⁾.

Не е обаче необходимо да се вземат предвид компонентите на възнаграждението на работника, предназначени само да покрият „случайните или допълнителните разноски, които му се налага да направи във връзка с изпълнението на възложените му с трудовия договор задачи“⁽¹⁸⁷⁾.

4. Непосредствено действие на правото на платен годишен отпуск

Съдът е приел, че член 7 отговаря на критериите за непосредствено действие, тъй като е безусловен, недвусмислен и точен⁽¹⁸⁸⁾. Това означава, че ако дадена държава членка не е транспонирила тази разпоредба в националното си право или я е транспонирила неправилно, дадено лице може да заведе дело пред националните съдилища, за да наложи спазването на правото му на платен годишен отпуск от най-малко четири седмици, срещу държавата или публични органи в качеството им или на работодатели, или на публични органи⁽¹⁸⁹⁾.

⁽¹⁷⁵⁾ Решение на Съда по съединени дела C-131/04 и C-257/04, *op. cit.*, т. 49 и 58; Решение на Съда по съединени дела C-350/06 и C-520/06, *op. cit.*, т. 60; Решение на Съда по дело C-539/12, *op. cit.*, т. 17.

⁽¹⁷⁶⁾ Решение на Съда по съединени дела C-131/04 и C-257/04, *op. cit.*, т. 58—59.

⁽¹⁷⁷⁾ Решение на Съда по съединени дела C-131/04 и C-257/04, *op. cit.*, т. 50; Решение на Съда по съединени дела C-350/06 и C-520/06, *op. cit.*, т. 58; Решение на Съда по дело C-539/12, *op. cit.*, т. 16.

⁽¹⁷⁸⁾ Решение на Съда по дело C-155/10, *op. cit.*, т. 21; Решение на Съда по дело C-539/12, *op. cit.*, т. 23.

⁽¹⁷⁹⁾ Решение на Съда по дело C-539/12, *op. cit.*, т. 23.

⁽¹⁸⁰⁾ Решение на Съда по съединени дела C-131/04 и C-257/04, *op. cit.*, т. 63.

⁽¹⁸¹⁾ Решение на Съда по съединени дела C-131/04 и C-257/04, *op. cit.*, т. 59—63.

⁽¹⁸²⁾ Решение на Съда по дело C-155/10, *op. cit.*, т. 22; Решение на Съда по дело C-539/12, *op. cit.*, т. 27.

⁽¹⁸³⁾ Решение на Съда по дело C-155/10, *op. cit.*, т. 27; Решение на Съда по дело C-539/12, *op. cit.*, т. 30.

⁽¹⁸⁴⁾ Решение на Съда по дело C-155/10, *op. cit.*, т. 24; Решение на Съда по дело C-539/12, *op. cit.*, т. 29.

⁽¹⁸⁵⁾ Решение на Съда по дело C-539/12, *op. cit.*, т. 32—33.

⁽¹⁸⁶⁾ Решение на Съда по дело C-155/10, *op. cit.*, т. 26; Решение на Съда по дело C-539/12, *op. cit.*, т. 34.

⁽¹⁸⁷⁾ Решение на Съда по дело C-155/10, *op. cit.*, т. 25; Решение на Съда по дело C-539/12, *op. cit.*, т. 31.

⁽¹⁸⁸⁾ Решение на Съда по дело C-282/10, *op. cit.*, т. 33—35.

⁽¹⁸⁹⁾ Решение на Съда по дело C-282/10, *op. cit.*, т. 34—39.

Въпреки че позоваването на „непосредственото действие“ на дадена директива в производства между частноправни субекти обикновено не е възможно, националните съдии остават задължени да тълкуват националното законодателство, доколкото е възможно, в съответствие с правото на годишен отпуск, установено в директивата ⁽¹⁹⁰⁾.

Комисията отбелязва факта, че „хоризонталното непосредствено действие“, т.е. „непосредственото действие“ в производства между частноправни субекти, все още може да бъде подкрепено от Съда, като се имат предвид член 31, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз и определянето на правото на платен годишен отпуск като особено важен принцип на общностното социално право и на социалното право на Европейския съюз ⁽¹⁹¹⁾. Това ще наложи на националните съдилища задължението да гарантират пълната ефективност на този принцип, включително чрез неприлагане, ако е необходимо, на разпоредби на националното законодателство, които противоречат на този принцип ⁽¹⁹²⁾.

Във всички случаи увредената от несъответствието на националното право с директивата страна може да поиска обезщетение за загубата или вредата, причинена от държавата, и да получи право на обезщетение за претърпяната загуба при определени условия, които трябва да бъдат разгледани от националните съдилища ⁽¹⁹³⁾.

Б. Право на финансово обезщетение за неползван платен годишен отпуск

В член 7, параграф 2 се предвижда, че:

„2. Минималният период за платен годишен отпуск не може да се замества с финансово обезщетение, освен при прекратяване на трудовото правоотношение“.

1. Право на финансово обезщетение за неползван отпуск

В директивата се позволява изплащането на обезщетение за платен годишен отпуск, на който работникът е имал право към датата на прекратяването на трудовото правоотношение и който не е бил ползван ⁽¹⁹⁴⁾.

Целта на обезщетението за полагащ се неползван платен годишен отпуск е да не се допусне прекратяването на трудовото правоотношение, което прави ползването на платения годишен отпуск невъзможно, да доведе до ситуация, при която работникът „зуби всяка възможност да ползва правото си на платен годишен отпуск, дори и в парична форма“ ⁽¹⁹⁵⁾,

Определени са две условия за получаване на правото на финансово обезщетение за неползван платен годишен отпуск: „да е прекратено трудовото правоотношение, от една страна, и от друга, работникът да не е ползвал всичките дни годишен отпуск, на които е имал право към датата на прекратяването на това правоотношение“ ⁽¹⁹⁴⁾. В директивата не се налага никакво допълнително условие. По-специално, Съдът е постановил, че не следва да се изисква предварително подаване на молба ⁽¹⁹⁶⁾.

⁽¹⁹⁰⁾ Решение на Съда от 19 януари 2010 г., *Seda Küçükdeveci/Swedex GmbH & Co. KG*, C-555/07, ECLI:EU:C:2010:21, т. 47—48.

⁽¹⁹¹⁾ Решение на Съда по дело C-173/99, *op. cit.*, т. 43; Решение на Съда по дело C-342/01, *op. cit.*, т. 29; Решение на Съда по съединени дела C-131/04 и C-257/04, *op. cit.*, т. 48; Решение на Съда по дело C-124/05, *op. cit.*, т. 28; Решение на Съда по съединени дела C-350/06 и C-520/06, *op. cit.*, т. 22; Решение на Съда по дело C-277/08, *op. cit.*, т. 18; Решение на Съда по дело C-486/08, *op. cit.*, т. 28; Решение на Съда по дело C-155/10, *op. cit.*, т. 17; Решение на Съда по дело C-214/10, *op. cit.*, т. 23. Решение на Съда по дело C-282/10, *op. cit.*, т. 16; Решение на Съда по дело C-337/10, *op. cit.*, т. 28; Решение на Съда по дело C-78/11, *op. cit.*, т. 16; Решение на Съда по съединени дела C-229/11 и C-230/11, *op. cit.*, т. 22; Определение на Съда от 21 февруари 2013 г. по дело C-194/12, *op. cit.*, т. 16; Определение на Съда от 13 юни 2013 г. по дело C-415/12, *op. cit.*, точка 27; Решение на Съда по дело C-539/12, *op. cit.*, т. 14. Решение на Съда по дело C-118/13, *op. cit.*, т. 15; Решение на Съда по дело C-219/14, *op. cit.*, т. 26; Решение на Съда по дело C-178/15, *op. cit.*, т. 19; Решение на Съда по дело C-341/15, *op. cit.*, т. 25.

⁽¹⁹²⁾ Решение на Съда по дело C-555/07, *op. cit.*, т. 50—51.

⁽¹⁹³⁾ Решение на Съда по дело C-282/10, *op. cit.*, т. 43, пряко позовавашо се на Решение на Съда от 19 ноември 1991 г., *Andrea Francovich и Daniela Bonifaci и др./Италианска република*, съединени дела C-6/90 и C-9/90, ECLI:EU:C:1991:428.

⁽¹⁹⁴⁾ Решение на Съда по дело C-118/13, *op. cit.*, т. 23; Решение на Съда по дело C-341/15, *op. cit.*, т. 27.

⁽¹⁹⁵⁾ Решение на Съда по съединени дела C-350/06 и C-520/06, *op. cit.*, т. 56; Решение на Съда по дело C-337/10, *op. cit.*, т. 29; Решение на Съда по дело C-118/13, *op. cit.*, т. 17; Решение на Съда по дело C-341/15, *op. cit.*, т. 26.

⁽¹⁹⁶⁾ Решение на Съда по дело C-118/13, *op. cit.*, т. 27—28.

Както беше подчертано от Съда, само когато е прекратено трудовото правоотношение, само тогава в член 7, параграф 2 се позволява правото на платен годишен отпуск да бъде заместено с финансово обезщетение: нормално работникът трябва да може да ползва ефективна почивка с оглед осигуряване на ефикасна защита на неговата безопасност и здраве⁽¹⁹⁷⁾. За разлика от това „възможността за финансово обезщетение, свързано с прехвърления минимален годишен отпуск, би създавала стимул, несъвместим с целите на директивата, да се прави отказ от годишния отпуск за почивка и/или да се принуждават работниците да правят такъв отказ“⁽¹⁹⁸⁾.

Ако трудовият договор не е прекратен, платеният годишен отпуск не може да се замества с изплащането на финансово обезщетение. Без значение е дали работникът е бил възпрепятстван да ползва годишния си отпуск по причини, свързани с производството или организацията на предприятието⁽¹⁹⁹⁾.

Ако договорът е прекратен, причината за прекратяването му е без значение⁽²⁰⁰⁾. За да се гарантира ефективността на тази разпоредба на директивата, финансово обезщетение за неползван платен годишен отпуск също се дължи, ако работникът поиска да прекрати трудовото правоотношение⁽²⁰¹⁾, пенсионира се⁽²⁰²⁾ или дори ако почине⁽²⁰³⁾.

2. Размер на финансовото обезщетение

В директивата не се определя как следва да бъде изчислено финансовото обезщетение, заместващо минималния период на платен годишен отпуск.

При все това Съдът е постановил, че държавите членки трябва да гарантират, че определените в националното право условия вземат предвид ограниченията, произтичащи от самата директива. Те трябва да изискват финансовото обезщетение за неползван отпуск „да бъде изчислено така, че посоченият работник да бъде поставен в положение, подобно на това, в което той би се намирал, ако бе упражнил посоченото право по време на трудовото си правоотношение“⁽²⁰⁴⁾. Това означава, че обичайното възнаграждение на работника, което обичайно трябва да бъде запазено по време на годишния отпуск, е определящо⁽²⁰⁵⁾ за изчисляването на обезщетението за неползван годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение⁽²⁰⁶⁾.

3. Допълнително право на отпуск

Ако държавите членки предоставят допълнителен годишен отпуск, надвишаващ четиринадесетият отпуск, изискван в директивата, те могат да решат дали да предоставят на работниците, които са били възпрепятствани да ползват този отпуск по време на тяхното трудово правоотношение, финансово обезщетение, заместващо отпуска, и могат да определят условията за ползване на това допълнително право⁽²⁰⁷⁾.

B. Взаимодействие между платения годишен отпуск и други видове отпуск

Съдът се е произнесъл, че „отпуск, гарантиран от общностното право, не може да засегне правото да се ползва друг отпуск, гарантиран от това право“⁽²⁰⁸⁾, включително и накрая, при натрупването на периоди на няколко отпуска, неизбежното прехвърляне на годишния отпуск или част от него към следващата година⁽²⁰⁹⁾.

В случай на права на отпуск, уредени в националното право, Съдът приема, че трябва да се оцени целта на отпуска, за да се направят заключения относно всяко припокриване с платения годишен отпуск.

⁽¹⁹⁷⁾ Решение на Съда по дело C-173/99, *op. cit.*, т. 44; Решение на Съда по дело C-342/01, *op. cit.*, т. 29—30. Решение на Съда по дело C-124/05, *op. cit.*, т. 29; Решение на Съда по съединени дела C-350/06 и C-520/06, *op. cit.*, т. 23; Решение на Съда по дело C-277/08, *op. cit.*, т. 20; Решение на Съда по дело C-486/08, *op. cit.*, т. 31.

⁽¹⁹⁸⁾ Решение на Съда по дело C-124/05, *op. cit.*, т. 32.

⁽¹⁹⁹⁾ Определение на Съда по дело C-194/12, *op. cit.*, т. 28—29.

⁽²⁰⁰⁾ Решение на Съда по дело C-341/15, *op. cit.*, т. 28.

⁽²⁰¹⁾ Решение на Съда по дело C-341/15, *op. cit.*, т. 29.

⁽²⁰²⁾ Решение на Съда по дело C-337/10, *op. cit.*, т. 31.

⁽²⁰³⁾ Решение на Съда по дело C-118/13, *op. cit.*, т. 24.

⁽²⁰⁴⁾ Решение на Съда по съединени дела C-350/06 и C-520/06, *op. cit.*, т. 57—60.

⁽²⁰⁵⁾ Решение на Съда по съединени дела C-229/11 и C-230/11, *op. cit.*, т. 25.

⁽²⁰⁶⁾ Решение на Съда по съединени дела C-350/06 и C-520/06, *op. cit.*, т. 61.

⁽²⁰⁷⁾ Решение на Съда по дело C-337/10, *op. cit.*, т. 36—37; Решение на Съда по дело C-341/15, *op. cit.*, т. 39.

⁽²⁰⁸⁾ Решение на Съда от 14 април 2005 г., *Колтисия на Европейските общности/Великото херцогство Люксембург*, C-519/03, ECLI:EU:C:2005:234, т. 33; Решение на Съда по съединени дела C-350/06 и C-520/06, *op. cit.*, т. 26.

⁽²⁰⁹⁾ Решение на Съда по дело C-519/03, *op. cit.*, т. 33; Решение на Съда по съединени дела C-350/06 и C-520/06, *op. cit.*, т. 26.

1. Отпуск по майчинство

Съдът е постановил, че целите на отпуска по майчинство и на платения годишен отпуск са различни: първият има за цел защита на физическото състояние на жената през време на бременността и след нея и защита на особените отношения между майката и детето ѝ в периода след раждането ⁽²¹⁰⁾. Това тълкуване беше счтено за необходимо, за „да се гарантира зачитането на правата, свързани с трудовия договор на работничка в отпуск по майчинство“ ⁽²¹¹⁾.

Следователно „работничката трябва да може да се ползва от годишния си отпуск във време, различно от времето на отпуска ѝ по майчинство, включително и при съвпадане на периода на отпуск по майчинство с периода на годишен отпуск, определен общо за целия персонал с колективен трудов договор“ ⁽²¹²⁾. Тази формулировка предполага, че това е абсолютен принцип и че за разлика от положението с отпуска по болест (вж. [по-долу](#)), прехвърлянето на платения годишен отпуск не може да бъде ограничено. И действително Съдът е настоял, че „отпуск, гарантиран от общностното право, не може да засегне правото да се ползва друг отпуск, гарантиран от това право“ ⁽²¹³⁾.

С оглед на директивата за защита на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки ⁽²¹⁴⁾, Съдът добави, че това се прилага не само за минималния платен годишен отпуск от четири седмици, но и за всеки допълнителен отпуск, предвиден в националното право ⁽²¹⁵⁾.

2. Отпуск за отглеждане на дете и други видове отпуск, защитени от правото на ЕС

Ако се въведат други форми на отпуск в правото на ЕС, Комисията счита, че ще се прилага принципът, установен от Съда, че „отпуск, гарантиран от правото на Общността, не може да засегне правото да се ползва друг отпуск, гарантиран от това право“ ⁽²¹⁶⁾. Ако се застъпват различни видове отпуск, защитени от правото на ЕС, това може да доведе до прехвърлянето на годишния отпуск или част от него към следващата година.

3. Отпуск по болест

За разлика от правото на отпуск по майчинство, правото на отпуск по болест и условията и редът за упражняване на посоченото право не са уредени от правото на ЕС. Въпреки това Съдът определя ограничения за националното право за случаите, в които платеният годишен отпуск и отпусъкът по болест се застъпват.

Това се основава на различните цели на двата вида отпуск. Целта на правото на платен годишен отпуск е да позволи на работника да си почине и да разполага с период на отдиш и свободно време. Целта на правото на отпуск по болест е да се даде възможност на работника да се възстанови от заболяване, което го е направило неработоспособен ⁽²¹⁷⁾.

а. Право в случай на отпуск по болест

Както беше посочено по-горе, работниците в отпуск по болест продължават да имат право да натрупват платен годишен отпуск, тъй като не е условие за платения годишен отпуск работникът да е работил по време на референтния период ⁽²¹⁸⁾.

б. Упражняване на правото в случай на отпуск по болест

Съдът ясно постанови, че от държавата членка зависи да разреши или забрани ползването на годишен отпуск по време на отпуск по болест ⁽²¹⁹⁾.

⁽²¹⁰⁾ Решение на Съда по дело C-342/01, *op. cit.*, т. 32.

⁽²¹¹⁾ Решение на Съда по съединени дела C-350/06 и C-520/06, *op. cit.*, т. 27.

⁽²¹²⁾ Решение на Съда по дело C-342/01, *op. cit.*, т. 41.

⁽²¹³⁾ Решение на Съда по дело C-342/01, *op. cit.*, т. 32—33. Решение на Съда по дело, C-519/03, *op. cit.*, т. 33; Решение на Съда по съединени дела C-350/06 и C-520/06, *op. cit.*, т. 26; Решение на Съда по дело C-124/05, *op. cit.*, т. 24.

⁽²¹⁴⁾ Директива 92/85/ЕИО на Съвета от 19 октомври 1992 г. за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки (ОВ L 348, 28.11.1992 г., стр. 1).

⁽²¹⁵⁾ Решение на Съда по дело C-342/01, *op. cit.*, т. 45.

⁽²¹⁶⁾ Решение на Съда по дело, C-519/03, *op. cit.*, т. 33; Решение на Съда по съединени дела C-350/06 и C-520/06, *op. cit.*, т. 26.

⁽²¹⁷⁾ Решение на Съда по съединени дела C-350/06 и C-520/06, *op. cit.*, т. 25; Решение на Съда по дело C-277/08, *op. cit.*, т. 21; Решение на Съда по дело C-78/11, *op. cit.*, т. 19; Определение на Съда по дело C-194/12, *op. cit.*, т. 19; Решение на Съда по дело C-178/15, *op. cit.*, т. 25.

⁽²¹⁸⁾ Решение на Съда по съединени дела C-350/06 и C-520/06, *op. cit.*, т. 41; Решение на Съда по дело C-282/10, *op. cit.*, т. 20; Решение на Съда по съединени дела C-229/11 и C-230/11, *op. cit.*, т. 24.

⁽²¹⁹⁾ Решение на Съда по съединени дела C-350/06 и C-520/06, *op. cit.*, т. 28—31; Решение на Съда по дело C-277/08, *op. cit.*, т. 25.

При все това, ако работникът не желае да ползва годишен отпуск през този период, годишният отпуск трябва да му бъде предоставен през друг период ⁽²²⁰⁾. Това по-специално означава, че работник, който е в отпуск по болест през периода на планиран годишен отпуск, има право да ползва този годишен отпуск по друго време, ако така поиска ⁽²²¹⁾, независимо дали отпускът по болест е започнал преди или по време на планирания платен годишен отпуск ⁽²²²⁾.

Въпреки че интересите на работодателя може да бъдат взети под внимание при определянето на графика за ползване на отпуска на работника, правото на годишен отпуск на по-късна дата не може да бъде поставено под въпрос ⁽²²³⁾. Следователно работодателят трябва да предостави на работника друг период за ползване на годишния отпуск, който е съвместим с тези интереси, без да се изключва предварително възможността посоченият период да е извън референтния период за въпросния годишен отпуск ⁽²²⁴⁾.

в. Прехвърляне в случай на отпуск по болест

Когато работникът е бил болен по време на цялата или част от годината, за която се полага отпускът, той може да не е бил в състояние да ползва платения годишен отпуск, въпреки че продължава да има право на него.

Както беше посочено по-горе, въпреки че Съдът е постановил, че „положителното действие на платения годишен отпуск за безопасността и здравето на работника се проявява напълно, ако се ползва в предвидената за тази цел година, а именно текущата година,“ при все това е заел становището, че това време за почивка не губи значението си в това отношение, ако се ползва през последващ период от време. ⁽²²⁵⁾ Следователно, когато работник, който е бил в отпуск по болест през цялата или част от годината, за която се полага отпускът, не е имал възможност да ползва платения годишен отпуск, Съдът е постановил, че правото на платен годишен отпуск не може да бъде погасено с изтичането на референтния период ⁽²²⁶⁾, а че на работника следва да му бъде позволено да го прехвърли, като ако е необходимо, го насрочи за период извън референтния период за годишен отпуск ⁽²²⁷⁾.

Държавите членки може да ограничат периода, в който платеният годишен отпуск може да бъде прехвърлен ⁽²²⁸⁾. Съдът е признал, че правото на натрупване на платен годишен отпуск, придобито по време на неработоспособност, не е неограничено ⁽²²⁸⁾.

Съдът обаче също е постановил, че „всеки период на прехвърляне трябва да превишава съществено продължителността на референтния период, за който е предоставен“ ⁽²²⁹⁾. Поради това той е приел, че период на прехвърляне от девет месеца, т.е. по-кратък от референтния период, за който се отнася, не осигурява постигането на положителния ефект, който платеният годишен отпуск би трябвало да има като време за почивка, и затова не може да се използва, за да се определи кога изтича правото на платен годишен отпуск ⁽²³⁰⁾. За разлика от това той е приел период на прехвърляне от петнадесет месеца ⁽²³¹⁾.

г. Финансово обезщетение за неползван платен годишен отпуск в случай на отпуск по болест до прекратяване на трудовото правоотношение

В случай на работник, който е бил в отпуск по болест през целия или част от референтния период, и/или в случай на период на прехвърляне до прекратяване на трудовото правоотношение, Съдът е приел, че е несъвместимо с член 7, параграф 2 да не се допусне изплащането на обезщетение за неползвания платен годишен отпуск ⁽²³²⁾.

4. Други видове отпуск на национално равнище

Когато работниците имат право на други форми на отпуск съгласно националното законодателство, целта на отпуска е решаващ фактор при оценка на това как да се разглежда всяко застъпване с платения годишен отпуск.

⁽²²⁰⁾ Решение на Съда по дело C-277/08, *op. cit.*, т. 25.

⁽²²¹⁾ Решение на Съда по дело C-277/08, *op. cit.*, т. 22; Решение на Съда по дело C-78/11, *op. cit.*, т. 20; Определение на Съда по дело C-194/12, *op. cit.*, т. 19; Решение на Съда по дело C-178/15, *op. cit.*, т. 26.

⁽²²²⁾ Решение на Съда по дело C-78/11, *op. cit.*, т. 21.

⁽²²³⁾ Определение на Съда по дело C-194/12, *op. cit.*, т. 24.

⁽²²⁴⁾ Решение на Съда по дело C-78/11, *op. cit.*, т. 23; Решение на Съда по дело C-277/08, *op. cit.*, т. 23; Определение на Съда по дело C-194/12, *op. cit.*, т. 23.

⁽²²⁵⁾ Решение на Съда по дело C-124/05, *op. cit.*, т. 30.

⁽²²⁶⁾ Решение на Съда по съединени дела C-350/06 и C-520/06, *op. cit.*, т. 38—49; Решение на Съда по дело C-277/08, *op. cit.*, т. 19.

⁽²²⁷⁾ Решение на Съда по дело C-78/11, *op. cit.*, т. 23; Решение на Съда по дело C-277/08, *op. cit.*, т. 23.

⁽²²⁸⁾ Решение на Съда по дело C-214/10, *op. cit.*, т. 28—35.

⁽²²⁹⁾ Решение на Съда по дело C-214/10, *op. cit.*, т. 38—40.

⁽²³⁰⁾ Решение на Съда по дело C-337/10, *op. cit.*, т. 41—43; Решение на Съда по дело C-214/10, *op. cit.*, т. 38.

⁽²³¹⁾ Решение на Съда по дело C-214/10, *op. cit.*, т. 44.

⁽²³²⁾ Решение на Съда по съединени дела C-350/06 и C-520/06, *op. cit.*, т. 62; Решение на Съда по дело C-337/10, *op. cit.*, т. 30; Решение на Съда по дело C-341/15, *op. cit.*, т. 31.

В случай на „отпуск за възстановяване“, Съдът е постановил, че съображенията, вземани предвид за отпуск по болест, са приложими, и определи принципа, че когато целите на отпуска, предоставен на национално равнище, и на платения годишен отпуск се различават, налице е задължение да се предостави на съответния работник различен период на годишен отпуск ⁽²³³⁾.

Независимо от това Съдът е счел, че в случай на специфичен вид отпуск, предоставен от националното право, националните съдилища са тези, които определят дали целта на това право е различна от целта на правото на платен годишен отпуск съгласно тълкуването на Съда и с оглед на неговите насоки и факторите на национално равнище, уреждащи предоставянето на отпуска ⁽²³⁴⁾.

VIII. НОЩЕН ТРУД, РАБОТА НА СМЕНИ И РЕЖИМ НА РАБОТА

В Директивата за работното време се признава особеното естество на нощния труд и на някои тежки форми на организация на работата ⁽²³⁵⁾. В допълнение към общите разпоредби относно почивката и максималната продължителност на седмичното работно време, Директивата следователно съдържа специални разпоредби относно нощния труд, работата на смени и други режими на работа, които са описани по-долу.

A. Продължителност на нощния труд

В член 8 от директивата се определя, че:

„Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че:

- a) нормалната продължителност на работното време на работниците, които полагат нощен труд, не надвишава средно осем часа за всеки 24-часов период;*
- b) работниците, които полагат нощен труд, и чиято работа е свързана с особени рискове или тежко физическо или умствено натоварване, не работят повече от осем часа за всеки период от 24 часа, през който полагат нощен труд.*

По смисъла на буква б), работата, която предполага особени рискове или тежко физическо или умствено натоварване се определя от националното законодателство и/или практика, или от колективни трудови договори или споразумения между социалните партньори, като се отчитат специфичното въздействие и рисковете на нощния труд“.

В този член се установяват две различни ограничения за работниците, които полагат нощен труд: едно, приложимо за всички работници, които полагат нощен труд, и друго, приложимо за всички работници, които полагат нощен труд, чиято работа е свързана с особени рискове или тежко физическо или умствено натоварване. За понятието „нощен работник“ е направено позоваване на определението, представено в [глава IV.Б](#).

1. Ограничение на средната продължителност на нощния труд

В директивата се ограничават средното работно време на всички работници, които полагат нощен труд, на 8 часа за всеки период от 24 часа.

a. Ограничение на „работното време“

Това ограничение се прилага относно часовете труд на „работниците, които полагат нощен труд“. То следователно се отнася за цялото работно време, не само за „нощния труд“ (вж. глава IV).

Освен това, въпреки че в член 8 се посочва „нормалната продължителност на работното време“, определенията за „работно време“ и „почивка“ в глава IV и съображение 8 от директивата предполагат, че цялото „работно време“, включително извънредния труд, следва да се изчисляват за определянето на това ограничение на нощния труд.

⁽²³³⁾ Решение на Съда по дело C-178/15, *op. cit.*, т. 32.

⁽²³⁴⁾ Решение на Съда по дело C-178/15, *op. cit.*, т. 24—31.

⁽²³⁵⁾ Директива 2003/88/ЕО, съображение 7: „Изследванията показват, че човешкото тяло е по-чувствително през нощта към слушения в околната среда, както и към някои тежки форми на организация на работата, и че дългите периоди на нощен труд могат да са вредни за здравето на работниците и да застрашат безопасността на работното място“.

Тъй като това ограничение е средна стойност, държавите членки може да решат кой да бъде референтният период. Съгласно член 16, буква в) референтният период трябва да бъде определен след консултации със социалните партньори или пряко с колективни договори, или със споразумения, сключени между социалните партньори на национално или регионално равнище.

б. *Средна стойност за даден „референтен период“*

Първоначалното предложение за определяне на референтен период от максимум 14 дни ⁽²³⁶⁾ не се съдържа в приетата директива. Референтният период се определя от държавите членки и/или социалните партньори без изрично ограничение.

С оглед на целта на директивата за определяне на минималните изисквания за безопасност и здраве, както и на необходимостта да се запази ефективността на разпоредбата относно нощния труд, референтният период за нощен труд следва обаче да бъде значително по-кратък от референтния период, използван за максималната продължителност на седмичното работно време. И действително, определянето на едни и същи референтни периоди и за двете фактически прави разпоредбата относно нощния труд безсмислена, тъй като спазването на средната продължителност на работната седмица от максимум 48 часа и на междуседмичната почивка автоматично гарантират ежедневно работно време средно от 8 часа.

Съгласно член 16, буква в), ако минималната продължителност на междуседмичната почивка попада в референтния период за изчисляване на нощния труд, тя не се включва при изчисляването на средната стойност. В съображения 5 и 7 от директивата се посочва, че „всички работници трябва да ползват почивка с достатъчна продължителност“ и че „дългите периоди на нощен труд могат да са вредни за здравето на работниците“. За разлика от това, междудневната почивка, която естествено ограничава работното време на съответните работници и гарантира, че те се ползват с редовна почивка, е включена в изчисляването на средната стойност.

2. Ограничение на максималната продължителност на нощния труд, свързан с особени рискове или тежко физическо или умствено натоварване

а. *Абсолютно ограничение*

Това абсолютно ограничение от 8 часа се прилага относно часовете труд на „работниците, които полагат нощен труд“. То следователно включва цялото работно време (напр. извънредния труд), не само „нощния труд“.

За разлика от ограничението на средната продължителност, ограничението на максималната продължителност за този специфичен вид нощен труд съгласно член 8, буква б) се прилага за „всеки период от 24 часа“. То не може да бъде изчислено като средна стойност. Това означава, че въпреки че съответните работници може да извършват по-малко работа в определени периоди от 24 часа, те никога не могат да надвишават максимума от 8 часа в други периоди, когато полагат нощен труд.

За разлика от ограничението на средната продължителност, което се прилага за всички работни часове на работниците, които полагат нощен труд, това абсолютно ограничение обаче се прилага само за времето, през което съответните работници действително полагат нощен труд. Това означава, че ако „работниците, които полагат нощен труд, и чиято работа е свързана с особени рискове или тежко физическо или умствено натоварване“, не полагат нощен труд в определен 24-часов период, за този период не се прилага абсолютното ограничение на продължителността до 8 часа, а се прилага ограничението на средната продължителност. Следователно работникът може да работи повече от 8 часа, ако не полага нощен труд през този период.

б. *Работа, свързана с особени рискове*

В директивата не се определят понятията „особени рискове и тежко физическо или умствено натоварване“. В нея се предвижда те да бъдат определени от националното законодателство и/или практика, или от колективни трудови договори или споразумения между социалните партньори.

Директивата предвижда, че по какъвто и начин да бъде определена работата, свързана с особени рискове или тежко физическо или умствено натоварване, следва да се отчетат специфичното въздействие и рисковете на нощния труд. Като пример може да се направи позоваване на съображение 7, в което се посочва, че „смушенията в околната среда“, както и

⁽²³⁶⁾ Предложение за директива на Съвета относно някои аспекти на организацията на работното време, 20 септември 1990 г., COM(90) 317 окончателен — SYN 295.

„някои тежки форми на организация на работата“ е възможно да имат вредно влияние върху здравето на съответните работници. В първоначалното предложение на Комисията „работата „на парче“, работата на монтажен конвейер или работата с предварително установена скорост“ бяха посочени като примери в тази връзка ⁽²³⁷⁾.

Б. Оценки на здравословното състояние и прехвърляне на работници, които полагат нощен труд, на дневна работа

В член 9 на държавите членки се налагат следните задължения:

„1. Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че:

а) работниците, които полагат нощен труд, имат право на безплатна здравна оценка преди назначаването им и редовно след това;

б) работниците, които полагат нощен труд, и които имат здравословни проблеми, за които е признато, че се дължат на факта, че те полагат нощен труд, по възможност се прехвърлят на подходяща за тях дневна работа.

2. При безплатната оценка на здравословното състояние, посочена в параграф 1, буква а), трябва да се спазва лекарската тайна.

3. Безплатната оценка на здравословното състояние, посочена в параграф 1, буква а), може да се провежда в рамките на националната система за здравеопазване.“

1. Право на работниците, които полагат нощен труд, на оценки на здравословното състояние

а. Оценка на здравословното състояние преди назначаване

В член 9 от директивата се дава право на всички „работници, които полагат нощен труд“, съгласно член 2, параграф 4 (вж. глава IV по-горе) на оценка на здравословното състояние преди назначаването им.

Тази разпоредба е сравнима с разпоредбата в член 4 от Конвенция 171 на МОТ, която предвижда, че „по тяхно искане, работниците имат право да се подложат на безплатна оценка на здравословното състояние и да получат съвет за това как да намалят или избегнат здравословни проблеми, свързани с работата им: а) преди назначаването им на длъжност като работници, полагащи нощен труд; [...]“.

Оценката на здравословното състояние трябва да се извършва преди назначаването на работника на длъжност, при която се полага ношен труд, т.е. преди съответният работник да започне да полага ношен труд.

За разлика от Конвенцията на МОТ, в директивата не се посочва, че това е по искане на работника, а се дава право на всички работници, които полагат ношен труд, на оценки на здравословното състояние преди назначаването им на дадена длъжност.

б. Оценки на здравословното състояние на редовни интервали

„Работници, които полагат ношен труд“ имат право и на оценки на здравословното състояние на редовни интервали. Тези интервали не са определени и следователно трябва да бъдат определени от държавите членки.

В процеса на приемане на Директивата за работното време от 1993 г. Европейският парламент ⁽²³⁸⁾ предложи да се извършва един медицински преглед годишно на лицата до 40-годишна възраст и два прегледа годишно след тази възраст. Това беше взето предвид от Комисията ⁽²³⁹⁾, но не беше прието в окончателния текст ⁽²⁴⁰⁾.

⁽²³⁷⁾ Предложение за директива на Съвета относно някои аспекти на организацията на работното време, 20 септември 1990 г., COM(90) 317 окончателен — SYN 295.

⁽²³⁸⁾ Европейски парламент, Решение относно общата позиция, приета от Съвета с оглед на приемането на директива относно някои аспекти на организацията на работното време (СЗ- 0241/93 — SYN 295) (ОВ С 315, 22.11.1993 г.).

⁽²³⁹⁾ Изменение на Комисията на предложението за директива на Съвета относно някои аспекти на организацията на работното време, 23 април 1991 г., COM(91) 130 окончателен — SYN 295.

⁽²⁴⁰⁾ Директива 93/104/ЕО.

в. *Оценките на здравословното състояние трябва да са безплатни*

Въпреки че директивата предвижда, че оценката на здравословното състояние трябва да е безплатна за работника, тя не определя дали разходите следва да се поемат от работодателя или от трета страна, например от службите по трудова медицина, и по тази причина това решение се оставя на държавите членки.

г. *Лекарска тайна*

В Директивата за работното време се изисква при безплатните оценки на здравословното състояние, на които работниците имат право преди да бъдат назначени, както и на редовни интервали след това, да се спазва лекарската тайна.

За разлика от Конвенцията на МОТ в директивата не се посочва изрично изключване от разпоредбата за „установяване на неработоспособност за нощен труд“⁽²⁴¹⁾.

д. *Възможност за провеждане на оценките като част от националната система за здравеопазване*

В директивата се посочва, но без да се изисква, че тези оценки на здравословното състояние може да се провеждат в рамките на националната система за здравеопазване.

2. Прехвърляне на работници, които полагат нощен труд, на дневна работа по здравословни причини

Тази разпоредба е съпоставима с член 6 от Конвенция 171 на МОТ⁽²⁴²⁾ и изисква, че когато работниците имат здравословни проблеми, свързани с полагането на нощен труд, по възможност те се прехвърлят на подходяща за тях дневна работа.

В директивата не се навлиза в подробности относно процедурата или начина, по който здравословните проблеми и връзката им с нощния труд трябва да бъдат доказани. Поради това те могат да бъдат решени на национално равнище.

Що се отнася до длъжностите, на които следва да се прехвърлят работниците, в директивата само се изисква това да е подходяща за тях работа и да е „дневна работа“. Прехвърлянето следва да се извърши „по възможност“.

За разлика от Конвенцията на МОТ⁽²⁴²⁾, в директивата не са описани подробно ситуации, при които прехвърлянето не би било възможно, нито са посочени ползите или защитата срещу уволнение на работниците, за които се оказва, че не е възможно прехвърляне въпреки здравословните им проблеми, свързани с нощния труд.

В. Гаранции за полагане на нощен труд

В член 10 се предвижда, че:

„Държавите членки могат да подчинят работата на определени категории работници, които полагат нощен труд, на определени гаранции при условията, определени от националното законодателство и/или практика, в случай на работници, които излагат на риск безопасността или здравето си, който е свързан с полагането на нощен труд.“

Тази разпоредба позволява на държавите членки да увеличат защитните мерки, приложими за определени „категории работници, които полагат нощен труд“. Тя не разрешава дерогации, а вместо това изрично предвижда, че може да бъдат установени допълнителни защитни мерки.

Информацията от досието за приемане на директивата предполага, че намерението на Европейския парламент за тази разпоредба е било да се даде възможност за защита на бременните жени или майките в първите 6 месеца след раждането или осигуряването на дете⁽²⁴³⁾. Формулировката на член 10 обаче е отворена и държавите членки могат свободно да вземат решения относно категориите работници, които подлежат на такива гаранции и естеството на гаранциите.

⁽²⁴¹⁾ Международна организация на труда, Конвенция относно нощния труд, С171, 26 юни 1990 г., член 4, параграф 2.

⁽²⁴²⁾ Международна организация на труда, Конвенция относно нощния труд, С171, 26 юни 1990 г., член 6.

⁽²⁴³⁾ Европейски парламент, Решение относно общата позиция, приета от Съвета с оглед на приемането на директива относно някои аспекти на организацията на работното време (СЗ-0241/93 — SYN 295) (ОВ С 315, 22.11.1993 г.).

Г. Уведомяване за редовно използване на работници, които полагат нощен труд

В член 11 се определя, че:

„Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че работодател, който редовно използва работници, които полагат нощен труд, предоставя тази информация на вниманието на компетентните органи, ако те изискват това.“

В първоначалното предложение ⁽²⁴⁴⁾ от работодателите се изисква систематично да информират здравните органи и органите по безопасността за редовното използване на работници, полагаша ношен труд, с оглед на неблагоприятните въздействия на ношния труд върху здравето ⁽²⁴⁵⁾.

В окончателния текст изискването да се информират компетентните органи се ограничава до случаите, когато органите поискат това. Това означава, че въпреки че държавите членки все още може да изискват от работодателите да информират органите за редовното използване на работници, полагаша ношен труд, в рамките на системни декларации, директивата не налага такова задължение. В нея само се изисква компетентните органи да решат в кои ситуации органите трябва да бъдат информирани.

Това задължение за информиране на органите се отнася за работодатели, „редовно“ използващи работници, които полагат ношен труд. Точният обхват на понятието „редовно“ не е определен в директивата, нито е бил предмет на съдебни производства.

Мнението на Комисията е, че разпоредбите на националното право, които налагат общо задължение на работодателите да предоставят информация относно своите работници, работното време и организацията на работа, биха могли да съответстват на това изискване.

Д. Защита на безопасността и здравето

В член 12 от директивата се установява, че:

„Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че:

- а) работниците, които полагат нощен труд и работниците на смени се ползват с подходяща за естеството на работата и/л защита на безопасността и здравето;*
- б) съответните служби или средства за защита и профилактика във връзка с безопасността и здравето на работниците, които полагат нощен труд, и работниците на смени, са равностойни на тези, които се прилагат за другите работници, и са на разположение по всяко време“.*

Тази разпоредба се отнася както до работниците, които полагат ношен труд, така и до работниците на смени, и изисква от държавите членки да осигурят подходяща защита на тяхното здраве и безопасност и наличието на служби или средства за защита и профилактика, които са равностойни на тези, които се прилагат за другите работници, и са на разположение по всяко време.

В първото тире се изисква работниците, които полагат ношен труд, и работниците на смени да се ползват с подходящи мерки, специално пригодени спрямо естеството на тяхната работа. В съображение 7 се посочва фактът, че „човешкото тяло е по-чувствително през нощта към слущения в околната среда, както и към някои тежки форми на организация на работата“. В предложението на Комисията също така беше посочено, че целта е да се вземе предвид „по-взискателният характер на тези форми на работа и проблемите, които обикновено възникват, когато се променят работните цикли на работата на смени“ ⁽²⁴⁶⁾. С оглед на това член 12 означава, че при защитата, предоставена на работниците, следва да се вземат предвид както фактът, че работниците полагат ношен труд или работят на смени, така и условията, в които вършат работата си. Що се отнася до това какви защитни мерки могат да бъдат взети, в обяснителния меморандум на Комисията беше даден пример с насрочването на почивките по време на работа и другите почивки ⁽²⁴⁶⁾, но това не е посочено в директивата.

⁽²⁴⁴⁾ Предложение за директива на Съвета относно някои аспекти на организацията на работното време, 20 септември 1990 г., COM(90) 317 окончателен — SYN 295.

⁽²⁴⁵⁾ Обяснителен меморандум относно предложението за директива на Съвета относно някои аспекти на организацията на работното време, 20 септември 1990 г., COM(90) 317 окончателен — SYN 295, стр. 28.

⁽²⁴⁶⁾ Обяснителен меморандум относно предложението за директива на Съвета относно някои аспекти на организацията на работното време, 20 септември 1990 г., COM(90) 317 окончателен — SYN 295, стр. 29.

Второто тире може да бъде свързано със съображение 10, което гласи, че „организацията и функционирането на службите и средствата за защита и профилактика трябва да бъдат ефикасни“. Методите, които държавите членки приемат, за да изпълняват задълженията си, може да бъдат свързани с тези, посочени в член 5 от Конвенция 171 на МОТ, който гласи: „Подходящи средства за първа помощ се предоставят на разположение на работниците, полагащи нощен труд, включително и договорености, чрез които тези работници, когато е необходимо, могат да бъдат бързо заведени на място, където може да се осигури подходящо лечение“. Директивата обаче е по-широкообхватна, тъй като обхваща не само защитата, но се отнася и до службите и средствата за профилактика. Точният обхват на изискванията ще зависи от средствата за защита и профилактика, установени за дневната работа в държавите членки и в други директиви на ЕС относно безопасността и здравето на работниците ⁽²⁴⁷⁾.

Е. Режим на работа

В член 13 се установява, че:

„Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че работодател, който възнамерява да организира работата по определен режим, спазва общия принцип за адаптиране на работата към работника, по-специално с оглед облекчаване на монотонната работа и предварително нормираната работа, в зависимост от вида дейност, както и от изискванията за безопасност и опазване на здравето, особено по отношение на почивките през работно време.“

Тази разпоредба е от особено значение за работата на смени, но не се ограничава изрично до нея. Тя изисква държавите членки да гарантират, че работодателите отчитат „общия принцип за адаптиране на работата към работника“, когато установяват нов режим на работа или променят съществуващ такъв. Тук в директивата се подчертава значението на почивките по време на работа, но не се ограничава обхватът на защитните мерки, които трябва да бъдат взети.

IX. ДЕРОГАЦИИ

Директивата за работното време е сложен текст, тъй като тя се стреми да осигури известна степен на гъвкавост, подходяща за различни дейности, като същевременно се гарантира стабилно ниво на минимална защита. Тази гъвкавост е залегнала в дерогациите на директивата, които са многобройни и разнообразни както по отношение на съответните работници и сектори, така и на разпоредбите, от които са разрешени дерогации.

Тъй като повечето от правата, развити в директивата, са защитени и съгласно член 31 от Хартата на основните права на Европейския съюз, е важно да се подчертае, че в този контекст се прилага член 52 и в него се предвижда, че „всяко ограничаване на упражняването на правата и свободите, признати от настоящата Харта, трябва да бъде предвидено в закон и да защита основното съдържание на същите права и свободи. При спазване на принципа на пропорционалност ограничения могат да бъдат налагани, само ако са необходими и ако действително отговарят на признати от Съюза цели от общ интерес или на необходимостта да се защитят правата и свободите на други хора“.

Дерогациите от Директивата за работното време също имат следните общи характеристики:

На първо място, те трябва да бъдат валидно транспонирани, за да бъдат използвани. Съдът е постановил, че: „Всяко твърдение, че изключенията, предвидени с въпросните дерогационни разпоредби, са факултативни, правото на Съюза не задължава държавите членки да ги въведат в националното право.“ ⁽²⁴⁸⁾ Той е постановил, че за да се използва възможността за дерогация от определени разпоредби, „държавите членки трябва да изберат да се възползват от нея“ ⁽²⁴⁸⁾.

Въпреки това Съдът е счел, че „при условие че, дори и при липсата на изрични мерки за транспониране на [Директивата за работното време], в националното право, приложено към дадена дейност, се защитат условията, предвидени в член 17 от нея, това право е в съответствие с директивата и няма нещо, което да възпрепятства националните съдилища да го прилагат“ ⁽²⁴⁹⁾. Това означава, че когато националното право отговаря на условията за дерогацията, то може да се прилага дори и ако това не е изрично представено като транспониране на дерогациите, предвидени в

⁽²⁴⁷⁾ По-специално Директива 89/391/ЕИО и Директива 89/654/ЕИО на Съвета от 30 ноември 1989 г. относно минималните изисквания за безопасност и здраве на работното място (ОВ L 393, 30.12.1989 г., стр. 1).

⁽²⁴⁸⁾ Решение на Съда по дело C-227/09, *op. cit.*, т. 51.

⁽²⁴⁹⁾ Решение на Съда по дело C-303/98, *op. cit.*, т. 44.

директивата. Държавите членки следва обаче да гарантират, че общите принципи на правото на ЕС се спазват, включително и принципът на правна сигурност и, като следствие, че разпоредбите, които позволяват факултативни дерогации, показват „необходимата точност и яснота, за да се спазят произтичащите от посочения принцип изисквания“⁽²⁵⁰⁾.

Второ, „като изключения от правната уредба на Съюза относно предвидената в Директива 2003/88 организация на работното време посочените дерогации трябва да бъдат тълкувани така, че приложното и/или поле да бъде сведено до стриктно необходимото за опазване на интересите, за чиято защита са предназначени“⁽²⁵¹⁾. Това означава не само, че дерогациите са ограничени до случаите, в които те са изрично предоставени от директивата, но също така, че обхватът на всяка дерогация е ограничен до разпоредбите, изчерпателно посочени в нея⁽²⁵²⁾.

Трето, въвеждането на такива дерогации „е поставено в зависимост от изпълнението на строги условия, от естество да осигурят ефективна защита на безопасността и здравето на работниците“⁽²⁵³⁾.

Докато редица условия вече са определени в директивата за всяка от дерогационните разпоредби, Комисията счита, че когато няколко аспекта на защитата, предвидена в директивата, се изменят чрез кумулативното използване на дерогации, може да са необходими допълнителни защитни мерки, за да се спази целта на директивата за защита на безопасността и здравето на работниците.

А. Дерогация за „работници с правомощия за самостоятелно вземане на решения“

В член 17, параграф 1 се определя следната дерогация:

„1. При надлежно съблюдаване на общите принципи за защита на безопасността и здравето на работниците, държавите членки могат да дерогират разпоредбите на членове 3 — 6, 8 и 16, когато поради специфичните характеристики на съответната дейност, продължителността на работното време не се изчерва и/или определя предварително или може да се определя от самите работници, и по-специално в случай на:

- а) ръководни кадри или други лица с правомощия за самостоятелно вземане на решения;
- б) селскостопански работници; или
- в) работници, които извършват религиозни обреди в църкви и религиозни общности.“

1. Обхват на дерогацията за „работници с правомощия за самостоятелно вземане на решения“

В член 17, параграф 1 от директивата се позволяват дерогации, „когато поради специфичните характеристики на съответната дейност, продължителността на работното време не се изчерва и/или определя предварително или може да се определя от самите работници“.

Както беше посочено по-горе, член 17, параграф 1 трябва да бъде тълкуван така, че обхватът му да бъде сведен до стриктно необходимото за опазване на интересите, за чиято защита посочените дерогации са предназначени⁽²⁵⁴⁾.

Тази дерогация обхваща два основни типа ситуации, като и двата трябва да бъдат оценени „поради специфичните характеристики на съответната дейност“. Поради това, от гледна точка на Комисията, тази дерогация не може да се прилага широко за цяла категория работници.

Първият критерий за тази дерогация гласи, че „продължителността на работното време не се изчерва и/или определя предварително“. Във втория критерий се изисква продължителността на работното време да може да се определя от самите работници.

⁽²⁵⁰⁾ Решение на Съда по дело C-227/09, *op. cit.*, т. 55.

⁽²⁵¹⁾ Решение на Съда по дело C-227/09, *op. cit.*, т. 58; Решение на Съда по дело C-428/09, *op. cit.*, т. 40.

⁽²⁵²⁾ Решение на Съда по дело C-151/02, *op. cit.*, т. 89; Решение на Съда по съединени дела C-397/01 до C-403/01, *op. cit.*, т. 77.

⁽²⁵³⁾ Решение на Съда по съединени дела C-397/01 до C-403/01, *op. cit.*, т. 77; Решение на Съда по дело C-243/09, *op. cit.*, т. 34.

⁽²⁵⁴⁾ Решение на Съда по дело C-428/09, *op. cit.*, т. 39—40.

По отношение и на двата квалификационни критерия Съдът е постановил, че е видно от формулировката на дерогацията, че тя се прилага само „за работниците, чието работно време в своята цялост не се измерва или определя предварително или може да се определя от самите работници поради специфичните характеристики на съответната дейност“⁽²⁵⁵⁾ (добавено подчертаване от Комисията). Това означава, че дерогацията не е приложима за работниците, чието работно време само отчасти не се измерва или определя предварително или може само отчасти да се определя от самите работници.

В решението си по делото *Isère* Съдът разгледа дали тази дерогация се прилага за „работниците, наети във ваканционни и почивни центрове по договор за педагогическа ангажираност“. Той изготви своята оценка въз основа на липсата на информация, като посочи, че съответните работници „имат възможност да решават относно броя часове, през които да полагат труд“, както и на факта, че нямаше елементи, които да показват, че работниците „не са задължени да бъдат на работното си място в рамките на фиксирано работно време“, и заключи, че те не попадат в обхвата на дерогацията⁽²⁵⁶⁾. Следователно възможността работниците да решават относно броя на работните си часове и работния си график изглежда от съществено значение.

С оглед на тези елементи Комисията счита, че дерогацията може да обхване някои висши ръководни кадри, чието работно време, като цяло, не се измерва или определя предварително, тъй като те не са задължени да присъстват на работното си място в точно определени часове, а могат самостоятелно да вземат решения относно работния си график. По същия начин, тя може да се прилага например за някои експерти, старши юристи в трудово правоотношение или университетски преподаватели, които разполагат със значителна самостоятелност при определяне на работното си време.

В член 17, параграф 1 се продължава с посочването на трите специални категории работници, чиято продължителност на работното време не се измерва и/или определя предварително или може да се определя от самите тях: това са „ръководни кадри или други лица с правомощия за самостоятелно вземане на решения“, „семеини работници“ или „работници, които извършват религиозни обреди в църкви и религиозни общности“.

С оглед на формулировката на директивата, че трите категории са въведени с израза „и по-специално в случай на“, Комисията счита, че този списък не е изчерпателен.

В директивата тези работници са дадени като примери, тъй като те обикновено разполагат в голяма степен с правомощия за самостоятелност при организирането на работното си време и биха могли да бъдат определени като работници с правомощия за самостоятелно вземане на решения. При все това, не всички работници, които попадат в посочените категории, например не всички ръководни кадри, биха отговорили на условията на дерогацията за т. нар. „работници с правомощия за самостоятелно вземане на решения“ съгласно член 17, параграф 1.

Работници, които не попадат в тези категории, също може да отговарят на условията, ако поради специфичните характеристики на съответната дейност работното им време не се измерва и/или определя предварително или може да се определя от самите тях. Все още няма съдебна практика за това как дерогацията за „работници с правомощия за самостоятелно вземане на решения“ може да се прилага за работниците в нови форми на заетост, като например икономиката на цифровите платформи, които попадат в обхвата на настоящата директива. Тук изложените принципи може да спомогнат за решаването на този въпрос, когато той възникне в бъдеще.

2. Последните от дерогацията за „работници с правомощия за самостоятелно вземане на решения“

Така наречените „работници с правомощия за самостоятелно вземане на решения“ остават в обхвата на директивата (като само в много извънредни случаи се разрешава те да бъдат изключени от обхвата, вж. глава III. Б. 2). Както беше посочено по-горе, обхватът на дерогацията подлежи на общите принципи на защита на безопасността и здравето на работниците и се ограничава до разпоредбите, посочени в член 17, параграф 1:

— междудневна почивка (член 3),

⁽²⁵⁵⁾ Решение на Съда по дело C-484/04, *op. cit.*, т. 20; Решение на Съда по дело C-428/09, *op. cit.*, т. 41. Въпреки че Съдът не се произнесе относно точните елементи, водещи до това тълкуване, в заключението на генералния адвокат Kokott по същото дело бяха анализирани текстът, контекстът, както и целите на директивата, за да се стигне до заключението, че дерогацията не може да се прилага за случаите, в които само част от работното време не се измерва или определя предварително, или може да се определя от самите работници. Вж. Заключение на генералния адвокат Kokott представено на 9 март 2006 г., *Комисия на Европейските общности/Обединено кралство Великобритания и Северна Ирландия*, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:166, т. 22—32.

⁽²⁵⁶⁾ Решение на Съда по дело C-428/09, *op. cit.*, т. 41—43.

- почивки по време на работа (член 4),
- междуседмична почивка (член 5),
- максимална продължителност на седмичното работно време (член 6),
- продължителност на нощния труд (член 8),
- референтните периоди за прилагане на междуседмичната почивка, максималната продължителност на седмичното работно време и продължителността на нощния труд (член 16).

В член 17, параграф 1 не се посочват никакви условия за прилагане на дерогациите за тези разпоредби. Следователно изглежда, че работниците с правомощия за самостоятелно вземане на решения са изцяло изключени от тях и нямат право на компенсираща почивка, за разлика от работниците, попадащи в обхвата на дерогациите [по-долу](#).

Съответните работници продължават да са предмет на всички други разпоредби на директивата.

Б. Дерогации, които изискват равностойна компенсираща почивка или подходяща защита

В член 17, параграф 3 се предвиждат изключения от член 3 (за междудневната почивка), член 4 (за почивките в работно време), член 5 (за междуседмичната почивка), член 8 (за продължителността на нощния труд) и член 16 (за референтните периоди) в случай на определени дейности. По същия начин, в член 17, параграф 4 се предвиждат дерогации за членове 3 и 5. В член 18 се предвиждат дерогации от членове 3, 4, 5, 8 и 16 чрез колективни договори. Всички други разпоредби на директивата продължават да се прилагат.

Всички тези дерогации обаче се прилагат, при спазване на условието, определено в член 17, параграф 2 (и в член 18), т.е. „че съответните работници се компенсират с равностойни периоди за почивка, или че в изключителни случаи, когато по обективни причини е невъзможно съответните работници да бъдат компенсирани с такива равностойни периоди за почивка, на тях се осигурява подходяща защита“⁽²⁵⁷⁾.

1. Дерогация за „определени дейности“ съгласно член 17, параграф 3

В член 17, параграф 3 се предвижда, че:

„3. В съответствие с параграф 2 от настоящия член, се допуска дерогирание на разпоредбите на членове 3, 4, 5, 8 и 16:

- a) в случай на дейности, при които местоработата на работника е отдалечена от мястото му на пребиваване, включително при офшорна работа, или при отдалеченост между различните местоработи на работника;
- б) в случай на дейности по охрана и надзор, които изискват постоянно присъствие с цел опазване на имущество и лица, особено охранители и болногледачи или охранителни фирми;
- в) в случай на дейности, свързани с непрекъснато обслужване или производство, по-конкретно:
 - i) услуги, свързани с приемането, лечението и/или грижи, които се предоставят от болници или сходни заведения, включително дейността на обучаващите се лекари, на институциите за настаняване и затворите;
 - ii) докери или летищни работници;
 - iii) услуги, свързани с пресата, радиото, телевизията, кинематографското производство, пощенски и далекосъобщителни услуги, бърза поща, пожарна служба и гражданска защита;
 - iv) производство, пренос и разпределение на газ, вода и електроенергия, събиране на битови отпадъци и инсталации за изгаряне;
 - v) промишлености, при които работният процес е непрекъсваем по технически причини;

⁽²⁵⁷⁾ Формулировката на английския текст на членове 17 и 18 се различава леко и в нея се посочва условието: „на съответните работници се предоставят равностойни компенсиращи периоди за почивка или, в изключителни случаи, когато по обективни причини е невъзможно да се предоставят такива периоди, на съответните работници се осигурява подходяща защита“. Тази малка разлика във формулировката не се появява в еднаква степен във версиите на директивата на френски, немски и италиански език.

- vi) изследователска и развойна дейност;
- vii) селско стопанство;
- viii) работници, които отговарят за превоза на пътници по редовни градски транспортни линии;
- г) при наличие на предвидило нарастване на дейността, по-конкретно:
 - i) селско стопанство;
 - ii) туризъм;
 - iii) пощенски услуги;
- д) в случай на лица, които работят в железопътния транспорт:
 - i) цята дейност е с непрекъснат характер;
 - ii) които прекарват работното си време във влакове; или
 - iii) цята дейност е свързана с транспортни разписания и осигуряване на непрекъснатост и редовност на движението;
- е) при обстоятелствата, описани в член 5, параграф 4 от Директива 89/391/ЕИО;
- ж) при злополука или непосредствен риск от злополука“.

а. Засегнати сектори и дейности

Повечето елементи, съдържащи се в член 17, параграф 3, се отнасят до специфични сектори и дейности. Въпреки това, може да се отбележи, че тази дерогация също е възможно да бъде използвана в случаи на злополука или непосредствен риск от злополука (буква ж) или при следните обстоятелства: „в случаите на необичайни или непредвидими обстоятелства извън контрола на работодателя или при извънредни събития, последствията от които не могат да бъдат преодолені въпреки полагането на всички възможни грижи“ ⁽²⁵⁸⁾ (буква е).

Съдът счете, че списъкът на секторите и дейностите в член 17, параграф 3 не е изчерпателен ⁽²⁵⁹⁾.

По-специално той постанови, че следните дейности може да бъдат обхванати от дерогациите, предвидени в член 17, параграф 3: дейностите на екипите за първична медицинска помощ и за лекарите и медицинския персонал ⁽²⁶⁰⁾, службите за бърза помощ, ⁽²⁶¹⁾, дейностите във ваканционните и почивните центрове, при които се изисква непрекъснато обслужване, ⁽²⁶²⁾ и службите за противопожарна защита ⁽²⁶³⁾.

Това означава, че дерогациите може да се прилагат за дейности, които не са изрично посочени в член 17, параграф 3, при условие че те са свързани с един от елементите, посочени там.

б. Разпоредби, от които са разрешени дерогации

Дерогациите се отнасят до следните разпоредби:

- междудневна почивка (член 3),
- почивки по време на работа (член 4),
- междуседмична почивка (член 5),
- продължителност на нощния труд (член 8),
- референтните периоди за прилагане на междуседмичната почивка, максималната продължителност на седмичното работно време и продължителността на нощния труд (член 16).

⁽²⁵⁸⁾ Член 5, параграф 4 от Директива 89/391/ЕИО.

⁽²⁵⁹⁾ Решение на Съда по дело C-428/09, *op. cit.*, т. 48.

⁽²⁶⁰⁾ Решение на Съда по дело C-303/98, *op. cit.*, т. 42—45; Определение на Съда от 3 юли 2001 г. по дело C-241/99, *op. cit.*, т. 29—32.

⁽²⁶¹⁾ Решение на Съда по съединени дела C-397/01 до C-403/01, *op. cit.*, т. 97.

⁽²⁶²⁾ Решение на Съда по дело C-428/09, *op. cit.*, т. 49.

⁽²⁶³⁾ Решение на Съда по дело C-243/09, *op. cit.*, т. 49.

Другите разпоредби на директивата продължават да се прилагат и Съдът е подчертал, че тази дерогация „не позволява дерогации от определенията на понятията „работно време“ и „почивка“ в член 2 от директивата“⁽²⁶⁴⁾.

2. Дерогация за работата на смени и дейностите с разкъсани периоди на работа

В член 17, параграф 4 се определя, че:

„4. В съответствие с параграф 2 на настоящия член, дерогирани на разпоредбите на членове 3 и 5 се допуска:

- a) при работа на смени, всеки път, когато работникът променя смяната и не може да вземе междудневни и/или междуседмични почивки между края на една смяна и началото на следващата;
- б) при дейности, които включват разкъсани периоди на работа през деня, особено дейността на персонал, който отговаря за почистването“.

Тази дерогация не е била предмет на съдебната практика на Съда.

Тя е ограничена до дерогации от разпоредбите относно междудневната и междуседмичната почивка. Всички други разпоредби на директивата следователно остават приложими, а що се отнася до всички дерогации в тази част, тяхното използване се допуска при условие, че работниците се компенсират с равностойни периоди за почивка или, в изключителни случаи, когато по обективни причини е невъзможно, — им се предоставя подходяща защита.

3. Дерогация за всички сектори чрез колективни трудови договори

В член 18 се установява, че:

„Дерогации от разпоредбите на членове 3, 4, 5, 8 и 16 могат да се правят чрез колективни трудови договори или споразумения, сключени между социалните партньори на национално или регионално равнище, или, в съответствие с определените от тях правила, чрез колективни трудови договори или споразумения, сключени между социалните партньори на по-ниско равнище.

Държавите членки, в които няма законоустановена система, която да гарантира сключването на колективни трудови договори или споразумения между социалните партньори на национално или регионално равнище по въпросите, уредени с настоящата директива, или държавите членки, в които за целта съществува специфична законодателна рамка и в определените в нея граници, може, съобразно националното законодателство и/или практика, да допускат дерогации от разпоредбите на членове 3, 4, 5, 8 и 16 чрез колективни договори или споразумения, сключени между социалните партньори на подходящо колективно равнище.

Дерогациите, предвидени в първа и втора алинея, се допускат при условие, че на съответните работници се предоставят равностойни компенсационни периоди за почивка или, в изключителни случаи, когато по обективни причини е невъзможно да се предоставят такива периоди, на съответните работници се осигурява подходяща защита.

Държавите членки могат да определят правила:

- a) за прилагането на разпоредбите на настоящия член от социалните партньори; и
- б) за разширяване на разпоредбите за колективните договори или споразуменията, сключени съобразно разпоредбите на настоящия член, за други работници в съответствие с националното законодателство и/или практика.“

В своето предложение за директивата от 1993 г.⁽²⁶⁵⁾ Комисията беше подчертала, че с оглед на различията, произтичащи от националните практики, въпросът за условията на труд като цяло попада в обхвата на автономия на социалните партньори, които действат вместо публичните органи и/или допълват техните действия. Беше обаче подчертано, че въпреки че колективните трудови договори могат да допринесат за прилагането на директивите, те не освобождават съответните държави членки от отговорността за постигане на заложените в директивите цели.

⁽²⁶⁴⁾ Решение на Съда по дело C-151/02, *op. cit.*, т. 91.

⁽²⁶⁵⁾ Обяснителен меморандум относно предложението за директива на Съвета относно някои аспекти на организацията на работното време, 20 септември 1990 г., COM(90) 317 окончателен — SYN 295, стр. 4

а. Кога може да се използва дерогацията

Съдът е постановил, че член 18 е независим по обхват от член 17, параграф 3, в който дерогациите се ограничават до определени сектори или дейности (вж. раздел 1 ⁽²⁶⁶⁾).

Това означава, че в член 18 се разрешават дерогации във всички сектори, ако те са определени „чрез колективни трудови договори или споразумения, сключени между социалните партньори на национално или регионално равнище, или, в съответствие с определените от тях правила, чрез колективни трудови договори или споразумения, сключени между социалните партньори на по-ниско равнище“.

Понятието „колективни трудови договори“ не е определено в директивата, нито изглежда да е било определено в други законодателни актове в европейското право или от Съда.

По подобен начин понятието за „споразумения, сключени между социалните партньори на национално или регионално равнище, или, в съответствие с определените от тях правила, чрез колективни трудови договори или споразумения, сключени между социалните партньори на по-ниско равнище“ също остава неуточнено в директивата.

Поради това Комисията счита, че тези понятия трябва да бъдат определени в националното право и практика. При определянето им държавите членки при все това вземат под внимание съществуващите международни стандарти за колективното договаряне и колективните трудови договори ⁽²⁶⁷⁾, тъй като, подобно на възприетата от Съда позиция относно други понятия, използвани в правото на ЕС и Директивата за работното време, само заглавието „колективен трудов договор“, поставено на даден документ, не би било достатъчно ⁽²⁶⁸⁾.

б. Какво разрешава дерогацията

Разпоредбите, от които са разрешени дерогации чрез колективни трудови договори, са посочени в член 18 и се отнасят до:

- междудневната почивка (член 3),
- почивките по време на работа (член 4),
- междуседмичната почивка (член 5),
- продължителността на нощния труд (член 8),
- референтните периоди за прилагане на междуседмичната почивка, максималната продължителност на седмичното работно време и продължителността на нощния труд (член 16).

Другите разпоредби на директивата продължават да се прилагат.

4. Изискване за компенсиране с равностойна почивка или, по изключение, с подходяща защита

В член 17, параграф 2 се установява, че:

„2. Дерогациите, предвидени в параграфи 3, 4 и 5, могат да се приемат със законови, подзаконови или административни разпоредби или с колективни трудови договори, или със споразумения между социалните партньори при условие, че съответните работници се компенсират с равностойни периоди за почивка, или че в изключителни случаи, когато по обективни причини е невъзможно съответните работници да бъдат компенсирани с такива равностойни периоди за почивка, на тях се осигурява подходяща защита“.

⁽²⁶⁶⁾ Решение на Съда по дело C-227/09, *op. cit.*, т. 32—36.

⁽²⁶⁷⁾ Вж. по-специално: Международна организация на труда, Препоръка относно колективните трудови договори, R091, от 29 юни 1951 г.; Препоръка за насърчаване на колективното договаряне, R163, 19 юни 1981 г.; Конвенция относно прилагането на принципите на правото на организиране и на колективно договаряне, C098, 1 юли 1949 г., Конвенция за насърчаване на колективното договаряне, C154, 3 юни 1981 г. Вж. също Международна организация на труда, Конвенция относно защитата на правото на организиране и реда за определяне на условията за назначаване на работа в публичния сектор, C151, 27 юни 1978 г., член 7, в който Международната организация на труда признава „не само договарянето на реда и условията за назначаване на работа между съответните публични органи и организации на служителите в публичния сектор“, но също и „други такива методи, които ще позволят на представителите на служителите в публичния сектор да участват в определянето на тези въпроси“.

⁽²⁶⁸⁾ По-специално Съдът постоянно е постановявал, че „с оглед на националното право правното естество *sui generis* на трудовото правоотношение не може да има каквито и да било последици за качеството „работник“ по смисъла на правото на Съюза“, вж. по-специално решението по дело C-316/13, *op. cit.*, т. 31.

В член 18 също се предвижда, че:

„[...] Дерогациите, предвидени в първа и втора алинеи, се допускат при условие, че на съответните работници се предоставят равностойни компенсационни периоди за почивка или, в изключителни случаи, когато по обективни причини е невъзможно да се предоставят такива периоди, на съответните работници се осигурява подходяща защита. [...]“

Въпреки малките разлики във формулировката на текстовете на някои езици, в двете разпоредби се изискват същите условия да се прилагат и за дерогации, прилагани съгласно член 17, параграфи 3 и 4 и член 18⁽²⁶⁹⁾.

Има две „нива“ на условия: в повечето случаи на съответните работници трябва да „се предоставят равностойни компенсационни периоди за почивка“. „в изключителни случаи“ обаче, когато по обективни причини не е възможно да се предоставят такива периоди, съответните работници следва да се възползват от „подходяща защита“.

а. Изискване за предоставяне на равностойна компенсационна почивка

Всяка дерогация трябва да се компенсира с равностоеен период за почивка. За всяка дерогация от разпоредбите относно междудневната и междуседмичната почивка или почивките по време на работа, работник, който не е получил част или цялото време за почивка, трябва да получи липсващите единици време като компенсация.

Становището на Комисията е, че при дерогациите от средната продължителност на нощния труд и от референтните периоди, компенсационната почивка се предоставя автоматично. В действителност, средната продължителност ще продължи да се прилага, но ще бъде изчислена за различен период от време, като по този начин се предостави компенсация за този период. Всеки друг подход не би предоставил възможността за дерогация от тези разпоредби.

С оглед на съдебната практика на Съда компенсирането с равностойни периоди за почивка се „характеризира с обстоятелството, че в техните рамки работникът не е подчинен спрямо своя работодател на никакво задължение, което може да му попречи да се посвети свободно и непрекъснато на своите собствени интереси, за да неутрализира последиците от работата за своята безопасност и здраве“ (добавено подчертаване от Комисията)⁽²⁷⁰⁾. Действително, Съдът подчерта, че „работникът трябва да се ползва от възможността да се откъсне от работната среда“ и че това следва да му позволи „да се отпусне и да заличи умората, дължаща се на изпълнението на неговите задължения“⁽²⁷¹⁾.

Комисията разбира, че липсата на задължение спрямо работодателя също така означава, че работникът не може да бъде „на разположение“ през този период въпреки факта, че времето „на разположение“ се счита за период на почивка (вж. глава IV). И действително, по време на компенсационната почивка работникът има възможност да се посвети на собствените си интереси без да бъде прекъсван.

Що се отнася до времето, когато трябва да се предоставят равностойни компенсационни периоди за почивка, Съдът е разяснил това задължение по отношение на междудневната почивка, като е посочил, че тя трябва да настъпва непосредствено след работното време, което се очаква да компенсира⁽²⁷²⁾, тъй като периодите за почивка „не само трябва да бъдат последователни, но и да следват непосредствено период на труд“⁽²⁷¹⁾. Действително, „с оглед осигуряването на безопасност, както и на ефективна защита на здравето на работника, трябва следователно да се предвиди като общо правило последователно редуване на период на труд и период на почивка“⁽²⁷³⁾. За разлика от това, „пореждане от периоди на труд, приключили без интерполация на необходимото време за почивка, може в даден случай да причини вреда на работника или най-малкото крие риска от претоварване на физическите му възможности, като по този начин се застрашават неговото здраве и безопасност, в резултат на което предоставената почивка след тези периоди на труд не може подходящо да гарантира защитата на въпросните интереси“⁽²⁷⁴⁾.

От това следва, че дадена държава членка може при определени обстоятелства да предвиди възможността за отлагане, макар и само временно, на цялото или част от минималното време за междудневна почивка, но само при условие, че работникът получи всички часове за почивка, на които той има право в периода след това.

⁽²⁶⁹⁾ Решение на Съда по дело C-151/02, *op. cit.*, т. 90.

⁽²⁷⁰⁾ Решение на Съда по дело C-151/02, *op. cit.*, т. 94; Решение на Съда по дело C-428/09, *op. cit.*, т. 50.

⁽²⁷¹⁾ Решение на Съда по дело C-151/02, *op. cit.*, т. 95.

⁽²⁷²⁾ Решение на Съда по дело C-151/02, *op. cit.*, т. 94.

⁽²⁷³⁾ Решение на Съда по дело C-151/02, *op. cit.*, т. 95; Решение на Съда по дело C-428/09, *op. cit.*, т. 51.

⁽²⁷⁴⁾ Решение на Съда по дело C-151/02, *op. cit.*, т. 96.

Съдът не се е изрично произнесъл относно времето на предоставяне на равностойната компенсационна почивка, що се отнася до дерогациите от междуседмичната почивка, почивката по време на работа, ограничението на средната продължителност и абсолютното ограничение на ношния труд или референтните периоди.

Що се отнася до почивките по време на работа, Комисията счита, че, както в случая с междудневната почивка, компенсацията следва да бъде предоставена възможно най-скоро и най-късно преди следващия период на труд.

По отношение на междуседмичната почивка Комисията счита, че ситуацията е малко по-различна от тази с междудневната почивка, като и при двете се имат предвид физиологичните нужди на съответните работници и съществуващия референтен период от 2 седмици за предоставяне на междуседмичната почивка. Поради това тя счита, че компенсацията за пропуснатата междуседмична почивка не е необходимо да бъде предоставена „незабавно“, а в рамките на период от време, който гарантира, че работникът може да се възползва от редовната почивка с цел защита на неговата безопасност и здраве, също и тъй като последователното редуване на период на работа и период на почивка вече е осигурено чрез междудневната почивка или компенсационните периоди за почивка.

б. Изключение от разпоредбата за „подходяща защита“

„Второто ниво на дерогация“, което е разрешено, е гаранцията за подходяща защита, ако не могат да се предоставят равностойни компенсационни периоди за почивка.

Както беше отбелязано от Съда, *„само в изключителни случаи в член 17 се позволява предоставянето на подходяща защита на работника, когато по обективни причини е невъзможно компенсиране с равностойни периоди за почивка“* ⁽²⁷⁵⁾.

В последващото си решение по делото *Isère* Съдът обаче се позова на съображение 15, което гласи: *„С оглед на въпроса, който може да се повдигне от организацията на работното време в рамките на дадено предприятие, желателно е да се предвиди гъвкавост при прилагането на някои разпоредби на настоящата директива, като същевременно се гарантира спазване на принципите за защита на безопасността и здравето на работниците“*.

В това решение Съдът се е произнесъл, че засегнатите в това дело работници, т.е. членовете на персонала, които извършват временни и сезонни дейности по възпитание и организиране на групови занимания за деца, настанени във ваканционни и почивни центрове, и осигуряват постоянен надзор над посочените деца, може да бъдат обхванати от второто ниво на дерогация, установено в член 17, параграф 2 ⁽²⁷⁶⁾.

Поради това Съдът изглежда счита, че „особеният характер на работата“ или „конкретните обстоятелства, при които се извършва тази работа“ може, по изключение, да оправдаят дерогации както от междудневните почивки, така и от задължението да се осигури последователно редуване на период на труд и период на почивка ⁽²⁷⁷⁾.

Освен работниците във ваканционни и почивни центрове, Комисията счита, че това би могло, например, да се прилага за военни служители по време на операции, които са далеч от обичайното им работно място.

Дори при такива положения Съдът обаче счете, че ако член 17, параграф 2 позволява: *„определена свобода на преценка на държавите членки и евентуално на социалните партньори за установяването в изключителни случаи на подходяща защита на съответните работници, това не променя факта, че тази защита, която се отнася до безопасността и здравето на тези работници, цели също, точно както линиалната продължителност на междудневната почивка, предвидена в член 3 от тази директива, или компенсирането с равностойен период за почивка, предвидено в член 17, параграф 2 от нея, да позволи на посочените работници да се отпуснат и да заличат умората, дължаща се на изпълнението на техните задължения“* ⁽²⁷⁸⁾.

Съдът впоследствие постанови, че само налагането на годишен максимален размер относно работните дни не може в никакъв случай да се приеме за „подходяща защита“ по смисъла на член 17, параграф 2 ⁽²⁷⁹⁾.

⁽²⁷⁵⁾ Решение на Съда по дело C-151/02, *op. cit.*, т. 98; Решение на Съда по дело C-428/09, *op. cit.*, т. 55.

⁽²⁷⁶⁾ Решение на Съда по дело C-428/09, *op. cit.*, т. 45 и 57.

⁽²⁷⁷⁾ Решение на Съда по дело C-428/09, *op. cit.*, т. 60.

⁽²⁷⁸⁾ Решение на Съда по дело C-428/09, *op. cit.*, т. 59.

⁽²⁷⁹⁾ Решение на Съда по дело C-428/09, *op. cit.*, т. 58.

Комисията счита, в съответствие с целта на директивата за защита на безопасността и здравето на работниците, че дори и в тези специфични случаи „подходящата защита“, която работникът трябва да получи, трябва да бъде достатъчна, за да се осигури почивка през съответния период, в допълнение към допълнителната компенсация след съответния период.

5. Дерогации от референтните периоди

В член 19 се ограничава възможността за дерогация от референтния период за максималната продължителност на седмично работно време по следния начин:

„Предвидената в член 17, параграф 3 и член 18 възможност за дерогация от разпоредбите на член 16, буква б) не може да води до установяването на референтен период, който надвишава шест месеца.

Въпреки това, държавите членки имат възможност, при спазване на общите принципи за защита на безопасността и здравето на работниците, по обективни или технически съображения или съображения, свързани с организацията на работа, да допуснат с колективни трудови договори или споразумения, сключени между социалните партньори, да се определят референтни периоди, които в никакъв случай не надвишават 12 месеца.

Преди 23 ноември 2003 г. Съветът, по предложение на Комисията, придружено от доклад за оценка, преразглежда разпоредбите на настоящия член и взема решение какви действия да предприеме“.

Както беше очертано в глава VI, седмичното работно време може да бъде усреднено и в член 16, буква б) се разрешава референтният период за изчисляване на тази средна стойност да бъде до 4 месеца във всички сектори и всички дейности.

В член 17, параграф 3 и член 18 обаче се разрешават дерогации от разпоредбата относно референтните периоди в определени случаи. Разрешените дерогации следователно се отнасят за референтните периоди за предоставяне на междуседмична почивка, както и за изчисляване на продължителността на нощния труд и средната максимална продължителност на седмичното работно време. В член 19 се урежда последната възможност за дерогация от референтните периоди за изчисляване на продължителността на седмичното работно време и се ограничава референтният период до:

- 6 месеца чрез законови, подзаконови или административни разпоредби в определени сектори или за специфични дейности в съответствие с член 17, параграф 3 от директивата;
- 12 месеца чрез колективни трудови договори или споразумения, сключени между социалните партньори, по обективни или технически съображения или съображения, свързани с организацията на работа и при спазване на общите принципи за защита на безопасността и здравето на работниците. Това може да се направи в определени сектори или за специфични дейности, както е посочено в член 17, параграф 3 от директивата, във всеки от секторите по член 18 от директивата или за мобилни и офшорни работници по член 20 от директивата.

В. Право на отказ (opt-out) от максималната продължителност на седмичното работно време

В член 22, параграф 1 от директивата се съдържа така нареченото право на отказ, което е формулирано по следния начин:

„1. Държава членка може да не прилага разпоредбите на член 6, като същевременно съблюдава общите принципи за защита на безопасността и здравето на работниците, при условие че предприятиа необходимите мерки, за да гарантира, че:

- a) *никой работодател не изисква от работник да работи средно повече от 48 часа през период от седем дни, изчислени за референтния период, посочен в член 16, буква б), освен ако преди това е получил съгласието на работника да извършва такава работа;*
- b) *никой работник не претърпява вреди от работодателя си за това, че не желае да даде съгласието си за извършване на такава работа;*

- в) работодателят води актуална документация за всички работници, които извършват такава работа;
- з) документацията се предоставя на разположение на компетентните органи, които от съображения, свързани с безопасността и/или здравето на работниците, могат да забраняват или ограничават възможността за превишаване на максималната седмична продължителност на работно време;
- д) по искане на компетентните органи, работодателят или предоставя информация за случаите, в които работниците са дали съгласие да работят средно повече от 48 часа през период от седем дни, изчислени за референтния период, посочен в член 16, буква б).

Преди 23 ноември 2003 г. Съветът, по предложение на Комисията, придружено от доклад за оценка, преразглежда разпоредбите на настоящия член и взема решение какви действия да предприеме“.

1. Изискване за транспониране на тази разпоредба

Подобно на другите дерогации, представени по-горе, за да бъде приложима тази разпоредба, тя трябва да бъде транспонирана в националното право. Съдът постанови, че без тя да е била приведена в действие в националното право, дерогацията не е била приложима и следователно не е била от значение за разрешаването на конкретния случай⁽²⁸⁰⁾. Така че 48-часовото максимално средно работно време за всеки седемдневен период, включително за извънредния труд, е останало приложимо за съответните работници.

2. Свързани условия

В този член се налагат редица конкретни условия, които трябва да бъдат прилагани кумулативно⁽²⁸¹⁾.

а. Съгласието на работника

Съдът е постановил, в няколко случая, че тази разпоредба изисква съгласието на отделния работник⁽²⁸²⁾.

По-специално Съдът е постановил, че „съгласието, предоставено от представители на синдикатите в контекста на колективен трудов договор или друго споразумение, не е равносложно на съгласието, дадено от самия работник“⁽²⁸²⁾. Това се подкрепя от отсъствието на член 6 от списъка с членове, от които дерогации са разрешени чрез колективни трудови договори в съответствие с член 18⁽²⁸³⁾.

Съдът също така постанови, че „ако съответният работник се насърчава да се откаже от социално право, което му е било пряко предоставено от директивата, той трябва да го направи свободно и с пълно познаване на всички факти“⁽²⁸⁴⁾, както и че неговото съгласие следва да бъде изрично дадено⁽²⁸⁴⁾.

Съдът постанови, че „тези условия не са изпълнени, когато трудовият договор на работника се отнася единствено до колективен трудов договор, в който се разрешава удължаване на максималната продължителност на седмичното работно време. По никакъв начин не е сигурно, че когато е сключил такъв договор, съответният работник е знаел за ограничаването на правата, предоставени му от Директива 93/104/ЕО⁽²⁸⁵⁾“.

Въпреки че в директивата не се изисква изрично съгласието на работника да бъде в писмена форма, с оглед на тази съдебна практика, използването на писмена форма, в която да се посочи точният обхват на договора, може да спомогне за доказване на изричното и индивидуално съгласие на работника.

Съдът настоя, че „тези изисквания са още по-важни, като се има предвид, че работникът трябва да се разглежда като по-слабата страна по трудовия договор и поради това е необходимо да се предотврати положение, при което работодателят е в състояние да пренебрегне намеренията на другата страна по договора или да наложи на тази страна ограничение на нейните права, без работникът да е дал изрично съгласието си за това“.⁽²⁸⁴⁾

⁽²⁸⁰⁾ Решение на Съда по дело C-243/09, *op. cit.*, т. 36—38.

⁽²⁸¹⁾ Решение на Съда по дело C-243/09, *op. cit.*, т. 50.

⁽²⁸²⁾ Решение на Съда по дело C-303/98, *op. cit.*, т. 74; Решение на Съда по съединени дела C-397/01 до C-403/01, *op. cit.*, т. 80.

⁽²⁸³⁾ Решение на Съда по дело C-303/98, *op. cit.*, т. 73.

⁽²⁸⁴⁾ Решение на Съда по съединени дела C-397/01 до C-403/01, *op. cit.*, т. 82.

⁽²⁸⁵⁾ Решение на Съда по съединени дела C-397/01 до C-403/01, *op. cit.*, т. 85.

С оглед на това Комисията също счита, че за да се запази свободният характер на съгласието на работника, то трябва да бъде отменяемо. Въпреки че правото на отказ може да бъде определено, например, като се изисква период на предварително уведомление, пропорционален на нуждите на работодателя за намиране на алтернативни решения, това би било в противоречие с целите на директивата и на тази конкретна разпоредба договорените от работниците права на отказ да бъдат неограничени и неотменяеми.

б. Липса на вреди

Второто условие е, че работникът не трябва да претърпява вреди от работодателя си заради това, че не желае да даде съгласието си да работи повече часове от максималната продължителност на усредненото седмично работно време.

Комисията счита, че понятието за вреда защитава съответния работник не само срещу уволнение, но включва и други форми на вреди или поставяне в неблагоприятно положение, например, принудително преместване в друг отдел или на друга позиция ⁽²⁸⁶⁾. Комисията също така счита, че това задължение за защита на работника от вреди се прилага и за оттеглянето на съгласието на работника.

За ефективното спазване на това условие държавите членки са длъжни да гарантират, че са налични средства за защита.

в. Водене на документация

Когато се използва правото на отказ, националното право следва да изисква от работодателите да водят актуална документация за всички работници, които извършват такава работа.

г. Предоставяне на тази документация на разположение на органите

Документацията за всички работници, за които се прилага правото на отказ, трябва да се предостави на разположение на компетентните органи, които трябва да разполагат с правомощия да забранят или ограничат прилагането на правото на отказ по съображения, свързани със здравето и безопасността.

д. Предоставяне на разположение на информация относно работници, за които е приложено правото на отказ

Работодателят трябва да предостави на компетентните органи информация относно случаите, в които работниците са приели да използват правото на отказ.

3. Последствия от ползването на правото на отказ

Ако бъде транспонирана в националното право, разпоредбата за правото на отказ позволява на отделни работници да работят средно повече от 48 часа през период от седем дни, изчислени за референтен период от максимум четири месеца.

С оглед на тази формулировка и на възможността за държавите членки да прилагат разпоредби, които са по-благоприятни за здравето и безопасността на работниците, това означава, че според Комисията правото на отказ може да се използва по различни начини:

— пълна дерогация от разпоредбите на член 6 и член 16, буква б): даден работник може да работи средно повече от 48 часа, изчислени за референтен период, който трябва да бъде определен и който също може да надвишава 12 месеца,

⁽²⁸⁶⁾ Решение на Съда по дело C-243/09, *op. cit.*, т. 41—55. Трябва обаче да се отбележи, че това дело се отнася за работник, към когото не се е прилагала разпоредба за право на отказ, тъй като тя не е била транспонирана в националното законодателство. При все това, Съдът даде да се разбере, че принудителното преместване на този работник на друга служба, последвало след искането му за съобразяване с максималното ограничение от 48 часа средно, означава, че работникът е претърпял вреди.

- ограничени дерогации алтернативно или едновременно от член 6 или член 16, буква б). Възможни примери са:
 - позволяване на работниците да работят средно повече от 48 часа седмично за същия референтен период, който е приложим за другите работници, чрез определяне на по-високо максимално ограничение на седмичното работно време на тези работници, като се вземат предвид разпоредбите относно почивките,
 - позволяване на работниците да превишат максималното ограничение от 48 часа седмично средно за 4 месеца, като същевременно се налага спазването на това ограничение за по-дълъг референтен период — това се равнява на дерогация от референтния период за изчисляване на максималната продължителност на седмичното работно време.

Във всеки случай, трябва да се подчертае, че разпоредбата за правото на отказ не позволява дерогации от разпоредби, различни от член 6, включително от членовете относно минималната продължителност на почивките. Тя не позволява дерогации например от минималната продължителност на почивките или ограниченията на нощния труд и следователно нейното използване е естествено ограничено.

Както беше изложено по-горе, в член 22 се посочва, че използването на правото на отказ подлежи на „съблюдаване на общите принципи за защита на безопасността и здравето на работниците“, и изрично се предвижда, че дори и работниците, които са приели да използват правото на отказ, може да бъдат възпрепятствани или ограничени чрез намеса на компетентните органи, за да не превишат седмичното работно време от средно 48 часа, по „съображения, свързани с безопасността и/или здравето на работниците“. Точните ограничения, изисквани от съображения за здравето и безопасността, може да зависят от конкретните факти и естеството на свързаните дейности, но може и да са доста под теоретичния максимум от 78 часа ⁽²⁸⁷⁾.

Г. Специална дерогация за мобилни работници и офшорна работа

В член 20 се определя следното:

„1. Разпоредбите на членове 3, 4, 5 и 8 не се прилагат за мобилни работници.

Въпреки това, държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че такива мобилни работници имат право на достатъчна почивка, освен при обстоятелствата, определени в член 17, параграф 3, букви е) и ж).

2. При съблюдаване на общите принципи за защита на безопасността и здравето на работниците и при условие, че се провеждат консултации с представителите на работодателя и заинтересованите служители, и са налице усилия за насърчаване на всички съответни форми на социален диалог, включително преговори по желание на страните, държавите членки могат по обективни или технически съображения или съображения, свързани с организацията на работа, да удължат референтния период, посочен в член 16, буква б) на 12 месеца за работниците, които извършват главно офшорна работа.

3. Не по-късно от 1 август 2005 г. Комисията, след консултации с държавите членки и социалните партньори на европейско равнище, прави преглед на функционирането на разпоредбите във връзка с офшорните работници от гледна точка на здравето и безопасността с оглед представянето, при необходимост, на предложение за подходящи изменения.“

Тази разпоредба — и следващата относно работниците на борда на морски риболовни плавателни съдове — бяха вмъкнати, когато директивата беше изменена с Директива 2000/34/ЕО. Целта на изменящата директива беше „всички разпоредби на директивата да се прилагат за възможно най-много работници, включително и за немобилните работници, за всички мобилни и немобилни железопътни работници и за офшорните работници; обхватът на разпоредбите на директивата относно платения годишен отпуск от 4 седмици и на някои разпоредби относно нощния труд и работата на смени (включително оценките на здравословното състояние) да бъде разширен до определени мобилни работници; и на тези работници да се предостави гаранция за достатъчна почивка и ограничение на броя на

⁽²⁸⁷⁾ Като се разгледа само междудневната почивка и междуседмичната почивка, от общо 168-те часа (24 часа × 7 дни), които се съдържат във всяка седмица, с минималната продължителност на междудневната почивка и междуседмичната почивка, изисквани в Директивата, вече се добавят средно до 90 часа почивка (6 дни × 11 часа междудневна почивка + 24 часа междуседмична почивка). Следователно работното време не може да надвишава средно 78 часа седмично, без да се отчитат почивките по време на работа и възможните по-строги ограничения, приложими в случай на нощен труд.

работните часове годишно. Последната разпоредба ще се прилага и за офшорните работници“⁽²⁸⁸⁾. В получения текст мобилните и офшорните работници следователно се включват в обхвата на Директивата за работното време, но се предвиждат специални дерогации.

1. Мобилни работници

Ако мобилните работници не попадат в обхвата на някоя от специфичните за секторите директиви, като алтернатива на дерогациите, предвидени в член 17, параграф 3 и член 18 (вж. част В), в директивата се позволява тяхното изключване от правилата за междудневната почивка, почивките в работно време, междуседмичната почивка и продължителността на нощния труд, без да се изисква равностойна компенсация почивка или подходяща защита.

При все това в директивата се изисква не само спазването на общите принципи, отнасящи се до защитата на безопасността и здравето на работниците, но също така работниците да имат право на „достатъчна почивка“ (вж. глава IV по-горе) освен в случай на злополука или непосредствен риск от злополука. Въпреки първоначалното предложение на Комисията⁽²⁸⁸⁾, в приетия текст не се позволяват допълнителни дерогации от референтния период за изчисляване на максималната продължителност на седмичното работно време на мобилните работници.

2. Офшорни работници

За офшорните работници държавите членки може да използват дерогациите, предвидени в член 17, параграф 3, тъй като те са налични за „дейности, при които местоработата на работника е отдалечена от мястото му на пребиваване, включително при офшорна работа“. В такива случаи работниците продължават да имат право на равностойни компенсационни периоди за почивка или на подходяща защита, както е посочено в част В.

В допълнение към тези дерогации и като изключение от член 19 относно дерогациите от референтните периоди за изчисляване на максималната продължителност на седмичното работно време, в член 20 също се позволява референтен период от 12 месеца за работници, които извършват главно офшорна работа. Държавите членки могат по обективни или технически съображения или съображения, свързани с организацията на работа, да удължат този референтен период, при условие че са проведени консултации с представителите на работодателите и на работниците и че общите принципи за защита на безопасността и здравето на работниците са спазени.

Този гъвкав подход към почивката на офшорните работници, целеше по-специално да се даде възможност за продължаване на „системите за работа на сцени, основани на режима 2 сцени x 12 часа x 14 дни, както и в достатъчна степен да се признае международният и сезонният характер на работата в този отрасъл, като се позволи годишно изчисление на работното време“⁽²⁸⁹⁾. Оценка на тези специални разпоредби беше извършена през 2006 г. и в нея се стигна до заключението, че те са подходящи за този отрасъл⁽²⁹⁰⁾.

Д. Специална дерогация за работници на борда на морски риболовни плавателни съдове

В член 21 се предвижда, че:

„1. Разпоредбите на членове 3 — 6 и 8 не се прилагат за работници на борда на морски риболовни плавателни съдове, плаващи под флага на държава членка.

Въпреки това, държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че всеки работник на морски риболовни плавателни съдове, плаващи под флага на държава членка, има право на достатъчна почивка, и за да ограничат средната продължителност на седмичното работно време до 48 часа, изчислени за референтен период, който не надвишава 12 месеца.

⁽²⁸⁸⁾ Обяснителен меморандум относно съобщението на Комисията относно някои аспекти на организацията на работното време в сектори и дейности, изключени от Директива 93/104/ЕО на Съвета от 23 ноември 1993 г., 18 ноември 1998 г., COM(1998)662 окончателен, т. 13.

⁽²⁸⁹⁾ Бяла книга за сектори и дейности, изключени от Директивата за работното време, 15 юли 1997 г., COM(97)334, параграф 60.

⁽²⁹⁰⁾ Доклад на Комисията относно действието на разпоредбите на Директива 2003/88/ЕО, приложими към офшорните работници, 22 декември 2006 г., COM(2006)853 окончателен.

2. В границите, определени в параграф 1, втора алинея и параграфи 3 и 4, държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че при съблюдаване на необходимостта от защита на безопасността и здравето на работниците:

- a) работното време е ограничено до максимален брой часове, които не се надвишават през определен период; или
- б) в определен период са предвидени минимален брой часове за почивка.

Максималната продължителност на работното време или минималната продължителност на почивката се определят със законови, подзаконови или административни разпоредби, или с колективни договори, или със споразумения, сключени между социалните партньори.

3. Ограниченията на продължителността на работното време или на почивка са:

a) максимална продължителност на работното време, която не надвишава:

- i) 14 часа през всеки период от 24 часа; и
- ii) 72 часа през всеки период от седем дни;

или

б) минимална продължителност на почивката, която не е по-малко от:

- i) 10 часа през всеки период от 24 часа; и
- ii) 77 часа през всеки период от седем дни;

4. Почивката може да се разделя на не повече от два периода, единият от които е с продължителност най-малко шест часа, а интервалът между два последователни периода за почивка не надвишава 14 часа.

5. В съответствие с общите принципи за защита на здравето и безопасността на работниците и по обективни или технически съображения или съображения, свързани с организацията на труда, държавите членки могат да допускат изключения, включително установяването на референтни периоди, по отношение на границите, определени в параграф 1, втора алинея и параграфи 3 и 4. Доколкото е възможно, такива изключения съответстват на определените норми, но могат да отчитат по-чести или по-продължителни периоди на отпуск или отпускането на компенсационен отпуск за работниците. Тези изключения могат да се определят със:

- a) законови, подзаконови или административни разпоредби при условие, че по възможност се провеждат консултации с представителите на заинтересованите работодатели и работници и се полагат усилия за насърчване на всички подходящи форми на социален диалог; или
- б) колективни трудови договори или споразумения между социалните партньори.

6. Капитанът на морски риболовен кораб има право да изисква от работниците на борда да полагат неопределен брой часове труд, необходими за непосредствената безопасност на плавателния съд, пътниците или товара на борда, или за оказване на помощ на други кораби или хора в бедствено положение в морето.

7. Държавите членки могат да предвидят работниците на борда на морски риболовни кораби, за които националното законодателство или практика определя, че не се разрешава експлоатацията на тези кораби през определен период на календарната година по-дълъг от един месец, ползват годишен отпуск в съответствие с член 7 през този период.“

Като мобилните и офшорните работници, когато работниците на борда на морски риболовни кораби не попадат в обхвата на по-конкретни разпоредби ⁽²⁹¹⁾, те подлежат на разпоредбите на общата Директива за работното време, която също така съдържа конкретни разпоредби за работниците на борда на морски риболовни плавателни съдове, плаващи под флага на държава членка.

В член 21 на държавите членки се разрешава дерогация от разпоредбите относно продължителността на междудневната почивка, почивката в работно време, междуседмичната почивка, максималната продължителност на седмичното работно време и продължителността на нощния труд за тези работници.

⁽²⁹¹⁾ Директива 1999/63/ЕО. Тази директива се прилага за „морски лица“, т.е. за „всяко лице, което е наето на работа или е ангажирано или работи в каквото и да е качество на борда на кораб, за който се прилага настоящото споразумение“, „на борда на всеки морски кораб, притежаван от публични или частни субекти, който е регистриран на територията на държава членка и обичайно извършва морски търговски дейности“. По отношение на един от критериите за приложимост директивата предвижда, че „в случай на съмнение дали един кораб се смята, по смисъла на споразумението, за морски кораб или за кораб, който извършва морски търговски дейности, въпросът се решава от компетентния орган на държавата членка. Заинтересованите организации на корабособствениците и морските лица следва да бъдат консултирани“.

При все това държавите членки са длъжни да предприемат мерки за гарантиране, че съответните работници имат право на „достатъчна почивка“ (вж. глава IV) и за ограничаване на максималната продължителност на седмичното работно време средно до 48 часа за даден референтен период с продължителност до 12 месеца.

В допълнение, за съответните работници трябва да се прилага или максималната продължителност на работното време, или минималният брой часове за почивка, за които са определени референтни ограничения в член 21, параграф 3. В директивата също така се установява, че почивката може да се разделя на не повече от два периода, единият от които е с продължителност най-малко шест часа, а интервалът между два периода за почивка не надвишава 14 часа. Тези разпоредби отразяват разпоредбите на Директива 1999/63/ЕО.

Дерогации от тези разпоредби за приспособяване все още са разрешени от законовите, подзаконовите или колективните трудови договори при две условия: i) изключенията трябва да бъдат в съответствие с общите принципи за защита на здравето и безопасността на работниците; и ii) те могат да се разрешават само по обективни или технически съображения или съображения, свързани с организацията на труда. В такива случаи дерогациите трябва да съответстват, доколкото е възможно, на определените стандарти, но могат да доведат до „*по-чести или по-продължителни периоди на отпуск или отпускането на компенсационен отпуск*“.

Освен това капитанът на морски риболовен кораб трябва да има право да не спази правилата за работното време и минималната продължителност на почивката, когато става въпрос за непосредствената безопасност на плавателния съд, пътниците или товара на борда, или за оказване на помощ на други кораби или хора в бедствено положение в морето.

С член 21, параграф 7 също се позволява на държавите членки да предвидят, че работниците трябва да ползват годишния си отпуск в рамките на определен период от календарната година от един месец или повече, през който не се разрешава експлоатацията на плавателния(ите) съд(ове).

X. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Директивата за работното време е сложен законодателен акт. Нейната цел е защита на здравето и безопасността на работниците чрез установяване на минимални изисквания за безопасност и здраве при организацията на работното време и тя не следва да бъде подчинена само на икономически съображения.

Директивата продължава да бъде гъвкав законодателен акт, тъй като, както е показано в настоящия документ, тя предлага възможности за гъвкаво прилагане на определените в нея основни стандарти, както и за редица дерогации, които позволяват да се вземат предвид специфичните особености на определени сектори или определени категории работници, като в същото време се осигурява защита на работниците срещу неблагоприятните въздействия на прекалено дългото работно време или недостатъчната почивка.

Важно е, че Директивата за работното време, както и всички директиви на ЕС, е правно задължителна за държавите членки, но нейните разпоредби трябва да бъдат транспонирани в националното право. Поради това преди всичко отговорност на държавите — членки на ЕС, е да разработят своите правни рамки, за да се приложат защитните правила на директивата, да се приемат по целесъобразност елементите на гъвкавост, които тя предлага, или да се въведат разпоредби, които са по-благоприятни за защитата на безопасността и здравето на работниците.

С оглед на сложната структура на директивата, целта на настоящото съобщение е да предостави възможно най-много насоки относно тълкуването на директивата най-вече въз основа на свързаната с нея съдебна практика. Неговата цел не е създаването на нови правила и следователно представените в настоящото съобщение елементи продължават да са предмет на по-нататъшно развитие и допълване от Съда.