

## II

(Съобщения)

СЪОБЩЕНИЯ НА ИНСТИТУЦИИТЕ, ОРГАНИТЕ, СЛУЖБИТЕ И АГЕНЦИИТЕ НА  
ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ

## ЕВРОПЕЙСКА КОМИСИЯ

## СЪОБЩЕНИЕ НА КОМИСИЯТА

Тълкувателно съобщение относно Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета  
относно някои аспекти на организацията на работното време

(2023/С 109/01)

## СЪДЪРЖАНИЕ

	<i>Страница</i>
I. ВЪВЕДЕНИЕ .....	4
А. Справяне с предизвикателствата, свързани с променящата се организация на работа .....	4
Б. Подновен ангажимент за подкрепа на правната яснота и сигурност .....	6
В. Преглед на основните разпоредби .....	7
II. ПРАВНО ОСНОВАНИЕ И ЦЕЛ НА ДИРЕКТИВАТА .....	8
III. ПРИЛОЖНО ПОЛЕ НА ДИРЕКТИВАТА .....	9
А. Персонален обхват .....	9
1. Прилагане на разпоредбите на директивата към „работници“ .....	9
2. Прилагане на директивата в случай на едновременни договори .....	11
Б. Материален обхват — засегнати сектори .....	11
1. Принцип: директивата се прилага за всички сектори .....	11
2. Дерогация: изключение за определени дейности на обществени служби .....	13
3. Дерогация: случаят с дейностите на членовете на въоръжените сили .....	14
4. Морски лица .....	15
5. Други сектори и работници, подлежащи на специално законодателство .....	15
В. Обхват на разпоредбите .....	16
1. Какво е обхванато (или не е обхванато)? .....	16
2. Минимални разпоредби .....	17
3. Запазване на нивото на закрила .....	17
IV. ОПРЕДЕЛЕНИЯ .....	18
А. „Работно време“ и „почивка“ .....	18
1. Определение на понятията „работно време“ и „почивка“ .....	19

2.	Отчитане на работното време .....	21
3.	Прилагане на определението на директивата за определени периоди от време .....	21
Б.	Ношно време и работник, който полага ношен труд .....	25
В.	Работа на смени и работник, който работи на смени .....	26
Г.	Мобилен работник .....	27
Д.	Офшорна работа .....	28
Е.	Достатъчна почивка .....	28
V.	МИНИМАЛНА ПРОДЪЛЖИТЕЛНОСТ НА ПОЧИВКАТА .....	28
А.	Междудневна почивка .....	29
Б.	Почивки по време на работа .....	29
1.	Продължителност на почивката по време на работа .....	30
2.	Време за ползване на почивката по време на работа .....	30
3.	Условия за ползване на почивката по време на работа .....	30
4.	Задължение на държавите членки за транспониране на директивата .....	30
В.	Междуседмична почивка .....	31
1.	Минимален период от 35 часа непрекъсната междуседмична почивка .....	31
2.	Период на почивка за всеки седемдневен период („междуседмична почивка“) .....	31
3.	Междуседмична почивка в рамките на референтен период от 14 дни .....	31
4.	По-кратък период на междуседмична почивка в някои случаи .....	32
VI.	МАКСИМАЛНА ПРОДЪЛЖИТЕЛНОСТ НА СЕДМИЧНОТО РАБОТНО ВРЕМЕ .....	32
А.	Максимална продължителност на седмичното работно време .....	33
1.	Кои часове трябва да влизат в максималната продължителност на седмичното работно време .....	33
2.	Максимална продължителност от 48 часа .....	33
3.	Безусловен максимум .....	33
Б.	Максимална продължителност, която подлежи на усредняване .....	34
1.	Каква е продължителността на референтния период? .....	34
2.	Какво не се включва в референтния период .....	34
3.	Какво може да се включи в референтния период .....	34
В.	Разпоредби с непосредствено действие .....	34
VII.	ПЛАТЕН ГОДИШЕН ОТПУСК .....	35
А.	Правото на платен годишен отпуск на всеки работник .....	35
1.	Минимален платен годишен отпуск от 4 седмици .....	36
2.	Минимален отпуск за всички работници, неподлежащ на никакви условия .....	37
3.	Заплащане по време на годишния отпуск .....	40
4.	Непосредствено действие на правото на платен годишен отпуск .....	42
Б.	Право на финансово обезщетение за неползван платен годишен отпуск .....	42
1.	Право на финансово обезщетение за неползван отпуск .....	43
2.	Размер на финансовото обезщетение .....	44
3.	Допълнително право на отпуск .....	44

В. Взаимодействие между платения годишен отпуск и други видове отпуск .....	44
1. Отпуск по майчинство .....	44
2. Отпуск за отглеждане на дете и други видове отпуск, защитени от правото на ЕС .....	45
3. Отпуск по болест .....	46
4. Други видове отпуск на национално равнище .....	47
VIII. НОЩЕН ТРУД, РАБОТА НА СМЕНИ И РЕЖИМ НА РАБОТА .....	48
А. Продължителност на нощния труд .....	48
1. Ограничение на средната продължителност на нощния труд .....	48
2. Ограничение на максималната продължителност на нощния труд, свързан с особени рискове или тежко физическо или умствено натоварване .....	49
Б. Оценки на здравословното състояние и прехвърляне на работници, които полагат нощен труд, на дневна работа .....	49
1. Право на работниците, които полагат нощен труд, на оценки на здравословното състояние .....	50
2. Прехвърляне на работници, които полагат нощен труд, на дневна работа по здравословни причини .....	50
В. Гаранции за полагане на нощен труд .....	51
Г. Уведомяване за редовно използване на работници, които полагат нощен труд .....	51
Д. Защита на безопасността и здравето .....	52
Е. Режим на работа .....	53
IX. ДЕРОГАЦИИ .....	53
А. Дерогация за „работници с правомощия за самостоятелно вземане на решения“ .....	54
1. Обхват на дерогацията за „работници с правомощия за самостоятелно вземане на решения“ .....	54
2. Последиците от дерогацията за „работници с правомощия за самостоятелно вземане на решения“ .....	55
Б. Дерогации, които изискват равностойна компенсираща почивка или подходяща защита .....	55
1. Дерогация за „определени дейности“ съгласно член 17, параграф 3 .....	56
2. Дерогация за работата на смени и дейностите с разкъсани периоди на работа .....	57
3. Дерогация за всички сектори чрез колективни трудови договори .....	58
4. Изискване за компенсиране с равностойна почивка или, по изключение, с подходяща защита .....	59
5. Дерогации от референтните периоди .....	61
В. Право на отказ (opt-out) от максималната продължителност на седмичното работно време .....	62
1. Изискване за транспониране на тази разпоредба .....	62
2. Свързани условия .....	63
3. Последствия от ползването на правото на отказ .....	64
Г. Специална дерогация за мобилни работници и офшорна работа .....	64
1. Мобилни работници .....	65
2. Офшорни работници .....	65
Д. Специална дерогация за работници на борда на морски риболовни плавателни съдове .....	66
X. ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	68

С настоящото съобщение се актуализира Тълкувателното съобщение от 2017 г. относно Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета относно някои аспекти на организацията на работното време <sup>(1)</sup>, за да бъдат отразени над 30 съдебни решения и определения, с които се тълкува Директивата, произнесени междувременно от Съда на Европейския съюз („Съда“).

С цел да се гарантира, че тълкувателното съобщение е актуално и лесно за използване от ползвателите, чрез него в единствен документ е консолидирана цялата релевантна съдебна практика по темата, издадена преди и след Тълкувателното съобщение от 2017 г.

Настоящото съобщение е предназначено да бъде от помощ за националните органи, гражданите и предприятията при прилагането на Директива 2003/88/ЕО. Единствено Съдът е компетентен да тълкува авторитетно правото на ЕС.

## I. ВЪВЕДЕНИЕ

Директивата за работното време (2003/88/ЕО) <sup>(2)</sup> (наричана по-долу „директивата“ или „Директивата за работното време“) е ключов елемент на достиженията на правото на Европейския съюз („ЕС“). Тя се превърна в един от крайгълните камъни на социалния модел на Европа. Първата директива с общо приложение в областта на работното време, Директива 93/104/ЕО <sup>(3)</sup> („Директивата от 1993 г.“), беше приета преди почти 30 години.

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 („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 зачитат 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**

Директивата от 1993 г. влезе в сила преди почти 30 години в общество, в което трудовите правоотношения като цяло бяха по-еднородни и организацията на работното време — по-стандартизирана на основата на общоприетия работен ден „от 9 до 5“. През последните десетилетия обаче нормативната уредба относно работното време все по-често се налага да отговаря на нови форми на заетост и нови способности за организация на труда вследствие на увеличаването на т.нар. работа от разстояние, мобилна работа, работа на повикване, работа през платформа или на заетостта по няколко трудови правоотношения.

Тези промени бяха породени и/или ускорени от въздействието на цифровизацията върху икономиките и обществата в ЕС. Действително цифровата трансформация разкри допълнителни възможности за по-гъвкава организация на работното време, при която се отчита както стремежът на работниците за равновесие между професионалния и личния живот и благосъстояние на работното място, така и усилията на предприятията да постигнат по-висока производителност и гъвкавост в условията на глобализирана икономика.

<sup>(1)</sup> ОВ С 165, 24.5.2017, стр. 1.

<sup>(2)</sup> 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).

<sup>(3)</sup> Директива 1993/104/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).

Поради това Директивата за работното време се прилага в контекст, характеризиращ се с нов спектър от възможности и рискове. Гъвкавата заетост може да доведе до по-широко използване на предвидените в директивата дерогации. Цифровизацията размива границите между работа и почивка и дава възможност за все по-голямо разпокръване на работата по отношение както на мястото, така и на времето. В същото време технологиите създават нови възможности за следене на работното време.

Наред с това пандемията от COVID-19 оказва сериозно въздействие върху сферата на труда. Мерките, предприети от публичните органи в целия ЕС за ограничаване на разпространението на болестта, доведоха до значителен и внезапен ръст на работата от разстояние. Ограниченията, въведени по санитарни причини, бяха свързани със задължителна работа от разстояние от дома за значителна част от трудещите се <sup>(4)</sup>. Когато ситуацията във връзка със санитарните мерки позволи постепенното облекчаване на ограниченията, задължителната работа от разстояние до голяма степен отстъпи място на по-широко използване на доброволната работа от разстояние. За нарастващата част от работниците, чиито функции могат да се изпълняват от разстояние <sup>(5)</sup>, пандемията от COVID-19 може би постави началото на трайна тенденция към увеличаване на работата от разстояние от дома, съчетана с присъствие в помещенията на работодателя през част от работното време, така че работниците да извършват „хибридна работа“.

В този контекст с настоящото съобщение предишната му редакция, публикувана през 2017 г., се актуализира с последните промени в съдебната практика на Съда. Най-значимите сред тези съдебни решения са:

- решението по делото *Matzak* <sup>(6)</sup> от 2018 г. и няколко други по-скорошни съдебни решения, свързани с определянето на задължението за дежурство (stand-by) като „работно време“ или като „почивка“. В тези съдебни решения се разглежда въпросът за дежурствата извън работното място, т.е. период, през който работникът не е задължен да остане на работното място, но трябва да остане на разположение и в готовност да се отзове в рамките на определен срок. Съдът е решил, че дали това дежурство се определя като почивка или като работно време зависи от интензивността на ограниченията, прилагани спрямо работника, които засягат начина, по който той или тя може да използва времето на дежурството. Съдът също така изглежда признава, че дори ако периодът на дежурство се определи като „почивка“, задължението да бъде на разположение и да се отзовава, чието логическо следствие е лишаването от правото на работника да прекъсне връзката, може да бъде вредно за здравето и безопасността му, ако се налага твърде често.
- решението по делото *ССОО* <sup>(7)</sup> от 2019 г. относно регистрирането на отработеното работно време. В това решение Съдът постановява, че държавите членки трябва да задължат работодателите да въведат система за измерване на продължителността на отработеното от всеки работник дневно работно време. Това повдига сложни въпроси, по-конкретно в случая на работници, които извършват работа от разстояние или дистанционна работа, които може да се ползват от известна степен на гъвкавост и самостоятелност при организирането и извършването на работата без физически надзор, например когато става въпрос за 11-те часа непрекъсната межлудневна почивка;
- решението по делото *Academia de Studii Economice din București judgment* <sup>(8)</sup> от 2021 г. В това решение Съдът разглежда въпроса дали в разпоредбите на директивата се определят абсолютни ограничения в случай на успоредни договори с един или повече работодатели, или те се прилагат за всяко трудово правоотношение поотделно, в конкретния случай, когато служителят е сключил няколко трудови договора с един и същ работодател. Съдът е счел, че минималната продължителност на межлудневната почивка се прилага за тези договори в тяхната цялост, а не за всеки от тях поотделно;
- решението по делото *Ministrstvo za obrambo* <sup>(9)</sup> от 2021 г., което се отнася до приложимостта на Директивата за работното време спрямо военнослужещи. Съдът е потвърдил, че по принцип Директивата за работното време се прилага спрямо такъв персонал, но някои дейности на военнослужещите могат да бъдат изключени от приложното поле на директивата.

<sup>(4)</sup> Според Eurofound (Eurofound, *Telework during the pandemic: Prevalence, working conditions and regulations* (Работа от разстояние по време на пандемията: разпространение, условия на труд и разпоредби), ноември 2022 г.) през 2019 г. 11 % от служителите в 27-те държави — членки на ЕС, съобщават, че работят от дома „понякога“ (т.е. по-малко от половината от дните, но най-малко един час по време на четиринадесетдневен референтен период) или „обикновено“ (т.е. най-малко половината от дните), докато през 2020 г. делът им рязко се е увеличил на 19 %, а през 2021 г. е нараснал още повече на 22 %. В онлайн проучването на Eurofound „Living, Working and COVID-19“ (Живот, работа и COVID-19) от юли 2020 г. цели 34 % от отговорилите съобщават, че работят изключително от дома си.

<sup>(5)</sup> По приблизителни оценки (Sostero et al., 2020 г.) професии, които представляват 37 % от зависимата заетост в ЕС, биха могли да се упражняват при работа от разстояние (Eurofound, *Telework during the pandemic: Prevalence, Working Conditions and Regulations*, ноември 2022 г.).

<sup>(6)</sup> Решение от 21 февруари 2018 г., *Ville de Nivelles/Rudy Matzak*, C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82.

<sup>(7)</sup> Решение от 14 май 2019 г., *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)/Deutsche Bank SAE*, C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402.

<sup>(8)</sup> Решение на Съда от 17 март 2021 г., *Academia de Studii Economice din București/Organismul Intermediar pentru Programul Operațional Capital Uman - Ministerul Educației Naționale*, C-585/19, ECLI:EU:C:2021:210.

<sup>(9)</sup> Решение от 15 юли 2021 г., *B. K./Republika Slovenija (Ministrstvo za obrambo)*, C-742/19, ECLI:EU:C:2021:597.

**Б. Подновен ангажимент за подкрепа на правната яснота и сигурност**

От 1993 г. насам в повече от 80 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.

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.

В съответствие с новия подход на Комисията за „по-добри резултати чрез по-добро прилагане“<sup>(10)</sup> това съобщение има за цел да допринесе за ефективно прилагане, изпълнение и налагане на спазването на действащото 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 правна 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;
- да се гарантира по-нататъшната релевантност на всеобхватния преглед на практиката на Съда относно Директивата за работното време, представен в Тълкувателното съобщение от 2017 г., чрез актуализирането му с новата съдебна практика.

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 съобщението се споменава съответната съдебна практика относно основните разпоредби на директивата и се изясняват различните възможности за прилагането им, произтичащи от текста на самата директива. 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. Първата от разпоредбите е изключена, защото срокът на дерогациите е изтекъл, а останалите не са разгледани поради своя процедурен характер.

В допълнение в съобщението се представя гледната точка на Комисията относно няколко аспекта. При представянето на гледната си точка Комисията се основава във възможно най-голяма степен на съществуващата съдебна практика и взема предвид ръководните принципи за тълкуване на правото на ЕС: формулировката<sup>(11)</sup>, контекста и целите на Директивата за работното време<sup>(12)</sup>. В случай че тези елементи не водят до конкретен резултат, Комисията прилага 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.

<sup>(10)</sup> Съобщение на Комисията — Право на ЕС: по-добри резултати чрез по-добро прилагане, C/2016/8600.

<sup>(11)</sup> 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 ралките на отделните езикови версии“. Това означава, че при всеки анализ на разпоредбите на директивата трябва да се вземат 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.

<sup>(12)</sup> 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.

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 съблодавано. Поради това допълнителните аспекти, за които съдебната практика е ограничена или не съществува и по които Комисията представя своето становище, са ясно посочени в изолирани параграфи.

Комисията представя два документа: настоящото тълкувателно съобщение и доклада за изпълнението<sup>(13)</sup>, предвиден в член 24 от директивата. В последния се прави анализ на актуалното състояние във връзка с 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.

## В. 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“<sup>(14)</sup>.

Що се отнася до определението на понятието „работно време“, в своята съдебна практика Съдът е дал конкретни насоки по отношение на определянето на периодите, през които работниците трябва да останат на разположение, за да може в случай на нужда да възобновят работата си, като например режимите на „дежурство“ и на оставане „на разположение“<sup>(15)</sup>. Съдът е постановил, че времето, прекарано в режим на „дежурство“ (on-call), трябва в неговата цялост да се счита за „работно време“ по смисъла на директивата, ако от работника се изисква да присъства на работно място, което не съвпада с неговото местоживее<sup>(16)</sup>. Периодът в режим „на разположение“ (stand-by) в неговата цялост, през който работникът трябва да бъде на постоянно разположение, но не е длъжен да остане на място, определено от работодателя, се определя като „работно време“, когато ограниченията, наложени от работодателя по време на режима „на разположение“, обективно и чувствително засягат възможността на работника свободно да организира времето, когато неговите професионални услуги не се изискват, и съответно възможността през това време да се посвети на своите собствени лични и социални интереси<sup>(17)</sup>. Обратно, когато тези ограничения не дават такова отражение върху възможността на работника да се посвети на собствените си интереси, за „работно време“ трябва да се счита само времето, свързано с действителното предоставяне на услугите<sup>(18)</sup>.

<sup>(13)</sup> Доклад на Комисията относно изпълнението от държавите членки на Директива 2003/88/ЕО относно някои аспекти на организацията на работното време (COM(2023) 72 final) и придружаващия го работен документ на службите на Комисията (SWD(2023) 40 final).

<sup>(14)</sup> 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; Решение по дело C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*, т. 59.

<sup>(15)</sup> Решение 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 от 9 септември 2003 г., *Landeshauptstadt Kiel/Norbert Jaeger*, C-151/02, ECLI:EU:C:2003:437, т. 44—71; определение от 4 март 2011 г., *Grigore*, C-258/10, ECLI:EU:C:2011:122, т. 42—58; решение от 21 февруари 2018 г., *Matzak*, C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82, т. 53—66; решение от 9 март 2021 г., *D.J./Radiotelevizija Slovenija*, C-344/19, ECLI:EU:C:2021:182, т. 32—56; решение от 9 март 2021 г., *RJ/Stadt Offenbach am Main*, C-580/19, ECLI:EU:C:2021:183, т. 33—55; решение от 11 ноември 2021 г., *MG/Dublin City Council*, C-214/20, ECLI:EU:C:2021:909, т. 38—47; решение от 9 септември 2021 г., *XR/Dopravní podnik hl. m. Prahy, a.s.*, C-107/19, ECLI:EU:C:2021:722, т. 30—43, по-специално в контекста на задължението по отношение на дежурството, налагано на работника по време на периоди на почивка.

<sup>(16)</sup> Решение по дело C-303/98, *Simap*, т. 48; решение по дело C-151/02, *Jaeger*, т. 63; решение по дело C-14/04, *Dellas и други*, т. 48; решение по дело C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, т. 33; решение по дело C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, т. 34; решение по дело C-107/19, *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, т. 31.

<sup>(17)</sup> Решение по дело C-518/15, *Matzak*, т. 63—66; решение по дело C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, т. 36—37; решение по дело C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, т. 37—38; решение по дело C-107/19, *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, т. 33—34; решение по дело C-214/20, *Dublin City Council*, т. 38.

<sup>(18)</sup> Решение по дело C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, т. 39; решение по дело C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, т. 38 и цитираната в него съдебна практика.

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.

По отношение на платения годишен отпуск в съобщението се прави преглед на обширната съдебна практика на Съда, която обхваща различни аспекти, от задължението на работниците да се предоставя правото да прехвърлят за следващата година неизползвания платен годишен отпуск, когато не са имали възможността да упражнят това свое право, например поради отпуск по болест<sup>(19)</sup>, до разяснението, че принципът на платения годишен отпуск, прогласен в член 31, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз, има хоризонтално и вертикално пряко действие, т.е. може да бъде изтъкнат като основание в производства между частни лица<sup>(20)</sup>, както и между частни лица и носители на публичната власт<sup>(21)</sup>. От друга страна, допълнителните периоди на платен годишен отпуск, предоставени от държавите членки в допълнение към четирите седмици, изисквани съгласно директивата, може да са предмет на условия, установени в националното право<sup>(22)</sup>.

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 неблагоприятна 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 сложна система и поради това в съобщението се прави опит да бъдат разяснени условията за тяхното използване, както и разпоредбите и степента, в която се допускат.

Например дерогацията, позволена 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<sup>(23)</sup> 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 в съобщението се 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<sup>(24)</sup>, както и че работниците трябва да бъдат защитени срещу всякакви вреди, а не само срещу уволнение, ако изобщо не приемат или повече не приемат използването на правото на отказ.

## II. ПРАВНО ОСНОВАНИЕ И ЦЕЛ НА ДИРЕКТИВАТА

Директивата от 1993 г. 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 „настърчаване 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 оспорване на използването на това правно основание Съдът е потвърдил, че то обхваща всички физически или други фактори, които могат да засегнат здравето и безопасността на работниците в тяхната работна среда, включително някои аспекти на организацията на работното време. Следователно приемането на директивата на това правно основание е било правилно<sup>(25)</sup>.

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

<sup>(20)</sup> Решение от 6 ноември 2018 г., *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V./Tetsuji Shimizu*, C-684/16, ECLI:EU:C:2018:874, т. 73—76.

<sup>(21)</sup> Решение от 6 ноември 2018 г., *Stadt Wuppertal/Maria Elisabeth Bauer u Volker Willmeroth/Martina Broßonn*, съединени дела C-569/16 и C-570/16, ECLI:EU:C:2018:871; т. 80, 85 и 92.

<sup>(22)</sup> Решение 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 от 3 май 2012 г., *Georg Neidel/Stadt Frankfurt am Main*, C-337/10, ECLI:EU:C:2012:263, т. 34—37; решение от 19 ноември 2019 г., *Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry/Hyvinvointialan liitto ry u Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry/Satamaoperaattorit ry*, съединени дела C-609/17 и C-610/17, ECLI:EU:C:2019:981, т. 54.

<sup>(23)</sup> Решение 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 от 14 октомври 2010 г., *Union syndicale Solidaires Isère /Premier ministre u друзу*, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612, т. 41.

<sup>(24)</sup> Решение по дело C-303/98, *Simap*, т. 74; решение от 5 октомври 2004 г., *Bernhard Pfeiffer, Wilhelm Roith, Albert Süß, Michael Winter, Klaus, Nestvogel Roswitha Zeller u Matthias Döbele/Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV*, съединени дела C-397/01 до C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584, т. 80.

<sup>(25)</sup> Решение 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 по дело C-151/02, *Jaeger*, т. 93.

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 заместващия член 137, параграф 2 от Договора за създаване на Европейската общност <sup>(26)</sup>. 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 приложното поле на директивата и заличаването на предишната разпоредба, съгласно която междуседмичната почивка „по принцип включва и неделята“, в разпоредбите на сега действащата Директива за работното време се използват понятия, които по същество са идентични с тези в предишната директива от 1993 г. и в Директива 2000/34/ЕО <sup>(27)</sup>, която я изменя <sup>(28)</sup>. 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 правят позовавания на предишните текстове <sup>(29)</sup>.

В съответствие с нейното правно основание целта на директивата, както е определена в член 1, параграф 1 и в няколко съображения от нея <sup>(30)</sup>, 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 „подобряването 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 <sup>(31)</sup>.

### III. ПРИЛОЖНО ПОЛЕ НА ДИРЕКТИВАТА

#### A. Персонален обхват

##### 1. Прилагане на разпоредбите на директивата към „работници“

Въпреки че директивата не съдържа конкретен член, в който да се определя персоналният ѝ 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 от 1993 г. <sup>(32)</sup> е предложено да се прилага определението, посочено в Директива 89/391/ЕИО <sup>(33)</sup>, 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 споменава тази разпоредба от Директива 89/391/ЕИО. Той също така е изключил прилагането на определение, произтичащо от националното законодателство и/или практики <sup>(34)</sup>.

<sup>(26)</sup> Понастоящем член 153, параграф 2 от Договора за функционирането на Европейския съюз.

<sup>(27)</sup> 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).

<sup>(28)</sup> 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 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.

<sup>(29)</sup> Целта на настоящото 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 като такива.

<sup>(30)</sup> Вж. по-специално съображения 2 и 4.

<sup>(31)</sup> Решение по дело C-151/02, *Jaeger*, т. 66—67.

<sup>(32)</sup> Обяснителен меморандум относно предложението за директива на Съвета относно някои аспекти на организацията на работното време, 20 септември 1990 г., COM(90) 317 final — SYN 295, стр. 3.

<sup>(33)</sup> 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).

<sup>(34)</sup> Решение по дело C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, т. 27.

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 счел, че понятието „работник“ не може да се тълкува ограничително <sup>(35)</sup> 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“ <sup>(36)</sup>. Съдът по този начин свързва тълкуването на понятието „работник“ за целите на Директивата за работното време 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, и тази връзка с естеството както на съответните дейности, така и на отношенията между разглежданите страни“ <sup>(37)</sup>.

Той обаче е издал насоки относно прилагането на тези критерии и е установил, че категорията „работник“ по смисъла на правото на ЕС е независима от категорията, определена в националното право <sup>(38)</sup>. Той например е постановил, че служителите в публичноправна организация се определят като „работници“, независимо от статута им на държавни служители <sup>(39)</sup>. Той също така е заключил, че временно и сезонно наети служители по срочни договори, които не подлежат на определени разпоредби от националния кодекс на труда, попадат в обхвата на понятието „работници“ <sup>(40)</sup>. 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 <sup>(41)</sup>.

Статутът на лицето съгласно националното право не е от решаващо значение за приложимостта на Директивата за работното време. Например в делото *Matzak* Съдът квалифицира пожарникар доброволец съгласно белгийското законодателство като „работник“ по смисъла на Директивата <sup>(42)</sup>. Вместо това приложимостта на директивата 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 конкретните работни условия на лицето, по-специално на това дали то извършва ефективна и реална дейност под ръководството и надзора на друго лице и срещу възнаграждение.

Това от своя страна означава, че някои лица, определени като „самостоятелно заети“ лица съгласно националното право, въпреки това могат да бъдат категоризирани като „работници“ от Съда за целите на прилагането на Директивата за работното време <sup>(43)</sup>. 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“ <sup>(44)</sup>. 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, мястото на извършване и естеството на работата <sup>(45)</sup>, ако лицето не се излага на свързан с дейността на работодателя търговски риск <sup>(46)</sup> и ако то е включено в предприятието на работодателя през срока на трудовото

<sup>(35)</sup> 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.

<sup>(36)</sup> Решение по дело C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, т. 28; решение от 20 ноември 2018 г., *Sindicatul Familia Constanța и друзгу/Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Constanța*, C-147/17, ECLI:EU:C:2018:926, т. 41; решение от 16 юли 2020 г., *UX/Governo della Repubblica italiana*, C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572, т. 90 и 94; решение по дело C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*, т. 49.

<sup>(37)</sup> Решение по дело C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, т. 29; решение по дело C-658/18, *Governo della Repubblica italiana*, т. 91.

<sup>(38)</sup> Решение по дело C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, т. 30.

<sup>(39)</sup> Определение по дело C-519/09, *May*, т. 25—26.

<sup>(40)</sup> Решение по дело C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, т. 30—32.

<sup>(41)</sup> Решение 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.

<sup>(42)</sup> Решение по дело C-518/15, *Matzak*, т. 45.

<sup>(43)</sup> 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. т. 35—37.

<sup>(44)</sup> Решение по дело C-413/13, *FNV Kunsten Informatie en Media*, т. 35.

<sup>(45)</sup> 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.

<sup>(46)</sup> Решение на Съда от 14 декември 1989 г., *The Queen/Ministry of Agriculture, Fisheries and Food, ex parte Agegate Ltd*, C-3/87, ECLI:EU:C:1989:650, т. 36.

правоотношение<sup>(47)</sup>. От друга страна, изборът на вида работа, на задачите, които трябва да бъдат изпълнявани, както и на начина, по който те се извършват, а също и на времето и мястото на извършване на работата, и по-голямата свобода при наемането на собствен персонал, са характеристики, които обичайно се свързват с функциите на независим доставчик на услуги<sup>(48)</sup>.

Съдът е приел, че за да се определи дали „самостоятелно заето“ лице следва да бъде квалифицирано като „работник“, следва да се разгледа дали „независимостта на това лице не е фиктивна и, от друга страна, няма основание да се констатира наличието на отношения на власт и подчинение между това лице и потенциалния работодател“<sup>(49)</sup>.

Същата оценка, въз основа на представените по-горе критерии, би могла да доведе до определянето на лицата, страни по всякакъв вид договорни правоотношения, като „работници“ и съответно до констатацията, че попадат в приложното поле на Директивата за работното време.

## 2. Прилагане на директивата в случай на едновременни договори

С Директивата за работното време се установяват 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 работодатели, или се прилагат за всяко трудово правоотношение поотделно.

Съдът разяснява, че когато работниците са сключили няколко трудови договора с един и същ работодател, минималната продължителност на междудневната почивка се прилага за тези договори в тяхната цялост, а не за всеки от тях поотделно<sup>(50)</sup>.

До този момент обаче Съдът не е имал повод да се произнесе по случая на работници, които са сключили няколко трудови договора с различни работодатели.

Както бе посочено в предишни доклади<sup>(51)</sup>, Комисията счита, че предвид целта на директивата за подобряване на здравето и безопасността на работниците, ограниченията за средното седмично работно време и продължителността на междудневната и междуседмичната почивка следва да се прилагат във възможно най-голяма степен 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 правоприлагане.

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.

## 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 насърчване 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.).“

<sup>(47)</sup> Решение от 16 септември 1999 г., *Наказателно производство срещу Jean Claude Becu, Annie Verweire, Smeg NV и Adia Interim NV*, C-22/98, ECLI:EU:C:1999:419, т. 26.

<sup>(48)</sup> Определение от 22 април 2020 г., *B/Yodel Delivery Network Ltd*, C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288, т. 32.

<sup>(49)</sup> Определение по дело C-692/19, *Yodel*, т. 45.

<sup>(50)</sup> Решение по дело C-585/19, *Academia de Studii Economice din București*.

<sup>(51)</sup> 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 final; 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 final и SEC(2010) 1611 final; Доклад на Комисията относно изпълнението от страна на държавите членки на Директива 2003/38/ЕО относно някои аспекти на организацията на работното време и придружаващ документ, COM(2017) 254 final и SWD(2017) 204 final.

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 осигурят 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 подобряването на здравето и безопасността на работниците на работното място, както и формулировката на член 2, параграф 1 от Директива 89/391/ЕИО, приложното поле на Директивата за работното време трябва да се тълкува широко <sup>(52)</sup>.

Вследствие на това изключването от приложното поле, определено в член 2, параграф 2 от Директива 89/391/ЕИО, трябва да се тълкува ограничително <sup>(53)</sup> и „така, че обхватът му да бъде сведен до стриктно необходимото за опазване на интересите, които то позволява да бъдат закриляни от държавите членки“ <sup>(54)</sup>.

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 от съществено значение за защитата на общественото здраве, безопасност и обществения ред в случаи, като например бедствие, чиято сериозност и мащаб са изключителни и които се характеризират с това, че могат да изложат здравето и безопасността на работниците на значителен риск и че поради естеството им не може да се планира работното време на екипите от работещи за реагиране при извънредни ситуации“ <sup>(55)</sup>.

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 <sup>(56)</sup>.

Следователно изключването от приложното поле 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.

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 <sup>(57)</sup>. 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 извън болничните заведения <sup>(58)</sup>, работниците в

<sup>(52)</sup> Решение по дело C-303/98, *Simap*, т. 34; решение по дело C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, т. 22.

<sup>(53)</sup> Решение по дело C-303/98, *Simap*, т. 35; определение 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 по съединени дела от C-397/01 до C-403/01, *Pfeiffer u др.*, т. 52; определение по дело C-52/04, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg*, т. 42; решение от 12 януари 2006 г., *Комисия на Европейските общности/Кралство Испания*, C-132/04, ECLI:EU:C:2006:18, т. 22; решение по дело C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, т. 24; решение от 30 април 2020 г., *UO/Készenléti Rendőrség*, C-211/19, ECLI:EU:C:2020:344, т. 32; решение по дело C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*, т. 55 и 65.

<sup>(54)</sup> Определение по дело C-52/04, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg*, т. 44; решение по съединени дела от C-397/01 до C-403/01, *Pfeiffer u др.*, т. 54; решение по дело C-132/04, *Комисия/Испания*, т. 23; решение по дело C-211/19, *Készenléti Rendőrség*, т. 32; решение по дело C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*, т. 55.

<sup>(55)</sup> Определение по дело C-52/04, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg*, т. 45; решение по съединени дела от C-397/01 до C-403/01, *Pfeiffer u др.*, т. 55.

<sup>(56)</sup> Решение по съединени дела от C-397/01 до C-403/01, *Pfeiffer u др.*, т. 57; определение по дело C-52/04, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg*, т. 46.

<sup>(57)</sup> Решение по дело C-303/98, *Simap*, т. 41.

<sup>(58)</sup> Решение по дело C-241/99, *CIG*, т. 30.

спешната медицинска помощ<sup>(59)</sup>, оперативния персонал на публичните служби за борба с пожарите<sup>(60)</sup>, общинския полицейски<sup>(61)</sup> или нецивилен персонал на публичните администрации, когато те изпълняват задълженията си при нормални обстоятелства<sup>(62)</sup>. Освен това директивата се прилага по отношение на членовете на въоръжените сили<sup>(63)</sup>.

## 2. Дерогация: изключение за определени дейности на обществени служби

Все пак съществуват изключения от приложното поле на директивата и Съдът е предоставил някои разяснения в тази връзка<sup>(64)</sup>. Неговото тълкуване произтича от член 2, параграф 2 от Директива 89/391/ЕИО, който гласи, че „Настоящата директива не се прилага, когато особеностите на някои специфични дейности на обществени служби, като например въоръжените сили и полицията [...], неизбежно влизат в конфликт с нея“.

Що се отнася до израза „обществена служба“, според съдебната практика на Съда, той обхваща не само „секторите, в които работниците са органично свързани с държавата или с друг публичен орган, но и (...) секторите, в които работниците извършват своята дейност за сметка на частноправен субект, който поема, под контрола на публичните органи, задача от общ интерес, свързана със съществените функции на държавата“<sup>(65)</sup>.

Съдът обаче посочва, че разпоредбата на член 2, параграф 2 от Директива 89/391/ЕИО не позволява изключването на цели сектори на дейност, а само на специфични задачи<sup>(66)</sup>.

Съдът уточнява, че за да бъдат изключени от приложното поле на Директива 89/391/ЕИО, конкретните дейности на обществените служби трябва да имат характеристики, от които следва, че самото им естество неизбежно влиза в конфликт с планиране на работното време, съобразено с наложените от Директивата за работното време изисквания<sup>(67)</sup>. Такъв е случаят по-специално когато дейностите могат да бъдат осъществявани единствено в непрекъснат режим и само от едни и същи работници, без да е възможно установяване на ротационна система<sup>(68)</sup>.

Съдът е уточнил, че разпоредбата на член 2, параграф 2 от Директива 89/391/ЕИО позволява изключения в случай на „извънредни събития, при които правилното прилагане на мерките за защита на населението в ситуации, при които общността като цяло е изложена на сериозен риск, изисква персоналът, който реагира на ситуация от този вид, да даде абсолютен приоритет на целта на мерките, за да може тя да бъде постигната“<sup>(69)</sup>.

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 приемането 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]“<sup>(70)</sup>.

Дейностите обаче, които се изпълняват от службите в сферата на безопасността и гражданската защита при обичайни обстоятелства, са обхванати то приложното поле на Директива 89/391/ЕИО<sup>(71)</sup>. Съдът е постановил, че дейностите на противопожарната служба, извършвани от оперативни сили на терен<sup>(72)</sup>, и дейностите на работещите в спешна помощ, които полагат грижи за ранените и болните<sup>(73)</sup>, подлежат на предварителна организация, включително работното време на персонала на тези служби и предотвратяването на рисковете за безопасността и/или здравето. Съдът е оставил на преценката

<sup>(59)</sup> Решение по съединени дела от С-397/01 до С-403/01, Pfeiffer и др., т. 63.

<sup>(60)</sup> Определение по дело С-52/04, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, т. 52; решение по дело С-429/09, Fuß, т. 57.

<sup>(61)</sup> Решение от 21 октомври 2010 г., Antonino Accardo и др./Comune di Torino, С-227/09, ECLI:EU:C:2010:624, т. 39.

<sup>(62)</sup> Решение по дело С-132/04, Комисия/Испания, т. 25—38.

<sup>(63)</sup> Решение по дело С-742/19, Ministrstvo za obrambo, т. 63—64 и 68.

<sup>(64)</sup> Решение по съединени дела от С-397/01 до С-403/01, Pfeiffer и др.; определение по дело С-52/04, Personalrat der Feuerwehr Hamburg; решение по дело С-132/04, Комисия/Испания; решение по дело С-147/17, Sindicatul Familia Constanța и др.; решение по дело С-211/19, Készenléti Rendőrség.

<sup>(65)</sup> Решение по дело С-147/17, Sindicatul Familia Constanța и др., т. 56.

<sup>(66)</sup> Решение по дело С-147/17, Sindicatul Familia Constanța и др., т. 55; решение по дело С-742/19, Ministrstvo za obrambo, т. 56.

<sup>(67)</sup> Решение по съединени дела от С-397/01 до С-403/01, Pfeiffer и др., т. 55; решение по дело С-147/17, Sindicatul Familia Constanța и др., т. 68; решение по дело С-211/19, Készenléti Rendőrség, т. 43; решение по дело С-742/19, Ministrstvo za obrambo, т. 60.

<sup>(68)</sup> Решение по дело С-147/17, Sindicatul Familia Constanța и др., т. 70—74; решение по дело С-211/19, Készenléti Rendőrség, т. 44; решение по дело С-742/19, Ministrstvo za obrambo, т. 61.

<sup>(69)</sup> Определение по дело С-52/04, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, т. 53; решение по дело С-132/04, Комисия/Испания, т. 26.

<sup>(70)</sup> Определение по дело С-52/04, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, т. 54; решение по дело С-132/04, Комисия/Испания, т. 27.

<sup>(71)</sup> Определение по дело С-52/04, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, т. 51.

<sup>(72)</sup> Определение по дело С-52/04, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, т. 52.

<sup>(73)</sup> Решение по съединени дела от С-397/01 до С-403/01, Pfeiffer и др.; т. 56 и 57.

на националните съдилища въпроса дали дейностите на полицейските части, осъществяващи наблюдение по външните шенгенски граници, имат толкова специфични характеристики или дали притокът по границите е попречил наблюдението по тези граници да се извършва при обичайни условия <sup>(74)</sup>.

До този момент Съдът изрично е приел, че изключване на конкретни дейности на публични служби от приложното поле на директивата се прилага единствено в случая на наети от държавата приемни родители, които осигуряват възпитанието и издръжката на деца, чиито родители са лишени от правото на упражняване на родителски права. Съдът е констатирал, че специфичните особености на упражняването на техните дейности непрекъснато, включително в дните на междуседмична почивка, официалните празници или неработните дни, както и по време на годишния им отпуск, неизбежно влизат в конфликт с прилагането на директивата спрямо тях <sup>(75)</sup>.

Във всеки случай Съдът е подчертал, че дори когато директивата не се прилага в изключителни ситуации, в нея се изисква „компетентните органи да осигуряват безопасността и здравето на работниците „във възможно най-висока степен““ <sup>(76)</sup>.

### 3. Дерогация: случаят с дейностите на членовете на въоръжените сили

Що се отнася до дейностите на членовете на въоръжените сили, в делото *Ministrstvo za obrambo* <sup>(77)</sup> Съдът е приел, че упражнявана от военнослужещ дейност по носене на дежурство е изключена от приложното поле на директивата <sup>(78)</sup>:

- когато тази дейност се осъществява в рамките на първоначално или оперативно обучение или същинска военна операция, в т.ч. задължителна военна служба, или на самите военни операции, независимо дали операцията има постоянен характер, или се провежда еднократно, в рамките на националните граници на държава членка, или извън тях;
- когато дейността е толкова специфична, че не се подпада на схема за ротация на персонала, позволяваща да се осигури спазването на изискванията на директивата;
- когато прилагането на директивата, чрез изискване за въвеждане на схема за ротация или за планиране на работното време, би могло да се осъществи само в ущърб на успешното осъществяването на същинските военни операции; и
- когато тази дейност се изпълнява в рамките на изключителни събития, които поради своята тежест и мащаб изискват приемането на мерки, абсолютно необходими за защитата на живота, на здравето и на безопасността на обществото, чието надлежно изпълнение би било застрашено, ако трябва да се спазват всички изисквания, установени в директивата.

Съдът обаче е подчертал, че някои дейности на членовете на въоръжените сили, като например дейностите, свързани по-специално с административни услуги, с услуги по поддръжка, с ремонтни и здравни услуги, както и с услуги по поддръжане на реда и преследване на нарушителите, не могат да бъдат изключени изцяло от приложното поле на директивата <sup>(79)</sup>.

Съдът се е позовал на член 1, параграф 3 от директивата във връзка с член 4, параграф 2 от ДЕС. Съгласно тази разпоредба „Съюзът защита (...) съществените функции на държавата, по-специално онези, които имат за цел да осигуряват нейната териториална цялост, да поддържат обществения ред и да опазват националната сигурност“. В тази разпоредба се посочва също така, че националната сигурност остава единствено в рамките на отговорността на всяка държава членка. Съдът отбелязва, че основните задачи на въоръжените сили на държавите членки, каквито са запазването на териториалната цялост и опазването на националната сигурност, са изрично посочени сред съществените функции на държавата <sup>(80)</sup>. Въпреки че организацията на работното време на военнослужещите не попада изцяло извън приложното поле на правото на ЕС, член 4, параграф 2 от ДЕС изисква прилагането по отношение на такъв персонал на правилата на правото на ЕС относно организацията на работното време да не възпрепятства надлежното изпълнение на тези съществени функции. Освен това правото на ЕС следва надлежно да взема предвид особеностите, които всяка държава членка определя за функционирането на въоръжените си сили, независимо дали тези особености произтичат, наред с другото, от специфичните международни отговорности на тази държава членка, от конфликти или заплахи, пред които е изправена, или пък от нейния геополитически контекст <sup>(81)</sup>.

<sup>(74)</sup> Решение по дело C-211/19, *Készenléti Rendőrség*, т. 44 и 47.

<sup>(75)</sup> Решение по дело C-147/17, *Sindicatul Familia Constanța и др.*, т. 76.

<sup>(76)</sup> Определение по дело C-52/04, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg*, т. 56; решение по дело C-132/04, *Комисия/Испания*, т. 28. решение по дело C-147/17, *Sindicatul Familia Constanța и др.*, т. 78; решение по дело C-211/19, *Készenléti Rendőrség*, т. 51.

<sup>(77)</sup> Решение по дело C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*.

<sup>(78)</sup> Решение по дело C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*, т. 88.

<sup>(79)</sup> Решение по дело C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*, т. 69.

<sup>(80)</sup> Решение по дело C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*, т. 37.

<sup>(81)</sup> Решение по дело C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*, т. 43 и 44.

#### 4. 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. [...]“

*A contrario*, тази разпоредба означава, че общата Директива за работното време се прилага за морски лица, които не са обхванати от Директива 1999/63/ЕО <sup>(82)</sup>, изменена с Директива 2009/13/ЕО <sup>(83)</sup>.

С Директива 1999/63/ЕО се установяват минимални стандарти за работното време на морските лица. Съгласно клауза 1 от приложението към посочената директива 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.

#### 5. Други сектори и работници, подлежащи на специално законодателство

В член 14 от директивата се установява също, 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 <sup>(84)</sup>.

– *гражданската авиация*

Директива 2000/79/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 г. относно Европейското споразумение за организация на работното време на подвижните работници в гражданската авиация, сключено от Асоциацията на европейските авиокомпани (АЕА), Европейската федерация на транспортните работници (ETF), Европейската кокпит асоциация (ЕСА), Европейската асоциация на регионалните авиокомпани (ЕРА) и Международната асоциация на въздушните превозвачи (IACA) <sup>(85)</sup>.

<sup>(82)</sup> 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).

<sup>(83)</sup> Директива 2009/13/ЕО на Съвета от 16 февруари 2009 г. за изпълнение на Споразумението, сключено между Асоциацията на корабособствениците от Европейската общност (ЕССА) и Европейската федерация на транспортните работници (ETF) относно Морската трудова конвенция от 2006 г. и за изменение на Директива 1999/63/ЕО (ОВ L 124, 20.5.2009 г., стр. 30).

<sup>(84)</sup> ОВ L 216, 20.8.1994 г., стр. 12.

<sup>(85)</sup> ОВ L 302, 1.12.2000 г., стр. 57.

– *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 <sup>(86)</sup>, 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 <sup>(87)</sup>.

– *трансграничния железопътен транспорт*

Директива 2005/47/ЕО на Съвета от 18 юли 2005 г. относно Споразумението между Общността на европейските железници (CER) и Европейската федерация на транспортните работници (ETF) относно определени аспекти на условията на труд на мобилните работници, които участват в интероперативни трансгранични съобщения в железопътния сектор <sup>(88)</sup>.

– *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 корабоплаване (ЕБУ), Европейската организация на речните превозвачи (ЕСО) и Европейската федерация на работниците от транспорта (ETF) <sup>(89)</sup>.

– *работата в сектора на риболова*

Директива (ЕС) 2017/159 на Съвета от 19 декември 2016 г. за изпълнение на Споразумението във връзка с изпълнението на Конвенцията относно условията на труд в сектора на риболова от 2007 г. на Международната организация на труда, сключено на 21 май 2012 година между Общата конфедерация на селскостопанските кооперации в Европейския съюз (COGESA), Европейската федерация на транспортните работници (ETF) и Сдружението на националните организации на риболовни предприятия в Европейския съюз (Euroêche) <sup>(90)</sup>.

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 <sup>(91)</sup>.

## **В. Обхват на разпоредбите**

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

Както е посочено в член 1, параграф 2 от Директивата за работното време, тя 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; и
- б) някои аспекти на ношния труд, работата на смени и режима на работа.“

*A 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).

<sup>(86)</sup> ОВ L 80, 23.3.2002 г., стр. 35.

<sup>(87)</sup> ОВ L 102, 11.4.2006 г., стр. 1.

<sup>(88)</sup> ОВ L 195, 27.7.2005 г., стр. 15.

<sup>(89)</sup> ОВ L 367, 23.12.2014 г., стр. 86.

<sup>(90)</sup> ОВ L 25, 31.1.2017 г., стр. 12.

<sup>(91)</sup> Такова например би било положението на железопътни работници, които не са заети в оперативно съвместими трансгранични услуги в сектора на железопътния транспорт, които не попадат в приложното поле на Директива 2005/47/ЕО на Съвета. Такова би било положението и на транспортните работници в сектора на автомобилния транспорт, управляващи превозни средства за превозване на пътници по редовни линии с дължина, ненадвишаваща 50 километра, които не попадат в приложното поле на Директива 2002/15/ЕО.

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 <sup>(92)</sup>. 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 <sup>(93)</sup>. 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 <sup>(94)</sup>. 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 <sup>(95)</sup>.

В член 15 от директивата специално се посочва този аспект:

„Настоящата директива не засяга правото на държавите членки да прилагат или въвеждат законови, 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 <sup>(96)</sup>.

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 чрез позоваване само на фиксираните в нея ограничения. Остава задължението „държавите членки да гарантират спазването на всяко от минималните изисквания, посочени в директивата“ <sup>(97)</sup>.

## 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 относно 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 законови, подзаконови 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.“.

<sup>(92)</sup> Определение от 11 януари 2007 г., *Jan Vorel/Nemocnice Český Krumlov*, C-437/05, ECLI:EU:C:2007:23, т. 32—35; решение по дело C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, т. 48—49; определение по дело C-258/10, *Grigore*, т. 81; решение от 26 юли 2017 г., *Hannele Hälvä u др./SOS-Lapsikylä ry*, C-175/16, ECLI:EU:2017:617, т. 25; решение по дело C-518/15, *Matzak*, т. 24; решение по дело C-147/17, *Sindicatul Familia Constanța u др.*, т. 35; решение по дело C-211/19, *Készenléti Rendőrség*, т. 23; решение по дело C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, т. 57—58; решение по дело C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, т. 56—57.

<sup>(93)</sup> Решение от 1 декември 2005 г., *Abdelkader Dellas u др./Premier ministre u Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité*, C-14/04, ECLI:EU:C:2005:728, т. 38—39; решение от 7 юли 2022 г., *Coca-Cola European Partners Deutschland GmbH/L.B. u R.G.*, съединени дела C-257/21 и C-258/21, ECLI:EU:C:2022:529, т. 47.

<sup>(94)</sup> Преположение за директива на Съвета относно някои аспекти на организацията на работното време, 20 септември 1990 г., COM(90) 317 final — SYN 295, стр. 3.

<sup>(95)</sup> Решение по съединени дела C-609/17 и C-610/17, TSN, т. 48.

<sup>(96)</sup> Решение по съединени дела C-609/17 и C-610/17, TSN, т. 36.

<sup>(97)</sup> Решение по дело C-14/04, *Dellas u др.*, т. 53.

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 <sup>(98)</sup>, 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 <sup>(99)</sup>.

Съдът също така е установил два критерия, които трябва да бъдат разгледани по отношение на тази клауза <sup>(100)</sup>:

- 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 <sup>(101)</sup>, 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, което е от естество да засегне цялостната национална правна уредба [...] може да попадне в обхвата*“ на тази разпоредба <sup>(102)</sup>.

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 списък на думата, добавят или изменят националните правила, приети по-рано*“ <sup>(103)</sup>. Въпреки това действително се изключват обхванати от текстове намаления, обосновани от необходимостта да се насърчава „*друга цел, която е различна от [изпълнението на споразумението]*“ <sup>(104)</sup>.

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.

#### IV. ОПРЕДЕЛЕНИЯ

##### A. „Работно време“ и „почивка“

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

„По смисъла 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.

<sup>(98)</sup> 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).

<sup>(99)</sup> Решение от 23 април 2009 г., Kiriaki Angelidaki и др./Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis, Charikleia Giannoudi/Dimos Geropotamou и Georgios Karabousanos и Sofoklis Michopoulos/Dimos Geropotamou, съединени дела от C-378/07 до C-380/07, ECLI:EU:C:2009:250, т. 112—113.

<sup>(100)</sup> Решение по съединени дела от C-378/07 до C-380/07, Angelidaki и др., т. 126.

<sup>(101)</sup> Решение по съединени дела от C-378/07 до C-380/07, Angelidaki и др., т. 129.

<sup>(102)</sup> Решение по съединени дела от C-378/07 до C-380/07, Angelidaki и др., т. 140.

<sup>(103)</sup> Решение по съединени дела от C-378/07 до C-380/07, Angelidaki и др., т. 131.

<sup>(104)</sup> Решение по съединени дела от C-378/07 до C-380/07, Angelidaki и др., т. 133.

## 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“<sup>(105)</sup>, както и че директивата „не предвижда междинна категория между работно време и почивка“<sup>(106)</sup>.

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. Всъщност само подобно автономно тълкуване е в състояние да осигури на тази директива пълна ефективност, както и еднакво приложение на посочените понятия във всички държави членки“<sup>(107)</sup>.

Това означава също, че държавите членки не могат едностранно да определят обхвата на тези понятия<sup>(108)</sup>. Допълнително потвърждение на това е фактът, че директивата не позволява дерогация от своя член 2<sup>(109)</sup>, в който се установяват, наред с другото, определенията за „работно време“ и „почивка“.

С оглед на самия текст на член 2, параграф 1, съдебната практика на Съда<sup>(110)</sup> и документите от минали периоди<sup>(111)</sup> 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“. Този критерий е изразен с леки разминавания между различните езикови версии на директивата: например езиковата версия на английски език гласи „the worker is working“ и тази на немски език гласи „ein Arbeitnehmer ... arbeitet“, докато езиковата версия на френски език гласи „le travailleur est au travail“, а тази на испански гласи „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<sup>(112)</sup>.

<sup>(105)</sup> Решение по дело C-303/98, *Simar*, т. 47; решение по дело C-151/02, *Jaeger*, т. 48, определение по дело C-437/05, *Vorel*, т. 24; решение по дело C-14/04, *Dellas* и др., т. 42; решение по дело C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, т. 25; решение по дело C-518/15, *Matzak*, т. 55; решение по дело C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, т. 29; решение по дело C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, т. 30; решение по дело C-107/19, *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, т. 28.

<sup>(106)</sup> Определение по дело C-437/05, *Vorel*, т. 25; решение по дело C-14/04, *Dellas* и др., т. 43; определение по дело C-258/10, *Grigore*, т. 43; решение по дело C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, т. 26; решение по дело C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, т. 29; решение по дело C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, т. 30; решение по дело C-107/19, *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, т. 28; решение от 8 октомври 2021 г., *BX/Unitatea Administrativ Teritorială D.*, C-909/19, ECLI:EU:C:2021:893, т. 38.

<sup>(107)</sup> Решение по дело C-14/04, *Dellas* и др., т. 44; решение по дело C-151/02, *Jaeger*, т. 58; определение по дело C-437/05, *Vorel*, т. 26; решение по дело C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, т. 27; определение по дело C-258/10, *Grigore*, т. 44. Решение по дело C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, т. 30; решение по дело C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, т. 31; решение по дело C-107/19, *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, т. 29.

<sup>(108)</sup> Решение по дело C-14/04, *Dellas* и др., т. 45.

<sup>(109)</sup> Определение по дело C-258/10, *Grigore*, т. 45; решение по дело C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, т. 28; решение по дело C-518/15, *Matzak*, т. 34—38.

<sup>(110)</sup> Решение по дело C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, т. 30, 35 и 43.

<sup>(111)</sup> Обяснителен меморандум на съобщението на Комисията относно някои аспекти на организацията на работното време в сектори и дейности, изключени от Директива 93/104/ЕО от 23 ноември 1993 г., 18 ноември 1998 г., COM(1998) 662 final, т. 6.

<sup>(112)</sup> Вж. по аналогия: решение от 19 април 2007 г., *UAB 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“ за пространствен, свързан с необходимостта работникът да бъде „на работното място“ или „на място, определено от неговия работодател“. Тълкуването на генералния адвокат Вот <sup>(113)</sup> по този въпрос е ясно, а на Съда — косвено <sup>(114)</sup>, 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 <sup>(115)</sup>.

Следва да се отбележи, че не е задължително определеното от работодателя място да бъде работното място. Както е посочено 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, какъвто е случаят с работниците без фиксирано работно място по делото *Тусо* <sup>(116)</sup>.

Съдът е пояснил в контекста на определянето на периода на „дежурство“ или в режим „на разположение“ като „работно време“ или „почивка“, че когато дежурството или режимът „на разположение“ се осъществява на място, определено от работодателя, което не съпада с местоживеенето на работника, целият период на такова дежурство системно се определя като „работно време“ по смисъла на директивата, без да е необходима някаква допълнителна оценка <sup>(117)</sup>. От друга страна, когато работното място също така съпада с мястото, на което живее работникът, определянето като „работно време“ или като „почивка“ зависи от интензивността на ограниченията, наложени на работника от работодателя <sup>(118)</sup>.

– *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 <sup>(119)</sup>.

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 въпросното време не представлява работно време <sup>(120)</sup>.

В контекста на режима „на разположение“, при който работниците са свободни да избират местонахождението си, това предполага необходимостта националните съдилища да установяват във всеки отделен случай дали ограниченията, които работодателят налага на работника, са от такова естество, че да засягат обективно и чувствително възможността на последния свободно да организира времето, когато неговите професионални услуги не се изискват, и да се посвети на своите собствени интереси <sup>(121)</sup>. Само когато това е така, целият период на „дежурство“ се определя като „работно време“. Обратно,

<sup>(113)</sup> 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 u Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA.*, C-266/14, ECLI:EU:C:2015:391, т. 31 и 48.

<sup>(114)</sup> Вж. по-специално решението по дело C-303/98, *Simap*, 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, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, 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“.

<sup>(115)</sup> Решение по дело C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, т. 35; решение по дело C-14/04, *Dellas u др.*, т. 48; определение по дело C-437/05, *Vorel*, т. 28; определение по дело C-258/10, *Grigore*, т. 63; решение по дело C-909/19, *Unitatea Administrativ Teritorială D.*, т. 40.

<sup>(116)</sup> Решение по дело C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, т. 43—46.

<sup>(117)</sup> Решение по дело C-303/98, *Simap*, т. 48; решение по дело C-151/02, *Jaeger*, т. 63; решение по дело C-14/04, *Dellas u др.*, т. 48; решение по дело C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, т. 33; решение по дело C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, т. 34; решение по дело C-107/19, *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, т. 31.

<sup>(118)</sup> Решение по дело C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, т. 43 и цитираната в него съдебна практика; решение по дело C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, т. 43.

<sup>(119)</sup> Решение по дело C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, т. 35; решение по дело C-14/04, *Dellas u др.*, т. 48; определение по дело C-437/05, *Vorel*, т. 28; определение по дело C-258/10, *Grigore*, т. 63.

<sup>(120)</sup> Решение по дело C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, т. 36—37; решение по дело C-303/98, *Simap*, т. 50.

<sup>(121)</sup> Решение по дело C-518/15, *Matzak*, т. 63—66; решение по дело C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, т. 36—37; решение по дело C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, т. 37—38; решение по дело C-107/19, *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, т. 33—34; решение по дело C-214/20, *Dublin City Council*, т. 38.

когато наложените на работника ограничения в периода „на разположение“ не го възпрепятстват да се посвети на собствените си интереси, единствено времето, свързано с действително предоставяне на услуги, трябва да се счита за „работно време“<sup>(122)</sup>.

– *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 гарантират 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“<sup>(123)</sup>. И наистина Съдът е подчертал, че измежду елементите, характеризиращи понятието „работно време“ по смисъла на директивата<sup>(124)</sup>, не присъства интензивността на труда, положен от работника или служителя, или неговата производителност, и че съответното време може да се определи като работно време, „независимо от факта, че [...] съответното лице не изпълнява професионалната си дейност без прекъсване“<sup>(125)</sup>.

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<sup>(126)</sup>.

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“.

## 2. Отчитане на работното време

За да се гарантира полезното действие на правата, заложи в член 3, член 5 и член 6, буква б) от Директивата за работното време, държавите членки трябва да задължат работодателите да въведат „обективна, надеждна и достъпна система за измерване на продължителността на отработеното от всеки работник дневно работно време“<sup>(127)</sup><sup>(128)</sup>.

Въпреки това държавите членки имат правомощия да определят по своя преценка конкретните правила за въвеждането на такава система. По-специално те имат право да решат каква форма да приеме тя, като при това вземат предвид евентуално особеностите на всеки съответен сектор на дейност или спецификите на някои предприятия, по отношение, *inter alia*, на техния размер<sup>(129)</sup>.

Има едно изключение от това правило. Когато поради специфичните характеристики на съответната дейност продължителността на работното време не се измерва и/или определя предварително или може да се определя от самите работници, държава членка може да се отклони от членове 3—6 от Директивата за работното време и не е длъжна да създаде система за отчитане на работното време за тази дейност<sup>(130)</sup>.

## 3. Прилагане на определението на директивата за определени периоди от време

а) *Време на „дежурства“ (On-call) и режим „на разположение“ (standby time)*

Ситуацията по отношение на „дежурствата“ (on-call) и режима „на разположение“ (standby) е предмет на конкретни насоки от Съда, по-специално в решенията по делата *Simar*, *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<sup>(131)</sup>.

<sup>(122)</sup> Решение по дело C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, т. 39; решение по дело C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, т. 38 и цитираната в него съдебна практика.

<sup>(123)</sup> Решение по дело C-303/98, *Simar*, т. 48.

<sup>(124)</sup> Определение по дело C-437/05, *Vorel*, т. 25; решение по дело C-14/04, *Dellas u др.*, т. 43.

<sup>(125)</sup> Решение по съединени дела от C-397/01 до C-403/01, *Pfeiffer u др.*, т. 93.

<sup>(126)</sup> Определение по дело C-258/10, *Grigore*, т. 50.

<sup>(127)</sup> Решение по дело C-55/18, *CCOO*, т. 60.

<sup>(128)</sup> Съдът е постановил, че съгласно правилата на ЕС за защита на личните данни записите на работното време представляват лични данни; решение от 30 май 2013 г., *Worten – Equipamentos para o Lar SA/Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT)*, C-342/12, ECLI:EU:C:2013:355.

<sup>(129)</sup> Решение по дело C-55/18, *CCOO*, т. 63.

<sup>(130)</sup> Решение по дело C-55/18, *CCOO*, т. 63.

<sup>(131)</sup> Решение по дело C-303/98, *Simar*; решение по дело C-151/02, *Jaeger*; решение по дело C-14/04, *Dellas u др.*

В тези дела Съдът е постановил, че времето, през което работниците изпълняват дежурства (on-call), 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 организират времето, през което професионалните им услуги не се изискват <sup>(132)</sup>.

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 гарантират здравето и безопасността на работниците, като им се предоставят минимални периоди на почивка и подходящи почивки по време на работа <sup>(133)</sup>.

В случаите обаче, когато работникът е длъжен да остане на работното място, което включва или съвпада с мястото, на което живее работникът, този факт сам по себе си не е достатъчен, за да се квалифицира този период като „работно време“ по смисъла на директивата; по-скоро квалифицирането на такова време на „дежурство“ (on-call) като „работно време“ или „почивка“ ще зависи от интензивността на ограниченията, наложени на работника от работодателя. Действително в този случай изискването работникът да не напуска работното място не означава непременно, че работникът трябва да остане откъснат от неговата семейна и социална среда и по този начин е по-малко вероятно задължението му да приема обаяданията на работодателя си да пречи на възможността за свободно организиране на времето, през което не се изискват никакви професионални услуги <sup>(134)</sup>.

Следва да се отбележи, че времето на „дежурството“ е със статус на „работно време“, независимо от това дали лицето действително е полагало труд по време на тези дежурства <sup>(135)</sup>. Това означава, че ако времето на дежурство включва бездействие, това е без значение за статуса му на „работно време“ <sup>(136)</sup>. 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 статуса на времето на „дежурството“ като работно време <sup>(137)</sup>.

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 <sup>(138)</sup>.

От друга страна, при дежурства в режим „на разположение“ (standby), по време на които работниците трябва да бъдат на разположение по всяко време, но са свободни да избират своето местонахождение, или трябва да останат на работно място, което съвпада с техния дом, националните съдилища ще трябва да преценяват във всеки отделен случай дали ограниченията, наложени от работодателите на работниците, са от такова естество, че изключват възможността на работниците да се посветят на собствените си интереси. Ако случаят е такъв, „работното време“ обхваща всички периоди на дежурство в режим „на разположение“ <sup>(139)</sup>.

Обратно, когато наложените на работниците ограничения им позволяват те да организират своето време и да се посветят на собствените си интереси, единствено времето, свързано с действително положен в този период труд, ако има такъв, се счита за „работно време“ <sup>(140)</sup>.

В скорошната си съдебна практика Съдът уточни елементите, които трябва да се вземат предвид, за да се определи интензивността на ограниченията, наложени на работниците в режим „на разположение“.

Наличието на поне един от следните два елемента по принцип води до квалифицирането на целия период в режим „на разположение“ като „работно време“:

— много кратко време („няколко минути“), необходимо за подновяване на работата при необходимост <sup>(141)</sup>, и

<sup>(132)</sup> Решение по дело C-151/02, *Jaeger*, т. 65.

<sup>(133)</sup> Решение по дело C-303/98, *Simap*, т. 49.

<sup>(134)</sup> Решение по дело C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, т. 43; решение по дело C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, т. 44.

<sup>(135)</sup> Определение по дело C-437/05, *Vorel*, т. 27; решение по дело C-14/04, *Dellas u др.*, т. 46.

<sup>(136)</sup> Определение по дело C-437/05, *Vorel*, т. 28.

<sup>(137)</sup> Решение по дело C-151/02, *Jaeger*, т. 60 и 64.

<sup>(138)</sup> Решение по дело C-14/04, *Dellas u др.*, т. 63.

<sup>(139)</sup> Решение по дело C-518/15, *Matzak*, т. 63—66; решение по дело C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, т. 36—37; решение по дело C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, т. 37—38; решение по дело C-107/19, *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, т. 33—34; решение по дело C-214/20, *Dublin City Council*, т. 38.

<sup>(140)</sup> Решение по дело C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, т. 39; решение по дело C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, т. 38 и цитираната в него съдебна практика.

<sup>(141)</sup> Решение по дело C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, т. 47; решение по дело C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, т. 48.

— висока честота на повиквания, успоредно със „значителна“ продължителност на действителната дейност, извършвана от работника, ако е възможно тази честота да бъде измервана обективно <sup>(142)</sup>.

Дори ако намесата на работника е изисквана твърде рядко през тези периоди в режим „на разположение“, тези периоди не трябва да се считат за „почивка“, когато определеният на работника срок, в който трябва да поднови своята работа, ограничава обективно и чувствително възможността му свободно да организира времето, през което неговите професионални услуги не се изискват <sup>(143)</sup>.

Въпреки това, дори ако един от тези два елемента е налице, може да се счете, че неактивно протеклото време от периода „на разположение“ ще се счита за „почивка“ в случаите, в които облекченията и/или свободата на действие, предоставени на работника, му позволяват да се посвети на собствените си интереси <sup>(144)</sup>.

За да се оцени интензивността на ограниченията, наложени на работника, могат да бъдат взети предвид единствено ограниченията, наложени от самите работодатели, от законодателството или от колективните трудови договори, и облекченията, предоставени от самите работодатели, от законодателството или от колективните трудови договори <sup>(145)</sup>. Такива ограничения могат да включват например задължението за специална екипировка <sup>(146)</sup> или санкции, ако срокът за реагиране бъде превишен <sup>(147)</sup>. Облекченията могат да покриват разходите от използването на служебно превозно средство, което позволява използването на специални права при движение по пътищата <sup>(148)</sup>, липсата на задължение за отзоваване на всички повиквания <sup>(149)</sup> или възможността за извършване на друга професионална дейност по време на режима „на разположение“ <sup>(150)</sup>.

От друга страна, ограниченията, които могат да повлияят на качеството на почивката на работниците по време на режима „на разположение“, но които не са наложени от работодателя, от законодателството или от колективните трудови договори, не са от значение за квалифицирането му като „работно време“. Те могат да бъдат природни особености <sup>(151)</sup> или собствен избор на работниците <sup>(152)</sup>.

Когато режим „на разположение“ се състои по време на почивката на работника по време на работа, само ограниченията, произтичащи от задължението да бъде в готовност да се отзове в рамките на много кратък срок, са от значение за оценката на това дали режимът „на разположение“ се счита за „работно време“, или за „почивка“. Фактът, че ограничената продължителност на почивката по време на работа също неминуемо води до ограничения, не е от значение за тази оценка <sup>(153)</sup>.

Не е от значение и предоставянето на служебни жилища, разположени на работното място или в непосредствена близост до него <sup>(154)</sup>.

Дори в случаите, когато неактивната част от периода „на разположение“ се определя като „почивка“, това не означава, че работодателите имат свобода на действие по отношение на продължителността и графика на режима „на разположение“. Работодателите трябва винаги да изпълняват задълженията си по Директива 89/391/ЕИО за защита на безопасността на работниците <sup>(155)</sup>. Съдът уточнява, че от член 5, параграф 1 от тази директива следва, че работодателите са длъжни да оценяват и предотвратяват всички рискове за безопасността и здравето на работниците. Тук са включени и определени психосоциални рискове, като стрес и професионално изчерпване <sup>(156)</sup>. Поради това работниците трябва да могат да напуснат своята работна среда за достатъчен брой последователни часове, които да им позволят да неутрализират последиците от работата за своята безопасност и здраве <sup>(157)</sup>. Следователно работодателите не могат да въвеждат толкова продължителни или чести периоди в режим „на разположение“, които създават риск за здравето на работниците <sup>(158)</sup>. Съдът е посочил, че държавите членки трябва да определят подробни правила за прилагането на това задължение <sup>(159)</sup>.

<sup>(142)</sup> Решение по дело C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, т. 50—53; решение по дело C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, т. 51—53.

<sup>(143)</sup> Решение по дело C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, т. 54.

<sup>(144)</sup> Решение по дело C-214/20, *Dublin City Council*, т. 41—42.

<sup>(145)</sup> Решение по дело C-580/19, *Offenbach am Main*, т. 40; решение по дело C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, т. 39.

<sup>(146)</sup> Решение по дело C-580/19, *Offenbach am Main*, т. 49.

<sup>(147)</sup> Заключение на генералния адвокат Pitruzzella от 6 октомври 2020 г. по дело C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, т. 120 и заключение на генералния адвокат Pitruzzella от 6 октомври 2020 г. по дело C-580/19, *Offenbach am Main*, т. 111.

<sup>(148)</sup> Решение по дело C-580/19, *Offenbach am Main*, т. 49.

<sup>(149)</sup> Решение по дело C-214/20, *Dublin City Council*, пара. 44.

<sup>(150)</sup> Решение по дело C-214/20, *Dublin City Council*, т. 43—44.

<sup>(151)</sup> Решение по дело C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, т. 50 (работно място в отдалечено място с ограничени възможности за отпих).

<sup>(152)</sup> Решение по дело C-214/20, *Dublin City Council*, т. 45 (избор на работника къде да упражнява друга професионална дейност през периодите на дежурство).

<sup>(153)</sup> Решение по дело C-107/19, *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, т. 39.

<sup>(154)</sup> Решение по дело C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, т. 50.

<sup>(155)</sup> Решение по дело C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, т. 61; решение по дело C-580/19, *Offenbach am Main*, т. 60.

<sup>(156)</sup> Решение по дело C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, т. 62.

<sup>(157)</sup> Решение по дело C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, т. 64.

<sup>(158)</sup> Решение по дело C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, т. 65.

<sup>(159)</sup> Решение по дело C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, т. 65.

б) *Почивки по време на работа*

Съдът се е произнесъл по делото *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, че периодът на предоставяната на работника през дневното му работно време почивка, през който той трябва да бъде в състояние при нужда до две минути да се отзове на повикване, представлява „работно време“ по смисъла на член 2, тъй като „наложените на този работник през почивките му по време на работа ограничения са от такова естество, че обективно и чувствително засягат възможността му свободно да организира времето, когато неговите професионални услуги не се изискват, и да го посвети на собствените си интереси“<sup>(160)</sup>.

в) *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“<sup>(161)</sup>.

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, по време на които работниците извършват своята дейност или изпълняват своите задължения<sup>(162)</sup>. 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 във въпросния период, Съдът е постановил, че и през това време те са били на разположение на своя работодател<sup>(163)</sup>. На трето място, Съдът е потвърдил, че работниците, които са се придвижвали към или от клиент и следователно са изпълнявали своите задължения, трябва също така 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<sup>(164)</sup>.

г) *Професионално обучение, изисквано от работодателя*

Съдът е подчертал, че „работно място“ означава всяко място, на което от работника се изисква да упражнява дейност по разпореждане на своя работодател, включително и когато това не е мястото, на което той обичайно извършва своята трудова дейност. Следователно Съдът приема, че периодът, през който работник преминава наложено от работодателя му професионално обучение, провеждащо се извън обичайното му работно място и, изцяло или частично, извън редовното му работно време, се счита за „работно време“<sup>(165)</sup>.

д) *Други периоди от време*

Тъй като Съдът се е произнесъл само по ограничен набор от периоди, 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 гледищата 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 изчисляваното от работодателя дневно работно време<sup>(166)</sup>.

<sup>(160)</sup> Решение по дело C-107/19, *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, т. 43.

<sup>(161)</sup> Решение по дело C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*.

<sup>(162)</sup> Решение по дело C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, т. 30—34.

<sup>(163)</sup> Решение по дело C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, т. 35—39.

<sup>(164)</sup> Решение по дело C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, т. 43—46.

<sup>(165)</sup> Решение по дело C-909/19, *Unitatea Administrativ Teritorială D*.

<sup>(166)</sup> Решение по дело C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, т. 16.

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 неговите указания 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 следователно 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 защитят 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 своите работодатели на друго място, различно от мястото, на което обичайно извършват служебните си задължения <sup>(167)</sup>.

- 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.

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 си време 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 <sup>(168)</sup>.

## 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 ежедневното 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;

<sup>(167)</sup> Решение по дело C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*.

<sup>(168)</sup> Решение по дело C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, т. 44.

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“) <sup>(169)</sup>. 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 се 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 ношно време най-малко в продължение на три часа от ежедневното си работно време, или б) работници, които има вероятност ношно 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“ <sup>(170)</sup>, което подсказва, че условията са алтернативни. Това второ разбиране изглежда се подкрепя от Съда, който заяви в решението си по делото *Simar*, 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 ежедневното 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 ношни работници други работници, които ношно време изпълняват известна част от годишното си работно време“ <sup>(171)</sup>.

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 <sup>(172)</sup> 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“. Това становище е подкрепено от Съда в решението по делото *González Castro*, в което Съдът установява, че работник, който „работи на смени, като само част от работата му е през нощните часове, трябва да се счита за полагащ труд „нощно време“ и следователно за „работник, който полага нощен труд“ по смисъла на Директива 2003/88.“ <sup>(173)</sup>.

## 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 работещ, чийто 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 *Simar* 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 <sup>(174)</sup>. 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;

<sup>(169)</sup> Международна организация на труда, Конвенция относно нощния труд, С171, от 26 юни 1990 г.

<sup>(170)</sup> Вж. по-специално версиите на Директивата за работното време на френски език и на немски език.

<sup>(171)</sup> Решение по дело C-303/98, *Simar*, т. 55.

<sup>(172)</sup> Обяснителен меморандум относно предложението за директива на Съвета относно някои аспекти на организацията на работното време, 20 септември 1990 г., COM(90) 317 final — SYN 295.

<sup>(173)</sup> Решение от 19 септември 2018 г., *Isabel González Castro/Mutua Umivale и др.*, C-41/17, ECLI:EU:C:2018:736, т. 46.

<sup>(174)</sup> Решение по дело C-303/98, *Simar*, т. 59—64.

— 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 <sup>(175)</sup>.

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“ <sup>(176)</sup>. 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 автомобилен, въздушен или вътрешноводен 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, с която беше изменена Директивата от 1993 г., и въведени в нея <sup>(177)</sup>.

При разпоредбите на Директивата от 1993 г. съществуваша 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 <sup>(178)</sup>. Следователно Директива 2000/34/ЕО за нейното изменение имаше за цел да установи някои специфични разпоредби за мобилните служители, като същевременно гарантира, че немобилният персонал в сектори, в които са заети мобилни работници, ще се ползва от организация на работното време, която е в съответствие с общите разпоредби.

Следователно квалификацията „мобилни работници“ в Директивата за работното време се ограничава до работници, 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 за Директивата за работното време 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 работници, работници 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 в Директивата за работното време е свързано с дерогацията, въведена за мобилните работници с нейния член 20 (вж. по-долу в точка IX.Г.1).

Както обаче е посочено в точка III.Б.5 по-горе, само мобилните работници, които не са обхванати от специални законодателни актове в областта на транспорта, попадат в приложното поле на настоящата директива и нейните дерогации.

<sup>(175)</sup> Решение по дело C-303/98, *Simar*, т. 61.

<sup>(176)</sup> Решение по дело C-41/17, *González Castro*, т. 44—46.

<sup>(177)</sup> Обяснителен меморандум на съобщението на Комисията относно някои аспекти на организацията на работното време в сектори и дейности, изключени от Директива 93/104/ЕО от 23 ноември 1993 г., 18 ноември 1998 г., COM(1998)662 final, т. 27.

<sup>(178)</sup> 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 не само мобилните работници, но и всички заети в тези сектори лица се изключват от обхвата на директивата и прилагането на нейните разпоредби.

#### 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 изкопаеми, в т.ч. въгледороди, 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 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 <sup>(179)</sup>.

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 трябва да бъдат взети предвид 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.

#### 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“ <sup>(180)</sup> 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.

<sup>(179)</sup> 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 че държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че тези работници продължават да имат право на „достатъчна почивка“.

<sup>(180)</sup> Обяснителен меморандум относно предложението за директива на Съвета относно някои аспекти на организацията на работното време, 20 септември 1990 г., COM(90) 317 final — SYN 295.

**А. 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 предвижда 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, която отчита също така икономическите изисквания и работните цикли на работата на смени <sup>(181)</sup>.

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 <sup>(182)</sup>.

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 на ефективното осигуряване на безопасността и на защитата на здравето на работника, трябва да се предвиди като общо правило последователно редуване на период на труд и период на почивка“ <sup>(183)</sup>. Целта на междудневната почивка е да се даде възможност на работниците да се отделят 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“ <sup>(184)</sup>.

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.

<sup>(181)</sup> Обяснителен меморандум относно предложението за директива на Съвета относно някои аспекти на организацията на работното време, 20 септември 1990 г., COM(90)317 final — SYN 295.

<sup>(182)</sup> 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 ч. или обратно — да почиват от 00,00 до 11,00 ч. и да работят от 11,00 до 24,00 ч.

<sup>(183)</sup> Решение по дело C-151/02, Jaeger, т. 95.

<sup>(184)</sup> Решение по дело C-151/02, Jaeger, т. 95.

### 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“<sup>(185)</sup>.

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<sup>(186)</sup>. Поради това не е необходимо почивките по време на работа да се отчитат като „работно време“, тъй като представляват „почивка“. Независимо 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.

Съдът е постановил, че периодът, през който работниците трябва да са в готовност да се отзоват на повикване в рамките на две минути, се счита за „работно време“, ако е очевидно, че наложените на тези работници ограничения обективно и чувствително засягат възможността им свободно да организират времето си<sup>(187)</sup>.

### 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<sup>(188)</sup>. 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.

<sup>(185)</sup> 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.

<sup>(186)</sup> Решение по дело C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, т. 36—37; решение по дело C-303/98, *Simar*, т. 50.

<sup>(187)</sup> Решение по дело C 107/19, *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, т. 43.

<sup>(188)</sup> 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“.

**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 Директивата от 1993 г. 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 <sup>(189)</sup>. По-късно изречението беше заличено с изменението на директивата, въведено с Директива 2000/34/ЕО.

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.

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.

Съдът е постановил, че с член 5 не се уточнява кога трябва да се състои минималната продължителност на междуседмичната почивка и че с него се предоставя известна степен на гъвкавост на държавите членки по отношение на избора на времето. Времето за почивка може да бъде предоставено във всеки момент в рамките на всеки седемдневен период <sup>(190)</sup>. Директивата не изисква междуседмичната почивка да се предоставя в един и същ ден от седмицата през всеки седемдневен период.

**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 <sup>(191)</sup> беше посочено, че предложените

<sup>(189)</sup> Решение по дело C-84/94, *Обединено кралство/Съвет*.

<sup>(190)</sup> Решение от 9 ноември 2017 г., *António Fernando Maio da Rosa/Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação SA*, C-306/16, ECLI:EU:C:2017:844, т. 39 и 44.

<sup>(191)</sup> Обяснителен меморандум относно предложението за директива на Съвета относно някои аспекти на организацията на работното време, 20 септември 1990 г., COM(90) 317 final — SYN 295.

почивки представляват „разумните минимални, при които се вземат под внимание икономическите изисквания и работните цикли на работата на смени, 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 „делките за производителност“, договорени от социалните партньори.“<sup>129</sup>

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.

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<sup>(192)</sup>. 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<sup>(193)</sup>.

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:

- продължителността на седмичното работно време се ограничават чрез законови, подзаконовни или административни разпоредби, или чрез колективни трудови договори или споразумения между социалните партньори;
- средното работно време за всеки седемдневен 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.

<sup>(192)</sup> 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 final — SYN 295, стр. 3, изменение № 5.

<sup>(193)</sup> Относно изключването от приложното поле вж.: решение по дело C-303/98, *Simar*, т. 35; решение по дело C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, т. 24; решение по дело C-211/19, *Készenléti Rendőrség*, т. 32; решение по дело C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*, т. 55 и 65. Относно дерогациите вж.: решение по дело C-151/02, *Jaeger*, т. 89; решение по дело C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, т. 40; решение по дело C-518/15, *Matzak*, т. 38; решение по дело C-585/19, *Academia de Studii Economice din București*, т. 61.

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, но 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*“<sup>(194)</sup>.

#### A. **Максимална продължителност на седмичното работно време**

##### 1. **Кои часове трябва да влизат в максималната продължителност на седмичното работно време**

Максималното седмично ограничение засяга понятието за работното време, което е представено по-горе и което се използва от Съда<sup>(195)</sup>.

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<sup>(196)</sup>.

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*“<sup>(197)</sup>.

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<sup>(198)</sup>.

<sup>(194)</sup> Решение по съединени дела C-397/01—C-403/01, Pfeiffer и др., т. 100; решение по дело C-14/04, Dellas и др., т. 49; определение по дело C-437/05, Vorel, т. 23; решение от 11 април 2019 г., Syndicat des cadres de la sécurité intérieure/Premier ministre и др., C-254/18, ECLI:EU:C:2019:318, т. 32; решение по дело C-909/19, Unitatea Administrativ Teritorială D., т. 36; решение по дело C-214/20, Dublin City Council, т. 37.

<sup>(195)</sup> Вж. по-специално: решение по съединени дела C-397/01—C-403/01, Pfeiffer и др., т. 93—95; решение по дело C-14/04, Dellas и др., т. 50.

<sup>(196)</sup> Решение по съединени дела C-397/01—C-403/01, Pfeiffer и др., т. 99; решение по дело C-243/09, Fuß, т. 52; решение по дело C-429/09, Fuß, т. 34.

<sup>(197)</sup> Решение по дело C-243/09, Fuß, т. 65—66.

<sup>(198)</sup> Решение по дело C-243/09, Fuß, т. 53.

**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 <sup>(199)</sup>.

**2. Какво не се включва 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.

Що се отнася до платения годишен отпуск, той се отнася до предоставените с 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“ <sup>(200)</sup>. 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 <sup>(201)</sup>.

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 <sup>(202)</sup>. 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“ <sup>(203)</sup>.

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“) <sup>(204)</sup>.

Във всички случаи обаче националните съдилища са отговорни да осигурят правната защита, която произтича от това правило за даден частноправен субект, и следователно да тъкува националното право, доколкото е възможно, в светлината на формулировката и целта на директивата, така че да се постигне желаният резултат <sup>(205)</sup>.

<sup>(199)</sup> Решение по дело C-303/98, *Simap*, т. 69.

<sup>(200)</sup> Решение от 20 януари 2009 г., *Gerhard Schultz-Hoff/Deutsche Rentenversicherung Bund и Stringer u др./Her Majesty's Revenue and Customs*, съединени дела C-350/06 и C-520/06, ECLI:EU:C:2009:18, т. 27.

<sup>(201)</sup> Решение по съединени дела C-397/01—C-403/01, *Pfeiffer u др.*, т. 104—106; решение по дело C-243/09, *Fuß*, т. 59; решение по дело C-429/09, *Fuß*, т. 35.

<sup>(202)</sup> Решение по дело C-303/98 *Simap*, т. 68.

<sup>(203)</sup> Решение по дело C-303/98, *Simap*, т. 70.

<sup>(204)</sup> Решение по съединени дела C-397/01—C-403/01, *Pfeiffer u др.*, т. 108—109.

<sup>(205)</sup> Решение по съединени дела C-397/01—C-403/01, *Pfeiffer u др.*, т. 110—113.

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 „носители на публичната власт“, като регионалните органи, органите на провинциите, градовете или общините <sup>(206)</sup>, включително в качеството им на работодатели, когато те не са успели да транспонират дадена разпоредба в националното право или са я транспонирали неправилно <sup>(207)</sup> („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 <sup>(208)</sup>.

Следва да се посочи, че изключването остава, когато съответната държава членка използва съответна дерогация, например за работници с правомощия за самостоятелно вземане на решения или индивидуално право на отказ. Това обаче зависи от спазването на всички условия, които са предвидени в директивата за съответните дерогации <sup>(209)</sup>.

## 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 <sup>(210)</sup>.

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.“

<sup>(206)</sup> Решение по дело C-243/09, *Fuß*, т. 61; решение по дело C-429/09, *Fuß*, т. 38.

<sup>(207)</sup> Решение по дело C-243/09, *Fuß*, т. 56; решение по дело C-429/09, *Fuß*, т. 38—39.

<sup>(208)</sup> Решение по дело C-429/09, *Fuß*, т. 45—48.

<sup>(209)</sup> Вж. по-специално решение по дело C-243/09 *Fuß*, т. 58—59 относно правото на отказ.

<sup>(210)</sup> Решение 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 по дело C-342/01, *Merino Gómez*, т. 29; решение 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 от 6 април 2006 г., *Federatie Nederlandse Vakbeweging/Staat der Nederlanden*, C-124/05, ECLI:EU:C:2006:244, т. 28; решение по съединени дела C-350/06 и C-520/06, *Schultz-Hoff и др.*, т. 22; решение по дело C-277/08, *Vicente Pereda*, т. 18; решение от 22 април 2010 г., *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols/Land Tirol*, C-486/08, ECLI:EU:C:2010:215, т. 28; решение от 15 септември 2011 г., *Williams и др./British Airways plc*, C-155/10, ECLI:EU:C:2011:588, т. 17; решение от 22 ноември 2011 г., *KHS AG/Winfried Schulte*, C-214/10, ECLI:EU:C:2011:761, т. 23; решение по дело C-282/10, *Dominguez*, т. 16; решение по дело C-337/10, *Neidel*, т. 28; решение 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 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 от 21 февруари 2013 г., *Concepción Maestre García/Centros Comerciales Carrefour SA*, C-194/12, ECLI:EU:C:2013:102, т. 16; определение от 13 юни 2013 г., *Bianca Brandes/Land Niedersachsen*, C-415/12, ECLI:EU:C:2013:398, т. 27; решение от 22 май 2014 г., *Z.J.R. Lock/British Gas Trading Limited*, C-539/12, ECLI:EU:C:2014:351, т. 14; решение от 12 юни 2014 г., *Gülay Bollacke/K + K Klaas & Kock B.V. & Co. KG*, C-118/13, ECLI:EU:C:2014:1755, т. 15; решение от 11 ноември 2015 г., *Kathleen Greenfield/The Care Bureau Ltd*, C-219/14, ECLI:EU:C:2015:745, т. 26; решение от 30 юни 2016 г., *Alicja Sobczyszyn/Szkoła Podstawowa w Rzeplimie*, C-178/15, ECLI:EU:C:2016:502, т. 19; решение от 20 юли 2016 г., *Hans Maschek/Magistratsdirektion der Stadt Wien — Personalstelle Wiener Stadtwerke*, C-341/15, ECLI:EU:C:2016:576, т. 25; решение от 29 ноември 2017 г., *Conley King/The Sash Window Workshop Ltd и Richard Dollar*, C-214/16, ECLI:EU:C:2017:914, т. 32; решение от 4 октомври 2018 г., *Ministerul Justiției и Tribunalul Botoșani/Maria Dicu*, C-12/17, ECLI:EU:C:2018:799, т. 24; решение по съединени дела C-569/16 и C-570/16, *Bauer и Willmeroth*, т. 38; решение по дело C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, т. 19; решение от 13 декември 2018 г., *Torsten Hein/Albert Holzkamm GmbH & Co.*, C-385/17, ECLI:EU:C:2018:1018, т. 22; решение от 25 юни 2020 г., *QH/Върховен касационен съд на Република България и CV/Iscrea Banca SpA*, съединени дела C-762/18 и C-37/19, ECLI:EU:C:2020:504, т. 53—54; решение от 25 ноември 2021 г., *WD/job-medium GmbH*, C-233/20, ECLI:EU:C:2021:960, т. 24; решение от 9 декември 2021 г., *XXXXX/Staatssecretaris van Financiën*, C-217/20, ECLI:EU:C:2021:987, т. 19; решение от 13 януари 2022 г., *DS/Koch Personaldienstleistungen GmbH*, C-514/20, ECLI:EU:C:2022:19, т. 23—24.

Директивата не разрешава дерогация от член 7, параграф 1 <sup>(211)</sup>. Съдът определи, че този отпуск има двойка цел: да позволи на работника както да си почине, така и да разполага с период на отдых и свободно време <sup>(212)</sup>.

Съдът е постановил, че правото на платен годишен отпуск не може да се тълкува ограничително <sup>(213)</sup> и че неговото прилагане от компетентните национални органи може да бъде осъществено само в рамките, изрично посочени в директивата <sup>(214)</sup>.

## 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“ <sup>(215)</sup>.

Правото на годишен отпуск е четири седмици, което означава, че работниците трябва да бъдат освободени от служебните си задължения в продължение на четири календарни седмици, независимо от това дали 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 смисъла 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“ <sup>(216)</sup>.

Съдът е постановил, че „ицо се отнася до полагането се 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“ <sup>(217)</sup>.

В случаи например на непълно работно време, при които трудовото правоотношение между работодателя и работника се запазва, но работникът не полага ефективно труд за нуждите на своя работодател, Съдът е постановил, че работникът може да придобие право на платен годишен отпуск само за периодите, през които действително е полагал труд (*pro rata temporis*) (пропорционално на изминалото време). За периодите, през които ефективно не е полаган труд, не се придобива никакво право на отпуск <sup>(218)</sup>. По същия начин работниците не придобиват право на платен годишен отпуск по време на периоди на родителския отпуск <sup>(219)</sup>.

<sup>(211)</sup> Решение по дело C-173/99, ВЕСТУ, т. 41—43; решение по съединени дела C-350/06 и C-520/06, *Schultz-Hoff* и др., т. 24; решение по дело C-78/11, ANGED, т. 16. Вж. също: решение по дело C-124/05, *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, т. 34; решение по дело C-233/20, *job-medium*, т. 24. Съдът е допълнил в решението си по съединени дела C-131/04 и C-257/04, *Robinson-Steele* и др., т. 52, че дерогациите от това право не могат да се правят чрез договорно споразумение.

<sup>(212)</sup> Решение по съединени дела C-350/06 и C-520/06, *Schultz-Hoff* и др., т. 25; решение по дело C-277/08, *Vicente Pereda*, т. 21; решение по дело C-486/08, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, т. 30; решение по дело C-214/10, *KHS*, т. 31; решение по дело C-78/11, ANGED, т. 19; решение по дело C-194/12, *Maestre García*, т. 18; решение по дело C-178/15, *Sobczyszyn*, т. 23; решение по дело C-341/15, *Maschek*, т. 34; решение по дело C-12/17, *Dicu*, т. 27; решение по съединени дела C-569/16 и C-570/16, *Bauer* и *Willmeroth*, т. 41; решение по дело C-214/16, *King*, т. 37; решение по дело C-514/20, *Koch Personaldienstleistungen*, т. 30.

<sup>(213)</sup> Решение по дело C-486/08, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, т. 29; решение по дело C-78/11, ANGED, т. 18; решение по съединени дела C-229/11 и C-230/11, *Heimann* и *Toltschin*, т. 22—23; решение по дело C-194/12, *Maestre García*, т. 16; решение по дело C-415/12, *Brandes*, т. 29; решение по дело C-219/14, *Greenfield*, т. 28; решение по дело C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, т. 31; решение по дело C-233/20, *job-medium*, т. 26.

<sup>(214)</sup> Решение по дело C-173/99, ВЕСТУ, т. 43; решение по дело C-342/01, *Merino Gómez*, т. 29; решение по съединени дела C-131/04 и C-257/04, *Robinson-Steele* и др., т. 48; решение по дело C-277/08, *Vicente Pereda*, т. 18; решение по дело C-155/10, *Williams* и др., т. 17; решение по дело C-341/15, *Maschek*, т. 19.

<sup>(215)</sup> Решение по дело C-173/99, ВЕСТУ, т. 44; решение по дело C-342/01, *Merino Gómez*, т. 30; решение по дело C-124/05, *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, т. 29; решение по дело C-514/20, *Koch Personaldienstleistungen*, т. 31; решение по дело C-233/20, *job-medium*, т. 24.

<sup>(216)</sup> Решение по дело C-219/14, *Greenfield*, т. 32.

<sup>(217)</sup> Също цитирано и в решението по дело C-219/14, *Greenfield*, т. 35.

<sup>(218)</sup> Решение по дело C-385/17, *Hein*, т. 28 и 29.

<sup>(219)</sup> Решение по дело C-12/17, *Dicu*, т. 36—38.

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<sup>(220)</sup>. Следователно намаляване на работните часове не може да доведе до намаляване на правото на ползване на вече натрупан от работника годишен отпуск<sup>(221)</sup>. 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*<sup>(222)</sup>.

Директивата не засяга правото на държавите членки да прилагат разпоредби, които са по-благоприятни за защитата на безопасността и здравето на работниците<sup>(223)</sup>, 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<sup>(224)</sup>, без да са длъжни в това отношение да спазват защитните правила, които Съдът е извел във връзка с посочения минимален период<sup>(225)</sup>. Например Съдът е постановил, че когато решат да предоставят право на работници на платен годишен отпуск в допълнение към минималния четириседмичен платен годишен отпуск, държавите членки не са задължени да предоставят финансово обезщетение (вж. по-долу под точка VII.Б) за непользвания преди прекратяването на трудовото правоотношение отпуск, който превишава четири седмици<sup>(226)</sup>. По същия начин Съдът е постановил, че държавите членки са свободни да предоставят дни платен годишен отпуск, които надхвърлят минималния четириседмичен период, и въпреки това да изключат възможността за прехвърляне на тези дни отпуск поради заболяване<sup>(227)</sup>. В случаите на работа на непълно работно време, в които към придобиването на права се прилага принципът *pro rata temporis*, Съдът е приел също така, че държавите членки могат да предоставят на работниците право на платен годишен отпуск с продължителност над тази, която е гарантирана в директивата, независимо от факта, че работното им време е било намалено поради работа на намалено работно време<sup>(228)</sup>.

Въпреки че подобни ситуации попадат извън приложното поле на член 7 от директивата и член 31, параграф 2 от Хартата на основните права<sup>(229)</sup>, разпоредбите на националното право, които са по-благоприятни за работниците, не могат да служат за компенсиране на евентуално нарушаване на минималната степен на защита, гарантирана от разпоредба на правото на Съюза<sup>(230)</sup>.

## 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<sup>(231)</sup>.

Съдът се е произнесъл по конкретния случай на работници, които са незаконно уволнени и след това отново възстановени на работа в съответствие с националното право след отмяна на уволнението чрез съдебно решение. Той е приел, че работниците имат право на платен годишен отпуск за периода от датата на уволнението до тази на възстановяването им на работа въпреки факта, че по време на този период те в действителност не са полагали труд за работодателя<sup>(232)</sup>. Съдът посочва, че фактът, че работник е лишен от възможността да работи заради уволнение, обявено впоследствие за незаконно, по принцип е

<sup>(220)</sup> Решение по дело C-486/08, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, т. 32—34; решение по съединени дела C-229/11 и C-230/11, *Heimann u Toltschin*, т. 35; решение по дело C-219/14, *Greenfield*, т. 37.

<sup>(221)</sup> Решение по дело C-486/08, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, т. 32; решение по съединени дела C-229/11 и C-230/11, *Heimann u Toltschin*, т. 35; решение по дело C-415/12, *Brandes*, т. 30; решение по дело C-219/14, *Greenfield*, т. 34.

<sup>(222)</sup> Решение по дело C-219/14, *Greenfield*, т. 38 и 44.

<sup>(223)</sup> Решение по дело C-342/01, *Merino Gómez*, т. 43; решение по съединени дела C-609/17 и C-610/17, *TSN*, т. 33.

<sup>(224)</sup> Решение по дело C-282/10, *Dominguez*, т. 47—48; решение по дело C-337/10, *Neidel*, т. 34—37.

<sup>(225)</sup> Решение по съединени дела C-609/17 и C-610/17, *TSN*, т. 36.

<sup>(226)</sup> Решение по дело C-337/10, *Neidel*, т. 36; решение по дело C-341/15, *Maschek*, т. 39.

<sup>(227)</sup> Решение по съединени дела C-609/17 и C-610/17, *TSN*, т. 40.

<sup>(228)</sup> Решение по дело C-385/17, *Hein*, т. 31.

<sup>(229)</sup> Съгласно определението на приложното поле на Хартата, съдържащо се в член 51, параграф 1, разпоредбите на Хартата се отнасят за държавите членки, единствено когато те прилагат правото на ЕС. Когато държавите членки приемат разпоредби на националното законодателство, които са по-благоприятни за работниците от Директивата за работното време, те не попадат в обхвата на правото на ЕС. Следователно член 31, параграф 2 от Хартата не се прилага за платен годишен отпуск, който надхвърля минималния период от четири седмици. Решение по съединени дела C-609/17 и C-610/17, *TSN*, т. 42 и 55.

<sup>(230)</sup> Решение по дело C-385/17, *Hein*, т. 43; решение по съединени дела C-609/17 и C-610/17, *TSN*, т. 35.

<sup>(231)</sup> Решение по съединени дела C-350/06 и C-520/06, *Schultz-Hoff u др.*, т. 40.

<sup>(232)</sup> Решение по съединени дела C-762/18 и C-37/19, *Върховен касационен съд на Република България*. Друго решение на Съда по този въпрос може да се очаква по дело C-57/22.

непредвидимо и не зависи от волята на този работник. Тази ситуация е следствие от действията на работодателя и работодателят, който не дава възможност на работника да упражни своето право на платен годишен отпуск, трябва да понесе свързаните с това последици. Следователно периодът от датата на незаконното уволнение до датата на възстановяването на работника на работа трябва да се приравни на период на действително полагане на труд за целите на определянето на правото на платен годишен отпуск. Ако обаче през този период работникът е получил друга работа, той може да предяви правото на платен годишен отпуск, съответстващ на периода на работа при новия работодател, единствено пред този нов работодател.

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“. Следователно държавите членки следва да определят във вътрешната си правна уредба условията за упражняване и осъществяване на правото на платен годишен отпуск, като уточнят конкретните обстоятелства, при които работниците могат да упражняват това право<sup>(233)</sup>. 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<sup>(234)</sup>. 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<sup>(235)</sup>. Аналогично, държавите членки не могат да налагат условия, които правят упражняването на правото на платен годишен отпуск от страна на някои работници невъзможно<sup>(236)</sup>.

Като има предвид, че правото на платен годишен отпуск, залегнало в член 7 от директивата, е също така основно право, прогласено в член 31, параграф 2 от Хартата на основните права, Съдът изрично е посочил, че ограничения на това право могат да бъдат налагани само при спазване на стриктните условия, предвидени в член 52, параграф 1 от Хартата, и по-специално при спазване на основното съдържание на това право<sup>(237)</sup>.

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.“<sup>(238)</sup>.

– 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 и/на работа работниците могат да ползват отпуска, на който имат право“<sup>(239)</sup>, те не могат да налагат минимален период на непрекъсната работа при същия работодател преди работниците да имат право на платен годишен отпуск<sup>(240)</sup>.

– 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

<sup>(233)</sup> Решение по дело C-619/16, *Kreuziger*, т. 41; решение по дело C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, т. 34.

<sup>(234)</sup> Решение по дело C-173/99, *VECTU*, т. 48—53; решение по съединени дела C-350/06 и C-520/06, *Schultz-Hoff* и др., т. 28; решение по дело C-214/16, *King*, и. 34; решение по дело C-12/17, *Dici*, т. 26; решение по съединени дела C-762/18 и C-37/19, *Върховен касационен съд на Република България*, т. 56; решение по дело C-514/20, *Koch Personaldienstleistungen*, т. 22.

<sup>(235)</sup> Решение по дело C-173/99, *VECTU*, т. 64; решение по съединени дела C-350/06 и C-520/06, *Schultz-Hoff* и др., т. 28.

<sup>(236)</sup> Решение по съединени дела C-350/06 и C-520/06, *Schultz-Hoff* и др., т. 48; решение по дело C-155/10, *Williams* и др., т. 26; решение по дело C-539/12, *Lock*, т. 17; решение по дело C-118/13, *Bollacke*, т. 16; решение по дело C-214/16, *King*, т. 34.

<sup>(237)</sup> Решение по дело C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, т. 54.

<sup>(238)</sup> 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* (*VECTU*), 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.

<sup>(239)</sup> Решение по дело C-173/99, *VECTU*, т. 61.

<sup>(240)</sup> Решение по дело C-173/99, *VECTU*, т. 64.

годишен отпуск по друго време, ако е необходимо извън съответния референтен период <sup>(241)</sup>, с известни ограничения на периода на прехвърляне на отпуска в случай на продължителен отпуск по болест <sup>(242)</sup>.

– *Задължения на работодателя, свързани с вземането на отпуск*

Съдът е приел, че работодателите не могат да налагат ограничения върху правото на платен годишен отпуск на работниците. Всяка практика или бездействие от страна на работодателя, която или което може да възпрепятства работника да се възползва от вземането на годишен отпуск, както и стимули или насърчения да не се ползва отпуск, са несъвместими с правото на платен годишен отпуск <sup>(243)</sup>. Фактът, че работникът не е взел платен годишен отпуск в рамките на референтния период, не може да доведе до загуба на платен годишен отпуск в края на референтния период автоматично и без предварително да се проверява дали работодателят действително му е осигурил възможността да упражни правото си <sup>(244)</sup>.

Съдът е постановил, че работодателят следва да информира работника точно и своевременно за правата му на отпуск <sup>(245)</sup>. Работодателят следва също така да уведоми работника, че ако не ползва отпуска, той ще бъде изгубен при изтичането на референтния период или на допустимия период на прехвърляне, или в края на трудовото правоотношение <sup>(246)</sup>. Според Съда, въпреки че работодателите следва да създават възможности и да насърчават работника, ако е необходимо официално, да ползва отпуска, те не са длъжни да принуждават работниците си да упражняват правото си на платен годишен отпуск <sup>(247)</sup>.

Доказателствената тежест в това отношение се носи от работодателя. Ако работодателят не е в състояние да докаже, че е положил цялата дължима грижа, за да осигури на работника възможността да ползва платения годишен отпуск, на който е имал право, правото на такъв отпуск, а в случай на прекратяване на трудовото правоотношение, съответното изплащане на финансово обезщетение за непользвания годишен отпуск, не се погасява <sup>(248)</sup>. Фактът, че работодателят неправилно е приел, че работникът няма право на платен годишен отпуск, не е релевантен, тъй като работодателят е длъжен да потърси цялата информация във връзка със своите задължения в тази област <sup>(249)</sup>.

Директивата за работното време обаче не изключва загубата на право на платен годишен отпуск, в случай че работодателят е в състояние да приведе изискваните от него в това отношение доказателства, от които личи, че работникът съзнателно и като е бил напълно наясно с евентуалните последици от това, не е използвал платения си годишен отпуск, на който е имал право, след като му е била осигурена възможността действително да упражни това си право <sup>(250)</sup>.

Според Съда, за разлика от положение на натрупване на право на платен годишен отпуск от работник, който не е бил в състояние да работи поради болест, работодателят, който не дава възможност на работника да упражни своето право на платен годишен отпуск, трябва да понесе свързаните с това последици <sup>(251)</sup>. При липсата на всякаква нормативна или договорна национална уредба, която предвижда ограничаване на прехвърлянето на отпуска в съответствие с изискванията на правото на ЕС, платеният годишен отпуск не може да бъде погасен с изтичането на референтния период <sup>(252)</sup>. Всъщност Съдът е постановил, че ако при тези обстоятелства се допусне погасяване на придобитите от работника права на платен годишен отпуск, това би означавало „да се узакони поведение, което води до неправотерно обогатяване на работодателя в нарушение на опазване на здравето на работника“ <sup>(253)</sup>.

<sup>(241)</sup> Решение по дело C-194/12, *Maestre García*.

<sup>(242)</sup> Решение по дело C-214/10, *KHS*.

<sup>(243)</sup> Решение по дело C-619/16, *Kreuziger*, т. 49; решение по дело C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, т. 42; решение по дело C-214/16, *King*, т. 39; решение по дело C-514/20, *Koch Personaldienstleistungen*, т. 32 и 41.

<sup>(244)</sup> Решение по дело C-619/16, *Kreuziger*, т. 56; решение по дело C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, т. 40 и 61.

<sup>(245)</sup> Решение по дело C-619/16, *Kreuziger*, т. 52; решение по дело C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, т. 45.

<sup>(246)</sup> Решение по дело C-619/16, *Kreuziger*, т. 52; решение по дело C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, т. 45.

<sup>(247)</sup> Решение по дело C-619/16, *Kreuziger*, т. 51 и 52; решение по дело C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, т. 44.

<sup>(248)</sup> Решение по дело C-619/16, *Kreuziger*, т. 53; решение по дело C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, т. 46.

<sup>(249)</sup> Решение по дело C-214/16, *King*, т. 61.

<sup>(250)</sup> Решение по дело C-619/16, *Kreuziger*, т. 54; решение по дело C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, т. 47 и 56.

<sup>(251)</sup> Решение по дело C-214/16, *King*, т. 63.

<sup>(252)</sup> Решение по дело C-214/16, *King*, т. 64.

<sup>(253)</sup> Решение по дело C-214/16, *King*, т. 64.

Когато работодателят не е осигурил възможност на работника да упражни правото си на платен годишен отпуск, правото не може да се погаси в края на разрешения период за прехвърляне или дори на по-късен етап, в случай че през референтната за отпуска година работникът е изпаднал в състояние на неработоспособност поради заболяване <sup>(254)</sup>. По същия начин правото не може да бъде погасено с изтичането на тригодишен срок, който започва да тече от края на годината, през която правото е възникнало <sup>(255)</sup>.

– Прехвърляне и възможна загуба на отпуск

По подобен начин в националното право може 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 именно текущата година, това време за почивка не губи значението си в това отношение дори когато се ползва в по-късен период от време“ <sup>(256)</sup>.

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 <sup>(257)</sup>. Съдът зае становището, че прехвърлянето е неизбежно, когато периоди на отпуск, гарантирани от правото на ЕС, <sup>(258)</sup> се застъпват, както и в случай на отпуск по болест <sup>(259)</sup>. Съдът също така е приел, че когато работодателят откаже да заплати годишния отпуск, на който работник е имал право, правото на работника на прехвърляне се запазва до момента на прекратяване на трудовото му правоотношение <sup>(260)</sup>.

Загубата на правото на отпуск е ограничена до случаите, в които работникът е имал действително възможност да упражни това право <sup>(261)</sup>. 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 <sup>(262)</sup>, освен допусканото от Съда изключение, което позволява периодът на прехвърляне да бъде ограничен в случай на продължителен отпуск по болест (вж. част С). Освен това то не се погасява автоматично и без предварително да се проверява дали работодателят действително е осигурил на работника, например чрез предоставяне на адекватна информация, възможността да упражни правото си на отпуск <sup>(263)</sup>.

### 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“ <sup>(264)</sup>. Вследствие на това той счел, 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“ <sup>(265)</sup>.

<sup>(254)</sup> Решение от 22 септември 2022 г., *XP/Airport AG Frankfurt Airport Services Worldwide и AR/St. Vincenz-Krankenhaus GmbH*, съединени дела C-518/20 и C-727/20, ECLI:EU:C:2022:707.

<sup>(255)</sup> Решение по дело 22 септември 2022 г. *LB/TO*, C-120/21, ECLI:EU:C:2022:718.

<sup>(256)</sup> Решение по дело C-178/15, *Sobczyszyn*, т. 33; вж. също: решение по дело C-124/05, *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, т. 30; решение по съединени дела C-350/06 и C-520/06, *Schultz-Hoff и др.*, т. 30; решение по дело C-277/08, *Vicente Pereda*, т. 24.

<sup>(257)</sup> Решение по дело C-277/08, *Vicente Pereda*, т. 19; решение по дело C-178/15, *Sobczyszyn*, т. 22. Решение по дело C-619/16, *Kreuziger*, т. 42 и 45.

<sup>(258)</sup> Решение по дело C-124/05, *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, т. 24.

<sup>(259)</sup> Решение по съединени дела C-350/06 и C-520/06, *Schultz-Hoff и др.*

<sup>(260)</sup> Решение по дело C-214/16, *King*, т. 65.

<sup>(261)</sup> Решение по дело C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, т. 35.

<sup>(262)</sup> Решение по съединени дела C-350/06 и C-520/06, *Schultz-Hoff и др.*, т. 43 и 55; решение по дело C-277/08, *Vicente Pereda*, т. 19.

<sup>(263)</sup> Решение по дело C-619/16, *Kreuziger*, т. 56; решение по дело C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, т. 40 и 61.

<sup>(264)</sup> Решение по съединени дела C-131/04 и C-257/04, *Robinson-Steele и др.*, т. 58; решение по съединени дела C-350/06 и C-520/06, *Schultz-Hoff и др.*, т. 60; решение по дело C-539/12, *Lock*, т. 17; решение по съединени дела C-569/16 и C-570/16, *Bauer и Willmeroth*, т. 40.

<sup>(265)</sup> Решение по съединени дела C-131/04 и C-257/04, *Robinson-Steele и др.*, т. 58—59; решение по дело C-385/17, *Hein*, т. 33.

„За този период на почивка работникът трябва да получава обичайното си трудово възнаграждение“<sup>(266)</sup> 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“<sup>(267)</sup>, времето на намаляването е без значение<sup>(268)</sup>.

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<sup>(269)</sup>: 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<sup>(270)</sup>.

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“<sup>(271)</sup>. Според Съда обичайното възнаграждение следва да бъде не по-ниско от средното нормално възнаграждение, получавано от работниците по време на действително обработените периоди<sup>(272)</sup>. В специфичния случай на договорености с непълно работно време периодите, през които работниците са освободени от всякакви задължения по отношение на работа, не следва да се вземат предвид при определянето на средния размер на обичайното възнаграждение<sup>(273)</sup>.

По отношение на това какво може да е определението за „обичайното възнаграждение“, 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<sup>(274)</sup>.

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<sup>(275)</sup>. 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<sup>(276)</sup>. 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<sup>(277)</sup>.

Не е обаче необходимо да се вземат предвид компонентите на възнаграждението на работника, предназначени само да покрият „случайните или допълнителните разности, които му се налага да направи във връзка с изпълнението на възложените му с трудовия договор задачи“<sup>(278)</sup>, или „надбавка по силата на колективния трудов договор, която се добавя към този среден размер на обичайното възнаграждение“<sup>(279)</sup>.

Поради извънредния си и непредвидим характер възнаграждението, получено за отработени допълнителни часове, по принцип не е част от обичайното възнаграждение<sup>(280)</sup>. Същевременно, когато произтичащите от трудовия договор задължения изискват от работника да полага допълнителни часове труд, които имат доста предвидим и обичаен характер, и възнаграждението за които съставлява важен елемент от общото възнаграждение, което работникът получава при упражняването на своята професионална дейност, полученото за тези допълнителни часове възнаграждение трябва да бъде включено в обичайното възнаграждение<sup>(281)</sup>.

Часовете, съответстващи на използвания от работника платен годишен отпуск, трябва да се отчитат като изработени часове, за да се определи дали е достигнат прагът на отработените часове, което дава право на увеличение за извънреден труд<sup>(282)</sup>.

<sup>(266)</sup> Решение по съединени дела C-131/04 и C-257/04, *Robinson-Steele* и др., т. 50; решение по съединени дела C-350/06 и C-520/06, *Schultz-Hoff* и др., т. 58; решение по дело C-539/12, *Lock*, т. 16.

<sup>(267)</sup> Решение по дело C-155/10, *Williams* и др., т. 21; решение по дело C-539/12, *Lock*, и. 23; решение по дело C-385/17, *Hein*, т. 44; решение по дело C-514/20, *Koch Personaldienstleistungen*, т. 33.

<sup>(268)</sup> Решение по дело C-539/12, *Lock*, т. 23.

<sup>(269)</sup> Решение по съединени дела C-131/04 и C-257/04, *Robinson-Steele* и др., т. 63.

<sup>(270)</sup> Решение по съединени дела C-131/04 и C-257/04, *Robinson-Steele* и др., т. 59—63.

<sup>(271)</sup> Решение по дело C-155/10, *Williams* и др., т. 22; решение по дело C-539/12, *Lock*, т. 27.

<sup>(272)</sup> Решение по дело C-385/17, *Hein*, т. 52.

<sup>(273)</sup> Решение по дело C-385/17, *Hein*, т. 44.

<sup>(274)</sup> Решение по дело C-155/10, *Williams* и др., т. 27; решение по дело C-539/12, *Lock*, т. 30.

<sup>(275)</sup> Решение по дело C-155/10, *Williams* и др., т. 24; решение по дело C-539/12, *Lock*, т. 29; решение по дело C-233/20, *job-medium*, т. 31.

<sup>(276)</sup> Решение по дело C-539/12, *Lock*, т. 32—33.

<sup>(277)</sup> Решение по дело C-155/10, *Williams* и др., т. 26; решение по дело C-539/12, *Lock*, т. 34.

<sup>(278)</sup> Решение по дело C-155/10, *Williams* и др., т. 25; решение по дело C-539/12, *Lock*, т. 31.

<sup>(279)</sup> Решение по дело C-385/17, *Hein*, т. 52.

<sup>(280)</sup> Решение по дело C-385/17, *Hein*, т. 46.

<sup>(281)</sup> Решение по дело C-385/17, *Hein*, т. 47.

<sup>(282)</sup> Решение по дело C-514/20, *Koch Personaldienstleistungen*, т. 43—46.

Освен това Съдът последователно е постановявал, че що се отнася до правото на платен годишен отпуск, работниците, които са получили отпуск по болест по време на референтния период, трябва да бъдат третирани по същия начин като тези, които действително са работили по през този период. Следователно в случай на работник, който е бил частично неработоспособен поради болест и е искал да ползва платен годишен отпуск, Съдът е постановил, че размерът на възнаграждението по време на годишния отпуск трябва да се основава на нормалната ставка, а не на ставка, която е била временно намалена поради частична неработоспособност <sup>(283)</sup>.

#### 4. **Непосредствено действие на правото на платен годишен отпуск**

В случай че национална разпоредба е в противоречие с член 7 от директивата, Съдът постановява, че от националните юрисдикции се изисква „да [...] тълкуват вътрешното право, доколкото е възможно, в светлината на текста и целите на съответната директива, за да постигнат предвидения от последната резултат“ <sup>(284)</sup>. Според Съдът това изисква националните юрисдикции да „използват всички свои правомощия, като вземат предвид цялото вътрешно право и като приложат признатите от последното методи за тълкуване, за да гарантират пълната ефективност на съответната директива и да стигнат до разрешение, което съответства на преследваната от нея цел“ <sup>(285)</sup>. Тълкуването също така включва „задължението за националните юрисдикции при необходимост да изменят постоянната съдебна практика, ако тя се основава на тълкуване на националното право, което е несъвместимо с целите на директивата“ <sup>(286)</sup>.

Освен това Съдът е приел, че както параграф 1, така и параграф 2 от член 7 отговарят на критериите за непосредствено действие, бивайки безусловни, недвусмислени и точни <sup>(287)</sup>. Това означава, че ако дадена държава членка не е транспонирала тази разпоредба в националното си право или я е транспонирала неправилно, частноправен субект може да сезира националните съдилища, за да наложи спазването на правото си на платен годишен отпуск от най-малко четири седмици, срещу държавата или публични органи в качеството им на работодатели или на публични органи <sup>(288)</sup>. В това отношение националните съдилища са задължени да не прилагат противоречащото национално законодателство <sup>(289)</sup>.

Въпреки че позоваването на „непосредственото действие“ на дадена директива в производства между частноправни субекти <sup>(290)</sup> обикновено не е възможно, Съдът подкрепи „хоризонталното“ непосредствено действие на член 31, параграф 2 от Хартата въз основа на определянето на правото на платен годишен отпуск като съществен принцип на социалното право на Съюза <sup>(291)</sup>. В производства между частноправни субекти това ще наложи на националните съдилища задължението да гарантират пълната ефективност на правото на платен годишен отпуск, включително чрез неприлагане, ако е необходимо, на национална правна уредба, която противоречи на този принцип <sup>(292)</sup>. Хоризонталното непосредствено действие на член 31, параграф 2 се прилага само за минималния четириседмичен платен годишен отпуск, но не и за правата, които надхвърлят този минимум, нито за условията за прехвърляне на такива допълнителни права <sup>(293)</sup>.

#### Б. **Право на финансово обезщетение за използван 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.“

<sup>(283)</sup> Решение по дело C-217/20, *Staatssecretaris van Financiën*, т. 41.

<sup>(284)</sup> Решение по съединени дела C-569/16 и C-570/16, *Bauer u Willmeroth*, т. 66 и 69.

<sup>(285)</sup> Решение по съединени дела C-569/16 и C-570/16, *Bauer u Willmeroth*, т. 67.

<sup>(286)</sup> Решение по съединени дела C-569/16 и C-570/16, *Bauer u Willmeroth*, т. 68. Задължението на националния съд да се позове на правото на ЕС, когато той тълкува или прилага релевантните норми на вътрешното право, е ограничено от общите принципи на правото и не може да служи за основа на тълкуване на националното право *contra legem*. Решение по дело C-385/17, *Hein*, т. 51.

<sup>(287)</sup> Решение по дело C-282/10, *Dominguez*, т. 33—35; решение по дело C-619/16, *Kreuziger*, т. 22; решение по съединени дела C-569/16 и C-570/16, *Bauer u Willmeroth*, т. 72 и 73.

<sup>(288)</sup> Решение по дело C-282/10, *Dominguez*, т. 34—39.

<sup>(289)</sup> Решение по съединени дела C-569/16 и C-570/16, *Bauer u Willmeroth*, т. 75.

<sup>(290)</sup> Решение по съединени дела C-569/16 и C-570/16, *Bauer u Willmeroth*, т. 77; решение по дело C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, т. 66 и 67.

<sup>(291)</sup> Решение по съединени дела C-569/16 и C-570/16, *Bauer u Willmeroth*, т. 80 и 85; решение по дело C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, т. 72 и 74.

<sup>(292)</sup> Решение по съединени дела C-569/16 и C-570/16, *Bauer u Willmeroth*, т. 86 и 91; решение по дело C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, т. 75 и 80.

<sup>(293)</sup> Правата, надхвърлящи минимума от четири седмици платен годишен отпуск, не попадат в приложното поле на член 31, параграф 2 от Хартата, решение на Съда по съединени дела C-609/17 и C-610/17, *TSN*, т. 54.

## 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 <sup>(294)</sup>.

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*“ <sup>(295)</sup>.

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*“ <sup>(296)</sup>. В директивата не се налага никакво допълнително условие. По-специално, Съдът е постановил, че не следва да се изисква предварително подаване на молба <sup>(297)</sup>.

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 <sup>(298)</sup>. 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*“ <sup>(299)</sup>.

Ако работникът не е поискал да упражни правото си на платен годишен отпуск преди датата на прекратяване на трудовото правоотношение, този работник няма как да загуби правото си на финансово обезщетение автоматично и без предварително да се проверява дали работодателят действително му е осигурил, например чрез предоставяне на адекватна информация, възможността да упражни правото си на отпуск преди прекратяването на това правоотношение <sup>(300)</sup>. Доказателствената тежест се носи от работодателя <sup>(301)</sup>.

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 <sup>(302)</sup>.

Ако договорът е прекратен, причината за прекратяването му е без значение <sup>(303)</sup>. 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 <sup>(304)</sup>, пенсионира се <sup>(305)</sup> или дори почине <sup>(306)</sup>. Правото на финансово обезщетение не се погасява със смъртта на работника, а е част от имуществото, което се наследява от наследниците <sup>(307)</sup>.

В случай на прекратяване на трудовото правоотношение, след като работникът е уволнен незаконно, а по-късно е възстановен на работа в съответствие с националното право вследствие на отмяната на уволнението му със съдебно решение, този работник има право на парично обезщетение за неизползвания платен годишен отпуск за периода от датата на незаконното уволнение до датата на възстановяването му на работа <sup>(308)</sup>. Ако обаче работникът е намерил друга форма на

<sup>(294)</sup> Решение по дело C-118/13, *Bollacke*, т. 23; решение по дело C-341/15, *Maschek*, т. 27.

<sup>(295)</sup> Решение по съединени дела C-350/06 и C-520/06, *Schultz-Hoff* и др., т. 56; решение по дело C-337/10, *Neidel*, т. 29; решение по дело C-118/13, *Bollacke*, т. 17; решение по дело C-341/15, *Maschek*, т. 26; решение по съединени дела C-569/16 и C-570/16, *Bauer* и *Willmeroth*, т. 43.

<sup>(296)</sup> Решение по дело C-118/13, *Bollacke*, т. 23; решение по дело C-341/15, *Maschek*, т. 27. решение по съединени дела C-569/16 и C-570/16, *Bauer* и *Willmeroth*, т. 44; решение по дело C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, т. 23.

<sup>(297)</sup> Решение по дело C-118/13, *Bollacke*, т. 27—28.

<sup>(298)</sup> Решение по дело C-173/99, *VECTU*, т. 44; решение по дело C-342/01, *Merino Gómez*, т. 29—30; решение по дело C-124/05, *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, т. 29; решение по съединени дела C-350/06 и C-520/06, *Schultz-Hoff* и др., т. 23; решение по дело C-277/08, *Vicente Pereda*, т. 20; решение по дело C-486/08, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, т. 31.

<sup>(299)</sup> Решение по дело C-124/05, *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, т. 32.

<sup>(300)</sup> Решение по дело C-619/16, *Kreuziger*, т. 56; решение по дело C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, т. 61.

<sup>(301)</sup> Решение по дело C-619/16, *Kreuziger*, т. 53; решение по дело C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, т. 46.

<sup>(302)</sup> Решение по дело C-194/12, *Maestre García*, т. 28—29.

<sup>(303)</sup> Решение по дело C-341/15, *Maschek*, т. 28; решение по съединени дела C-569/16 и C-570/16, *Bauer* и *Willmeroth*, т. 45; решение по дело C-233/20, *job-medium*, т. 32.

<sup>(304)</sup> Решение по дело C-341/15, *Maschek*, т. 29.

<sup>(305)</sup> Решение по дело C-337/10, *Neidel*, т. 31.

<sup>(306)</sup> Решение по дело C-118/13, *Bollacke*, т. 24; решение по съединени дела C-569/16 и C-570/16, *Bauer* и *Willmeroth*, т. 50.

<sup>(307)</sup> Решение по съединени дела C-569/16 и C-570/16, *Bauer* и *Willmeroth*, т. 48.

<sup>(308)</sup> Решение по съединени дела C-762/18 и C-37/19, *Върховен касационен съд на Република България*.

заетост по време на този период, този работник няма как да поиска обезщетение от първоначалния работодател, съответстващо на периода на работа при новия работодател.

## 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“<sup>(309)</sup>. Това означава, че обичайното възнаграждение на работника, което обичайно трябва да бъде запазено по време на годишния отпуск, е определящо<sup>(310)</sup> за изчисляването на обезщетението за неползван годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение<sup>(311)</sup>.

## 3. Допълнително право на отпуск

Ако държавите членки предоставят допълнителен годишен отпуск, надвишаващ четириседмичния 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<sup>(312)</sup>.

## В. 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“<sup>(313)</sup>, включително и накрая, при натрупването на периоди на няколко отпуска, неизбежното прехвърляне на годишния отпуск или част от него към следващата година<sup>(314)</sup>.

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.

## 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<sup>(315)</sup>. Това тълкуване беше счетено за необходимо, за „да се гарантира зачитането на правата, свързани с трудовия договор на работничка в отпуск по майчинство“<sup>(316)</sup>.

На работничките в отпуск по майчинство, които поради това не са в състояние да работят, трябва да се гарантира правото на платен годишен отпуск и те не могат да бъдат поставяни под условие да са работили. Когато отсъстват в отпуск по майчинство по време на референтния период за платения годишен отпуск, те трябва да бъдат третираны по същия начин като работничките, които действително са работили<sup>(317)</sup>.

<sup>(309)</sup> Решение по съединени дела C-350/06 и C-520/06, *Schultz-Hoff и др.*, т. 57—60.

<sup>(310)</sup> Решение по съединени дела C-229/11 и C-230/11, *Heimann и Toltschin*, т. 25.

<sup>(311)</sup> Решение по съединени дела C-350/06 и C-520/06, *Schultz-Hoff и др.*, т. 61.

<sup>(312)</sup> Решение по дело C-337/10, *Neidel*, т. 36—37; решение по дело C-341/15, *Maschek*, т. 39.

<sup>(313)</sup> Решение от 14 април 2005 г., *Комисия на Европейските общности/Велико херцогство Люксембург*, C-519/03, ECLI:EU:C:2005:234, т. 33; решение по съединени дела C-350/06 и C-520/06, *Schultz-Hoff и др.*, т. 26.

<sup>(314)</sup> Решение по дело C-519/03, *Комисия/Люксембург*, т. 33; решение по съединени дела C-350/06 и C-520/06, *Schultz-Hoff и др.*, т. 26.

<sup>(315)</sup> Решение по дело C-342/01, *Merino Gómez*, т. 32; решение по дело C-12/17, *Dicu*, т. 34.

<sup>(316)</sup> Решение по съединени дела C-350/06 и C-520/06, *Schultz-Hoff и др.*, т. 27.

<sup>(317)</sup> Решение по дело C-12/17, *Dicu*, т. 30.

Освен това „работничката трябва да може да се ползва от годишния си отпуск във време, различно от времето на отпуска и 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“<sup>(318)</sup>. 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“<sup>(319)</sup>.

С оглед на директивата за защита на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки<sup>(320)</sup>, 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<sup>(321)</sup>.

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

Съдът се е произнесъл по въпроса за родителския отпуск в контекста на Рамковото споразумение за родителския отпуск<sup>(322)</sup>, което след това е отменено с Директива (ЕС) 2019/1158<sup>(323)</sup>.

Член 10, параграф 1 от Директива (ЕС) 2019/1158 относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, предвижда, че правата, които са придобити или са в процес на придобиване от работника към датата, на която, *inter alia*<sup>(324)</sup>, започва родителският отпуск, се запазват до края на родителския отпуск и се прилагат след изтичането му.

Целта на тази разпоредба е да се избегне изгубването или ограничаването на правата, произтичащи от трудово правоотношение, на които работниците имат право, когато излязат в родителски отпуск, и да се гарантира, че в края на този отпуск те ще се намират в същото положение, в което са били в началото му. Съдът е постановил, че правото на платен годишен отпуск е едно от правата, пряко произтичащи от трудовото правоотношение на всеки работник. Поради това право на годишен отпуск, натрупан по време на периода, предшестваш началото на родителския отпуск, не може да бъде изгубено, докато работникът е в родителски отпуск<sup>(325)</sup>.

Макар работник, който ползва родителски отпуск, през периода на този отпуск да остава работник по смисъла на правото на ЕС, има възможност трудовото правоотношение да бъде спряно въз основа на националното право, като съответно спира и изпълнението на взаимните задължения на страните<sup>(326)</sup>. В такъв случай „*периодът на родителския отпуск, който е ползвал съответният работник през референтния период, не може да се приравни на период на действително полагане на труд за целите на определянето на правото му на платен годишен отпуск на основание член 7 от Директива 2003/88*“<sup>(327)</sup>.

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 Съюза, не може да се отрази на правото да се ползва друг отпуск, гарантиран от това право“<sup>(328)</sup>. 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.

<sup>(318)</sup> Решение на по дело C-342/01, *Merino Gómez*, т. 41.

<sup>(319)</sup> Решение по дело C-342/01, *Merino Gómez*, т. 32—33; решение по дело C-519/03, *Комисия/Люксембург*, др. 33; решение по съединени дела C-350/06 и C-520/06, *Schultz-Hoff и др.*, т. 26; решение по дело C-124/05, *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, т. 24; решение по дело C-12/17, *Diciu*, т. 37.

<sup>(320)</sup> 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).

<sup>(321)</sup> Решение по дело C-342/01, *Merino Gómez*, т. 45.

<sup>(322)</sup> Рамково споразумение за родителския отпуск, сключено на 14 декември 1995 г., приложено към Директива 96/34/ЕО на Съвета от 3 юни 1996 г. относно рамковото споразумение за родителския отпуск, сключено между Съюза на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП) (ОВ L 145, 19.6.1996 г., стр. 4), изменена с Директива 97/75/ЕО на Съвета от 15 декември 1997 г. (ОВ L 10, 16.1.1998 г., стр. 24); Ревизираното рамково споразумение за родителския отпуск, сключено на 18 юни 2009 г., приложено към Директива 2010/18/ЕС на Съвета от 8 март 2010 г. за прилагане на ревизираното рамково споразумение за родителския отпуск, сключено между Конфедерацията на европейския бизнес (BUSINESSEUROPE), Европейската асоциация на занаятите и малките и средните предприятия (UEAPME), Европейския център на предприятията с държавно участие и на предприятията от общ икономически интерес (СЕЕР) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC), и за отмяна на Директива 96/34/ЕО (ОВ L 68, 18.3.2010 г., стр. 13).

<sup>(323)</sup> Директива (ЕС) 2019/1158 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 г. относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, и за отмяна на Директива 2010/18/ЕС на Съвета (ОВ L 188, 12.7.2019 г., стр. 79).

<sup>(324)</sup> В член 10, параграф 1 от Директива (ЕС) 2019/1158 се уреждат отпускът по бащинство, родителският отпуск, отпускът за лица, полагащи грижи, и отсъствието от работа поради форсмажорни обстоятелства.

<sup>(325)</sup> Решение по дело C-486/08, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, т. 48—56.

<sup>(326)</sup> Решение по дело C-12/17, *Diciu*, т. 35.

<sup>(327)</sup> Решение по дело C-12/17, *Diciu*, т. 36.

<sup>(328)</sup> Решение по дело C-519/03, *Комисия/Люксембург*, т. 33; решение по съединени дела C-350/06 и C-520/06, *Schultz-Hoff и др.*, т. 26, решение по дело C-12/17, *Diciu*, т. 37.

### 3. Отпуск по болест

За разлика от правото на отпуск по майчинство и правото на родителски отпуск, 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 отпускът 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 отдих 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 <sup>(329)</sup>.

#### 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 <sup>(330)</sup>.

#### б) Упражняване на правото в случай на отпуск по болест

Съдът ясно е постановил, че от държавата членка зависи да разреши или да забрани ползването на годишен отпуск по време на отпуск по болест <sup>(331)</sup>.

При все това, ако работникът не желае да ползва годишен отпуск през този период, годишният отпуск трябва да му бъде предоставен през друг период <sup>(332)</sup>. 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 <sup>(333)</sup>, независимо дали отпускът по болест е започнал преди или по време на планирания платен годишен отпуск <sup>(334)</sup>.

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 <sup>(335)</sup>. 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 <sup>(336)</sup>.

#### 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 или тя 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“ <sup>(337)</sup>. 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 <sup>(338)</sup>, 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 <sup>(339)</sup>.

<sup>(329)</sup> Решение по съединени дела C-350/06 и C-520/06, *Schultz-Hoff* и др., т. 25; решение по дело C-277/08, *Vicente Pereda*, т. 21; решение по дело C-78/11, *ANGED*, т. 19; определение по дело C-194/12, *Maestre García*, т. 19; решение по дело C-178/15, *Sobczyszyn*, т. 25; решение от 4 юни 2020 г., *Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico)* и др./*Grupo de Empresas DIA S.A.* и *Twins Alimentación S.A.*, C-588/18, ECLI:EU:C:2020:420, т. 33; решение по дело C-217/20, *Staatssecretaris van Financiën*, т. 25.

<sup>(330)</sup> Решение по съединени дела C-350/06 и C-520/06, *Schultz-Hoff* и др., т. 41; решение по дело C-282/10, *Dominguez*, т. 20; решение по съединени дела C-229/11 и C-230/11, *Heimann* и *Toltschin*, т. 24; решение по дело C-12/17, *Dicu*, т. 29; решение по съединени дела C-762/18 и C-37/19, *Върховен касационен съд на Република България*, т. 59; решение по дело C-217/20, *Staatssecretaris van Financiën*, т. 29.

<sup>(331)</sup> Решение по съединени дела C-350/06 и C-520/06, *Schultz-Hoff* и др., т. 28—31; определение по дело C-277/08, *Vicente Pereda*, т. 25.

<sup>(332)</sup> Решение по дело C-277/08, *Vicente Pereda*, т. 25.

<sup>(333)</sup> Решение по дело C-277/08, *Vicente Pereda*, т. 22; решение по дело C-78/11, *ANGED*, т. 20; определения по дело C-194/12, *Maestre García*, т. 19; решение по дело C-178/15, *Sobczyszyn*, т. 26.

<sup>(334)</sup> Решение по дело C-78/11, *ANGED*, т. 21.

<sup>(335)</sup> Определение по дело C-194/12, *Maestre García*, т. 24.

<sup>(336)</sup> Решение по дело C-78/11, *ANGED*, т. 23; решение по дело C-277/08, *Vicente Pereda*, т. 23; определение по дело C-194/12, *Maestre García*, т. 23.

<sup>(337)</sup> Решение по дело C-124/05, *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, т. 30.

<sup>(338)</sup> Решение по съединени дела C-350/06 и C-520/06, *Schultz-Hoff* и др., т. 38—49; решение по дело C-277/08, *Vicente Pereda*, т. 19.

<sup>(339)</sup> Решение по дело C-78/11, *ANGED*, т. 23; решение по дело C-277/08, *Vicente Pereda*, т. 23.

Държавите членки може да ограничат периода, в който платеният годишен отпуск може да бъде прехвърлен <sup>(340)</sup>. Съдът е признал, че правото на натрупване на платен годишен отпуск, придобито по време на неработоспособност, не е неограничено <sup>(341)</sup>.

Съдът обаче също е постановил, че „всеки период на прехвърляне трябва да превишава съществено продължителността на референтния период, за който е предоставен“ <sup>(342)</sup>. 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 <sup>(343)</sup>. За разлика от това той е приел период на прехвърляне от петнадесет месеца <sup>(344)</sup>.

И накрая, Съдът е разяснил, че когато държавите членки решат да предоставят платен годишен отпуск в допълнение към четирите седмици, предвидени в директивата, те не са длъжни да предвидят прехвърляне на такъв допълнителен отпуск, тъй като този допълнителен отпуск (надхвърлящ четири седмици) не е обхванат от директивата <sup>(345)</sup>.

г) *Финансово обезщетение за използван 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 използвания платен годишен отпуск <sup>(346)</sup>.

#### 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 <sup>(347)</sup>.

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 <sup>(348)</sup>.

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 <sup>(349)</sup>.

Държавите членки могат да предоставят на работниците специален платен отпуск, който им дава възможност да изпълнят конкретни нужди или задължения, за които е необходимо личното им присъствие, като например встъпване в брак, раждане на дете, постъпване в болница, смърт на близък роднина или осъществяване на дейност по синдикално представителство. Съдът е приел, че подобен специален отпуск не попада в приложното поле на Директивата за работното време, а по-скоро на упражняването от държава членка на нейната собствена компетентност <sup>(350)</sup>.

<sup>(340)</sup> Решение по дело C-214/10, KHS, т. 28—35.

<sup>(341)</sup> Решение по дело C-214/10, KHS, т. 28—35.

<sup>(342)</sup> Решение по дело C-214/10, KHS, т. 38—40.

<sup>(343)</sup> Решение по дело C-337/10, Neidel, т. 41—43; решение по дело C-214/10, KHS, т. 38.

<sup>(344)</sup> Решение по дело C-214/10, KHS, т. 44; решение по дело C-214/16, King, т. 55; решение по съединени дела C-762/18 и C-37/19, Върховен касационен съд на Република България, т. 71.

<sup>(345)</sup> Решение по съединени дела C-609/17 и C-610/17, TSN.

<sup>(346)</sup> Решение по съединени дела C-350/06 и C-520/06, Schultz-Hoff и др., т. 62; решение по дело C-337/10, Neidel, т. 30; решение по дело C-341/15, Maschek, т. 31.

<sup>(347)</sup> Неотдавна национални мерки срещу разпространението на COVID-19 станаха повод за отправяне на преюдициално запитване от страна на национален съд до Съда (дело C-206/22), като въпросът е дали задължението за предоставяне на платен годишен отпуск е изпълнено, в случай че по време на разрешен отпуск въпросният работник е бил засегнат от непредвидимо събитие, като например разпоредена от държавен орган карантина. Съдът все още не се е произнесъл по това дело.

<sup>(348)</sup> Решение по дело C-178/15, Sobczyszyn, т. 32.

<sup>(349)</sup> Решение по дело C-178/15, Sobczyszyn, т. 24—31.

<sup>(350)</sup> Решение по дело C-588/18, FETICO и др.

## 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 <sup>(351)</sup>. 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 труд“ се прави позоваване на определението, представено в глава IV.Б.

#### 1. Ограничение на средната продължителност на нощния труд

В директивата се ограничава 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 „нощното време“ (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.

Тъй като това ограничение е средна стойност, държавите членки може да решат кой да бъде референтният период. Съгласно член 1б, 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.

##### b) Средна стойност за даден „референтен период“

Първоначалното предложение за определяне на референтен период от максимум 14 дни <sup>(352)</sup> 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.

<sup>(351)</sup> Директива 2003/88/ЕО, съображение 7: „Изследванията показват, че човешкото тяло е по-чувствително през нощта към слушания в околната среда, както и към някои тежки фактори 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“.

<sup>(352)</sup> Предложение за директива на Съвета относно някои аспекти на организацията на работното време, 20 септември 1990 г., COM(90) 317 final — SYN 295.

Съгласно член 1б, 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 е 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 (например 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 „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 <sup>(353)</sup>.

## 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.“

<sup>(353)</sup> Обяснителен меморандум относно предложението за директива на Съвета относно някои аспекти на организацията на работното време, 20 септември 1990 г., COM(90) 317 final — SYN 295.

## 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 намалат или избегнат здравословни проблеми, свързани с работата ил: а) преди назначаването ил 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 нощен труд, т.е. преди съответният работник да започне да полага нощен 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 нощен труд, на оценки на здравословното състояние преди назначаването им на дадена длъжност.

### б) Оценки на здравословното състояние на редовни интервали

„Работници, които полагат нощен 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 от 1993 г. Европейският парламент <sup>(354)</sup> 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 <sup>(355)</sup>, но не беше прието в окончателния текст <sup>(356)</sup>.

### 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“ <sup>(357)</sup>.

### 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 <sup>(358)</sup> 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 ношния 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“.

<sup>(354)</sup> Европейски парламент, Решение относно общата позиция, приета от Съвета с оглед на приемането на директива относно някои аспекти на организацията на работното време (C3- 0241/93 — SYN 295) (ОВ С 315, 22.11.1993 г.).

<sup>(355)</sup> Изменение на Комисията на предложението за директива на Съвета относно някои аспекти на организацията на работното време, 23 април 1991 г., COM(91) 130 final — SYN 295.

<sup>(356)</sup> Директива 93/104/ЕО на Съвета от 23 ноември 1993 г. относно някои аспекти на организацията на работното време.

<sup>(357)</sup> Международна организация на труда, Конвенция относно ношния труд, C171, 26 юни 1990 г., член 4, параграф 2.

<sup>(358)</sup> Международна организация на труда, Конвенция относно ношния труд, C171, от 26 юни 1990 г., член 6.

За разлика от Конвенцията на МОТ <sup>242</sup>, 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 ношния 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 осиновяването на дете <sup>(359)</sup>. 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.

## 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 <sup>(360)</sup> от работодателите се изисква систематично да информират здравните органи и органите по безопасността за редовното използване на работници, полагащи нощен труд, с оглед на неблагоприятните въздействия на ношния труд върху здравето <sup>(361)</sup>.

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, полагащи нощен 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 нощен 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.

<sup>(359)</sup> Европейски парламент, Решение относно общата позиция, приета от Съвета с оглед на приемането на директива относно някои аспекти на организацията на работното време (C3- 0241/93 — SYN 295) (ОВ С 315, 22.11.1993 г.).

<sup>(360)</sup> Предложение за директива на Съвета относно някои аспекти на организацията на работното време, 20 септември 1990 г., COM(90) 317 final — SYN 295.

<sup>(361)</sup> Обяснителен меморандум относно предложението за директива на Съвета относно някои аспекти на организацията на работното време, 20 септември, 1990 г., COM(90) 317 final — SYN 295, т. 28.

**Д. Защита на безопасността и здравето**

В член 12 от директивата се установява, че:

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

- a) работниците, които полагат ношен труд и работниците на смени се ползват с подходяща за естеството на работата им защита на безопасността и здравето;
- b) съответните служби или средства за защита и профилактика във връзка с безопасността и здравето на работниците, които полагат ношен 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 слушения в околната среда, както и към някои тежки фактори на организацията 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“* <sup>(362)</sup>. 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<sup>246</sup>, но това не е посочено в директивата.

Съдът е тълкувал член 12, първо тире, като се е позовал на съображение 6 <sup>(363)</sup>. По отношение на организацията на работното време и по-конкретно на ношния труд следва да се отчитат принципите на Международната организация на труда, според които компенсациите за полаганите ношен труд работници под формата на продължителност на работното време, заплащане или сходни придобивки трябва да са съобразени с естеството на ношния труд <sup>(364)</sup>. Съдът е постановил, че съгласно член 12, първо тире работниците, които полагат ношен труд, трябва да се ползват от мерки за защита под формата на продължителност на работното време, заплащане, обезщетения или сходни придобивки, които да позволяват да се компенсира особената тежест на полагания от тях ношен труд <sup>(365)</sup>. Въпреки това разпоредба на колективен трудов договор, която предвижда допълнителни обезщетения за извънреден ношен труд, по-високи от тези, установени за редовен ношен труд, не попада в обхвата на директивата <sup>(366)</sup>.

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, полагачи ношен 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 <sup>(367)</sup>.

<sup>(362)</sup> Обяснителен меморандум относно предложението за директива на Съвета относно някои аспекти на организацията на работното време, 20 септември 1990 г., COM(90) 317 final — SYN 295, т. 29.

<sup>(363)</sup> Решение от 24 февруари 2022 г., VB/Главна дирекция „Пожарна безопасност и защита на населението“, C-262/20, ECLI:EU:C:2022:117, т. 54.

<sup>(364)</sup> Член 8 от Конвенция 171 на МОТ.

<sup>(365)</sup> Решение по дело C-262/20, Главна дирекция „Пожарна безопасност и защита на населението“, т. 55.

<sup>(366)</sup> Решение по съединени дела C-257/21 и C-258/21, Coca-Cola European Partners Deutschland, т. 53.

<sup>(367)</sup> По-специално Директива 89/391/ЕИО на Съвета от 12 юни 1989 г. за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето на работниците на работното място (ОВ L 183, 29.6.1989 г., стр. 1) 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).

## 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 изключение, предвидено в съответните дерогационни разпоредби, са факултативни, правото на Съюза не задължава държавите членки да ги въведат в националното право.“<sup>(368)</sup> Той е постановил, че за да се използва възможността за дерогация от определени разпоредби, „държавите членки трябва да изберат да се възползват от нея“<sup>(369)</sup>.

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, приложимо към дадена дейност, се зачитат 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“<sup>(369)</sup>. 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 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“<sup>(370)</sup>.

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 им поле да бъде сведено до стриктно необходимото за опазване на интересите, за чиято защита са предназначени“<sup>(371)</sup>. 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<sup>(372)</sup>.

<sup>(368)</sup> Решение по дело C-227/09, *Accardo* и др., т. 51.

<sup>(369)</sup> Решение по дело C-303/98, *Simar*, т. 44.

<sup>(370)</sup> Решение по дело C-227/09, *Accardo* и др., т. 55.

<sup>(371)</sup> Решение по дело C-227/09, *Accardo* и др., т. 58; решение по дело C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, т. 40.

<sup>(372)</sup> Решение по дело C-151/02, *Jaeger*, т. 89; решение по съединени дела C-397/01 до C-403/01, *Pfeiffer* и др., т. 77.

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“<sup>(373)</sup>.

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.

#### A. 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 измерва 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) семейни 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 измерва 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<sup>(374)</sup>.

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 измерва и/или определя предварително“. Във втория критерий се изисква продължителността на работното време да може да се определя от самите работници.

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“<sup>(375)</sup> (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 разглежда дали тази дерогация се прилага за „работниците, наети във ваканционни и почивни центрове по договор за педагогическа ангажираност“. Той основава своята оценка на факта, че описанието на дейностите на съответните работници и функционирането на такива центрове предполага, че тези работници не „могат да вземат решение относно броя часове, през който да полагат труд“. Съдът също така отбелязва, че не са присъствали никакви елементи, сочещи, че работниците „не са задължени да бъдат на работното си място в рамките на фиксирано

<sup>(373)</sup> Решение по съединени дела C-397/01—C-403/01, *Pfeiffer u др.*, т. 77; решение по дело C-243/09, *Fuß*, т. 34.

<sup>(374)</sup> Решение по дело C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, т. 39—40.

<sup>(375)</sup> Решение по дело C-484/04, *Комисия/Обединено кралство*, т. 20; Решение по дело C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, 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.

работно време“, и заключава, че те не попадат в обхвата на дерогацията <sup>(376)</sup>. По делото *Hälvä* Съдът е потвърдил, че „заместниците“, които временно заместват лицата, изпълняващи функциите на родители, не попадат в обхвата на дерогацията за „работници с правомощия за самостоятелно вземане на решения“ по член 17, параграф 1 <sup>(377)</sup>. Това е въпреки факта, че „заместниците“ на лицата, изпълняващи функциите на родители, имат известна степен на самостоятелност по отношение на организацията на времето си, и по-конкретно на ежедневните си задачи и периодите си престой <sup>(378)</sup>. Следователно възможността на работниците да вземат решения както за количеството, така и за графика на работното си време, е от съществено значение за прилагането на дерогацията за работници с правомощия за самостоятелно вземане на решения по член 17, параграф 1.

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“, „семејни 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.

## 2. Последниците 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:

- междудневната почивка (член 3),
- почивките по време на работа (член 4),
- междуседмичната почивка (член 5),
- максимална продължителност на седмичното работно време (член 6),
- 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).

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.

<sup>(376)</sup> Решение на по дело C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, т. 41—43.

<sup>(377)</sup> Решение по дело C-175/16, *Hälvä* и др.

<sup>(378)</sup> Решение по дело C-175/16, *Hälvä* и др., т. 35.

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“<sup>(379)</sup>.

#### 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 помощ, 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;
  - 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 предвидимо нарастване на дейността, по-конкретно:
  - i) селско стопанство;
  - ii) туризъм;
  - iii) пощенски услуги;
- д) в случай на лица, които работят в железопътния транспорт:
  - i) чиято дейност е с непрекъснат характер;
  - ii) които прекарват работното си време във влакове; или
  - iii) чиято 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.“

<sup>(379)</sup> Формулировката на английския текст на член 18 се различава леко и в нея се посочва условието: „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“. Тази малка разлика във формулировката не се появява в еднаква степен във версиите на директивата на френски, немски и италиански език.

а) *Засегнати сектори и дейности*

Повечето елементи, съдържащи се в член 17, параграф 3, се отнасят до специфични сектори и дейности. Следва обаче да се отбележи, че тази дерогация може да бъде използвана и 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“<sup>(380)</sup> (буква е).

Съдът е счел, че списъкът на секторите и дейностите в член 17, параграф 3 не е изчерпателен<sup>(381)</sup>.

По-специално той е приел, че следните дейности може да бъдат обхванати от дерогациите, предвидени в член 17, параграф 3: дейностите на екипите за първична медицинска помощ и на лекарите и медицинския персонал<sup>(382)</sup>, на службите за бърза помощ<sup>(383)</sup>, дейностите във ваканционните и почивните центрове, при които се изисква непрекъснато обслужване<sup>(384)</sup>, на службите за противопожарна защита<sup>(385)</sup> и дейностите на военен персонал, които попадат в приложното поле на директивата<sup>(386)</sup>.

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:

- 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 и Съдът е подчертал, че тази дерогация „не позволява дерогации от определенията на понятията „работно време“ и „почивка“ в член 2 от директивата“<sup>(387)</sup>.

## 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, дерогирание на разпоредбите на членове 3 и 5 се допуска

- а) 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.“

<sup>(380)</sup> Член 5, параграф 4 от 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.

<sup>(381)</sup> Решение по дело C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, т. 48.

<sup>(382)</sup> Решение по дело C-303/98, *Simar*, т. 42—45; определение по дело C-241/99, *CIG*, т. 29—32.

<sup>(383)</sup> Решение по съединени дела C-397/01 to C-403/01, *Pfeiffer и др.*, т. 97.

<sup>(384)</sup> Решение по дело C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, т. 49.

<sup>(385)</sup> Решение по дело C-243/09, *Fuß*, т. 49.

<sup>(386)</sup> Решение по дело C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*, т. 86 и 87.

<sup>(387)</sup> Решение по дело C-151/02, *Jaeger*, т. 91.

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 трудови договори или споразумения, сключени между социалните партньори на подходящо колективно равнище.

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.

Държавите членки могат да определят правила:

- а) 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.<sup>(388)</sup> 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.

- 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<sup>(389)</sup>).

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 неуточно в директивата.

<sup>(388)</sup> Обяснителен меморандум относно предложението за директива на Съвета относно някои аспекти на организацията на работното време, 20 септември 1990 г., COM(90) 317 final — SYN 295, стр. 4.

<sup>(389)</sup> Решение по дело C-227/09, *Accardo и др.*, т. 32—36.

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 <sup>(390)</sup> 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 <sup>(391)</sup>.

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.“

В член 18 също се предвижда, че:

„[...] 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. [...]“

Въпреки малките разлики във формулировката на текстовете на някои езици, в двете разпоредби се изисква същите условия да се прилагат и за дерогации, прилагани съгласно член 17, параграфи 3 и 4 и член 18 <sup>(392)</sup>.

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“.

<sup>(390)</sup> 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“.

<sup>(391)</sup> 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, Fenoll, т. 31.

<sup>(392)</sup> Решение по дело C-151/02, Jaeger, т. 90.

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 ралки 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) <sup>(393)</sup>. Действително, Съдът е подчертал, 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“ <sup>(394)</sup>.

Комисията разбира, че липсата на задължение спрямо работодателя също така означава, че работникът не може да бъде „на разположение“ през този период независимо от това дали времето „на разположение“ се счита за работно време, или за 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 <sup>(395)</sup>, тъй като периодите за почивка „не само трябва да бъдат последователни, но и да следват непосредствено период на труд“ <sup>(396)</sup>. 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“ <sup>(397)</sup>. За разлика от това, „поредица 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 преговарване 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“ <sup>(398)</sup>.

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 или тя има право в периода след това.

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 нощния 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 съществуващият референтен период от 2 седмици за предоставяне на междуседмичната почивка. Поради това тя счита, че компенсацията за пропусната 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.

<sup>(393)</sup> Решение по дело C-151/02, *Jaeger*, т. 94; решение по дело C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, т. 50.

<sup>(394)</sup> Решение по дело C-151/02, *Jaeger*, т. 95.

<sup>(395)</sup> Решение по дело C-151/02, *Jaeger*, т. 94.

<sup>(396)</sup> Решение по дело C-151/02, *Jaeger*, т. 95.

<sup>(397)</sup> Решение по дело C-151/02, *Jaeger*, т. 95; решение по дело C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, т. 51.

<sup>(398)</sup> Решение по дело C-151/02, *Jaeger*, т. 96.

Както е 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“<sup>(399)</sup>.

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<sup>(400)</sup>.

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<sup>(401)</sup>.

Дори при такива положения Съдът обаче счита, 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 минималната 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“<sup>(402)</sup>.

Съдът впоследствие е постановил, 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<sup>(403)</sup>.

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.

<sup>(399)</sup> Решение по дело C-151/02, *Jaeger*, т. 98; решение по дело C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, т. 55.

<sup>(400)</sup> Решение по дело C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, т. 45 и 57.

<sup>(401)</sup> Решение по дело C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, т. 60.

<sup>(402)</sup> Решение по дело C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, т. 59.

<sup>(403)</sup> Решение по дело C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, т. 58.

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 закони, 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.

Съдът е имал възможност да се произнесе по въпроса за фиксирани и гъвкавите референтни периоди; фиксирани референтни периоди започват и приключват на фиксирани календарни дати, докато гъвкавите референтни периоди са периоди, чието начало и край се променят постоянно в хода на изтеклото време. По дело, по което държава членка е определила максималната средна продължителност на седмичното работно време на 48 часа и е удължила референтния период, използван за изчисляване на тази максимална продължителност, на шест месеца, Съдът постановява, че националното законодателство може да определя референтни периоди, които започват и завършват на фиксирани календарни дати, при условие че в това законодателство са предвидени механизми, които позволяват да се гарантира, че максималната средна продължителност на седмичното работно време от 48 часа е спазвана през всеки шестмесечен период, обхващащ два последователни фиксирани референтни периода <sup>(404)</sup>.

## **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 предприема необходимите мерки, за да гарантира, че:

- а) 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;
- б) 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;
- г) 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 им 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 е постановил, че без 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 <sup>(405)</sup>. Така че 48-часовото максимално средно работно време за всеки седемдневен период, включително за извънредния труд, е останало приложимо за съответните работници.

<sup>(404)</sup> Решение по дело C-254/18, *Syndicat des cadres de la sécurité intérieure*.

<sup>(405)</sup> Решение по дело C-243/09, *Fuß*, т. 36—38.

## 2. Свързани условия

В този член се налагат редица конкретни условия, които трябва да бъдат прилагани кумулативно <sup>(406)</sup>.

### а) Съгласието на работника

Съдът е постановил в няколко случая, че тази разпоредба изисква съгласието на отделния работник <sup>(407)</sup>.

По-специално, Съдът е постановил, че „съгласието, предоставено от представители на синдикатите в контекста на колективен трудов договор или друго споразумение, не е равностойно на съгласието, дадено от самия работник“ <sup>(408)</sup>. 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 <sup>(409)</sup>.

Съдът също така е постановил, 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“ <sup>(410)</sup>, както и че неговото съгласие следва да бъде изрично дадено <sup>(411)</sup>.

Съдът е постановил, 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/“ <sup>(412)</sup>.

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“ <sup>(413)</sup>.

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 <sup>(414)</sup>. 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.

<sup>(406)</sup> Решение по дело C-243/09, *Fuß*, т. 50.

<sup>(407)</sup> Решение по дело C-303/98, *Simar*, т. 74; решение по съединени дела C-397/01—C-403/01, *Pfeiffer и др.*, т. 80.

<sup>(408)</sup> Решение по дело C-303/98, *Simar*, т. 74; решение по съединени дела C-397/01—C-403/01, *Pfeiffer и др.*, т. 80.

<sup>(409)</sup> Решение по дело C-303/98, *Simar*, т. 73.

<sup>(410)</sup> Решение по съединени дела C-397/01—C-403/01, *Pfeiffer и др.*, т. 82.

<sup>(411)</sup> Решение по съединени дела C-397/01—C-403/01, *Pfeiffer и др.*, т. 82.

<sup>(412)</sup> Решение по съединени дела C-397/01—C-403/01, *Pfeiffer и др.*, т. 85.

<sup>(413)</sup> Решение по съединени дела C-397/01—C-403/01, *Pfeiffer и др.*, т. 82.

<sup>(414)</sup> Решение по дело C-243/09, *Fuß*, 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.

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 информацията относно работници, за които е приложено правото на отказ*

Работодателят трябва да предостави на компетентните органи информацията 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,
- 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 приложен 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 <sup>(415)</sup>.

### 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).

<sup>(415)</sup> Като се разгледат 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 ношен труд.

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 добавени, когато Директивата от 1993 г. 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 работните часове годишно. Последната разпоредба ще се прилага и за офшорните работници“<sup>(416)</sup>. 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 Б), 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 компенсираща 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<sup>(417)</sup>, 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 Б.

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.

<sup>(416)</sup> Обяснителен меморандум на съобщението на Комисията относно някои аспекти на организацията на работното време в сектори и дейности, изключени от Директива 93/104/ЕО от 23 ноември 1993 г., 18 ноември 1998 г., COM(1998)662 final, т. 13.

<sup>(417)</sup> Обяснителен меморандум на съобщението на Комисията относно някои аспекти на организацията на работното време в сектори и дейности, изключени от Директива 93/104/ЕО от 23 ноември 1993 г., 18 ноември 1998 г., COM(1998)662 final, т. 13.

Този гъвкав подход към почивката на офшорните работници цели по-специално да се даде възможност за продължаване на „системите за работа на слени, основани на режима 2 слени x 12 часа x 14 дни, както и в достатъчна степен да се признае международният и сезонният характер на режимите на работа в този отрасъл, като се позволи годишно изчисление на работното време“<sup>(418)</sup>. Оценка на тези специални разпоредби беше извършена през 2006 г. и в нея се стигна до заключението, че те са подходящи за този отрасъл<sup>(419)</sup>.

#### 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 риболовен плавателен съд, плаващ под флага на държава членка.

Въпреки това, държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че всеки работник на морски риболовен плавателен съд, плаващ 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.

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:

- а) 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:

а) 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:

- а) 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 насърчаване на всички подходящи форми на социален диалог; или
- б) колективни трудови договори или споразумения между социалните партньори.

<sup>(418)</sup> Бяла книга за сектори и дейности, изключени от Директивата за работното време, 15 юли 1997 г., COM(97) 334, параграф 60.

<sup>(419)</sup> Доклад на Комисията относно действието на разпоредбите на Директива 2003/88/ЕО, приложими към офшорните работници, 22 декември 2006 г., COM(2006) 853 final.

6. Капитанът на морски риболовен кораб има право да изисква от работниците на борда да полагат неопределен брой часове труд, необходим 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.“

Както мобилните и офшорните работници, работниците на борда на морски риболовни кораби, които не попадат в обхвата на по-конкретни разпоредби <sup>(420)</sup> подлежат на разпоредбите на общата Директива за работното време, която също така съдържа конкретни разпоредби за работниците на борда на морски риболовен плавателен съд, плаващ 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.

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 четиринадесет часа. Тези разпоредби съответстват на онези от Директива (ЕС) 2017/159 <sup>(421)</sup>.

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).

<sup>(420)</sup> По-конкретно рибарите и риболовните кораби, извършващи стопански риболов, които попадат в приложното поле на Директива (ЕС) 2017/159 на Съвета от 19 декември 2016 г. за изпълнение на Споразумението във връзка с изпълнението на Конвенцията относно условията на труд в сектора на риболова от 2007 г на Международната организация на труда, сключено на 21 май 2012 г между Общата конфедерация на селскостопанските кооперации в Европейския съюз (COGESA), Европейската федерация на транспортните работници (ETF) и Сдружението на националните организации на риболовни предприятия в Европейския съюз (Eurorêche). Споразумението във връзка с изпълнението на Конвенцията относно условията на труд в сектора на риболова от 2007 г. на Международната организация на труда, приложено към Директива (ЕС) 2017/159, се прилага за „рибарите“, т. е. „всяко лице, което е наето или ангажирано или работи в каквото и да е свое качество на борда на риболовен“, определен като „всеки кораб или плавателен съд, плаващи под флага на държава членка или регистрирани под пълната юрисдикция на държава членка, от всяко естество, независимо от формата на собственост, използвани или предназначени да бъдат използвани с цел стопански риболов“. Пристанищните лоцмани и наземният персонал, извършващи работа на борда на кораб на кей, са изключени от обхвата на споразумението. По отношение на един от критериите за приложимост споразумението предвижда, че „в случай на съмнения за това дали даден кораб извършва стопански риболов, по въпроса се произнася компетентният орган след консултации“.

<sup>(421)</sup> Директива (ЕС) 2017/159 от 19 декември 2016 г. за изпълнение на Споразумението във връзка с изпълнението на Конвенцията относно условията на труд в сектора на риболова от 2007 г. на Международната организация на труда, сключено на 21 май 2012 г. между Общата конфедерация на селскостопанските кооперации в Европейския съюз (COGESA), Европейската федерация на транспортните работници (ETF) и Сдружението на националните организации на риболовни предприятия в Европейския съюз (Eurorêche).

## 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.

---