



Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (втори състав)

9 ноември 2017 година *

„Преюдициално запитване — Защита на безопасността и здравето на работниците — Директива 2003/88 — Член 5 — Седмична почивка — Национална правна уредба, предвиждаща най-малко един ден почивка за всеки седемдневен период — Периоди от повече от шест последователни работни дни“

По дело C-306/16

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Tribunal da Relação do Porto (Апелативен съд Порто, Португалия) с акт от 23 май 2016 г., постъпил в Съда на 30 май 2016 г., в рамките на производство по дело

António Fernando Maio Marques da Rosa

срещу

Varzim Sol — Turismo, Jogo e Animação, SA

СЪДЪТ (втори състав),

състоящ се от: М. Pešič, председател на състава, А. Rosas, С. Toader, А. Prechal (докладчик) и Е. Jarašiūnas, съдии,

генерален адвокат: Н. Saugmandsgaard Øe,

секретар: М. Ferreira, главен администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 5 април 2017 г.,

като има предвид становищата, представени:

- за Maio Marques da Rosa, от J. Carvalho, advogado,
- за Varzim Sol — Turismo, Jogo e Animação SA, от C. Santos Silva и N. Guedes Vaz, advogados,
- за португалското правителство, от L. Inez Fernandes, M. Figueiredo и L.C. Oliveira, в качеството на представители,
- за унгарското правителство, от А. Pálffy, М. Z. Fehér и G. Koós, в качеството на представители,
- за полското правителство, от В. Majczyna, в качеството на представител,

* Език на производството: португалски.

- за финландското правителство, от Н. Leppo, в качеството на представител,
- за шведското правителство от А. Falk, С. Meyer-Seitz, Н. Shev, U. Persson, N. Otte Widgren и F. Bergius, в качеството на представители,
- за Европейската комисия, от М. van Beek, G. Braga da Cruz и Р. Costa de Oliveira, в качеството на представители,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 21 юни 2017 г.,

постанови настоящото

Решение

- 1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на Директива 93/104/ЕО на Съвета от 23 ноември 1993 година относно някои аспекти на организацията на работното време (ОВ L 307, 1993 г., стр. 18), изменена с Директива 2000/34/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 22 юни 2000 г. (ОВ L 195, 2000 г., стр. 41) (наричана по-нататък „Директива 93/104“), член 5 от Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време (ОВ L 299, 2003 г., стр. 9; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 7, стр. 3), както и на член 31 от Хартата на основните права на Европейския съюз (наричана по-нататък „Хартата“).
- 2 Това запитване е отправено в рамките на спор между г-н Antonio Fernando Maio Marques de Rosa и Varzim Sol — Turismo, Jogo e Animação SA (наричано по-нататък „Varzim Sol“) относно предоставянето на един ден задължителна седмична почивка на жалбоподателя в главното производство в качеството му на работник.

Правна уредба

Правото на Съюза

Директива 93/104

- 3 Съгласно член 5 от Директива 93/104, озаглавен „Междуседмична почивка“:

„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.

[...]“. [неофициален превод]

- 4 Директива 93/104 е отменена и заменена с Директива 2003/88, която влиза в сила на 2 август 2004 г.

Директива 2003/88

- 5 Съображение 15 от Директива 2003/88 гласи следното:

„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“.

- 6 Член 2 от тази директива, озаглавен „Определения“, предвижда:

„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;

[...]

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.

[...]

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“.

- 7 Член 3 от посочената директива, озаглавен „Междудневна почивка“, гласи:

„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“.

- 8 Член 5 от същата директива, озаглавен „Междуседмична почивка“, предвижда:

„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“.

- 9 Съгласно член 6 от Директива 2003/88, озаглавен „Максимална продължителност на седмично работно време“:

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

[...]

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

- 10 Член 15 от тази директива гласи:

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

- 11 Съгласно член 16 от посочената директива, озаглавен „Референтни периоди“:

„Държавите членки могат да определят:

- а) за прилагането на член 5 (минималната продължителност на междуседмичната почивка), референтен период, който не надвишава 14 дни;
- б) за прилагането на член 6 (максимална продължителност на седмичното работно време), референтен период, който не надвишава четири месеца;

[...]“.

- 12 Член 17 от същата директива гласи:

„[...]

2. Дерогациите, предвидени в параграфи 3, 4 и 5, могат да се приемат със закони, 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.

[...]

4. В съответствие с параграф 2 на настоящия член, дерогиране 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;

[...]“.

13 Член 18 от Директива 2003/88 предвижда:

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

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

Дерогациите, предвидени в алинеи първа и втора, 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.

[...]“.

14 Съгласно член 22, параграф 1 от тази директива:

„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;

[...]“.

Процедурен правилник на Съда

15 Член 94 от Процедурния правилник на Съда гласи:

„Освен отправените до Съда преюдициални въпроси преюдициалното запитване:

[...]

- в) излага причините, поради които запитващата юрисдикция има въпроси относно тълкуването или валидността на някои разпоредби на правото на Съюза, както и установената от нея връзка между тези разпоредби и националното законодателство, приложимо в главното производство“.

Португалското право

Кодексът на труда от 2003 г.

- 16 Член 205, параграф 1 от Código do Trabalho 2003 (Кодекса на труда от 2003 г.), приет със Закон № 99/2003 от 27 август 2003 г. за транспониране на Директива 93/104, гласи:

„Работниците имат право на най-малко един ден седмична почивка“.

- 17 Съгласно член 207, параграф 1 от този кодекс:

„Към задължителната седмична почивка от един ден се добавя 11-часов период, който съответства на предвидената в член 176 минимална продължителност на междудневната почивка“.

Кодексът на труда от 2009 г.

- 18 Член 221, озаглавен „Организация на работата на смени“, от Código do Trabalho 2009 (Кодекса на труда от 2009 г.), приет със Закон № 7/2009 от 12 февруари 2009 г. за транспониране на Директива 2003/88, гласи:

„[...]“

5. Работата на смени при непрекъснат режим и работата на смени на работници, осигуряващи непрекъснато обслужване, а именно в случаите по член 207, параграф 2, буква d) и e), се организират така, че работниците от всяка смяна да имат поне един ден почивка за всеки 7-дневен период, към който се прибавя допълнителната почивка, която евентуално им се полага“.

- 19 Член 232 от Кодекса на труда от 2009 г. предвижда:

„1. „Работниците имат право на най-малко един ден седмична почивка.

2. Освен ако е налице някоя от хипотезите, предвидени в специални закони, не е задължително почивният ден да е неделя, ако работникът работи:

a) в предприятие или производствен отрасъл, освободен/о от задължението да затваря или да преустановява дейността си един цял ден седмично или задължен/о да затваря или преустановява дейността си в ден, който не е неделя;

[...]“

3. С акт за колективно уреждане на трудовите правоотношения или трудов договор за всички или за отделни седмици от годината може да се предвиди допълнителен период на седмична почивка, без или със прекъсване“.

Споразумения, действащи в рамките на предприятието

- 20 Клауза 36, параграф 1 от споразумението, действащо в рамките на предприятието, сключено между Varzim Sol и Sindicato dos Profissionais de Banca de Casinos e outros (Синдиката на работещите в казина и други, Португалия), публикувано в *Boletim do Trabalho e do Emprego*, бр. 22 от 2002 г., гласи:

„1. Всички работници, за които се прилага това споразумение, освен работещите в бинго зали, за които продължава да се прилага режимът, действащ към датата на подписване на споразумението, имат право на два поредни дни седмична почивка“.

- 21 Клауза 36 от споразумението, действащо в рамките на предприятието, сключено между Varzim Sol и Синдиката на работещите в казина и други, публикувано в *Boletim do Trabalho e do Emprego*, бр. 29 от 2003 г., в неговата изменена и консолидирана редакция, публикувана в *Boletim do Trabalho e do Emprego*, бр. 31 от 2007 г., гласи:

„1. Всички работници, за които се прилага това споразумение, имат право на два поредни дни седмична почивка.

[...]

5. В службите/отделите, които са избрали или ще изберат работно време с почивки, ползвани по график, почивките следва периодично, поне веднъж на четири седмици, да се падат в събота и/или неделя, освен по изключение, при спешен случай и/или надлежно обоснована нужда на предприятието.

[...]“.

Спорът в главното производство и преюдициалните въпроси

- 22 Жалбоподателят в главното производство, г-н Maio Marques da Rosa, работи от 1991 г. до 2014 г. за Varzim Sol, дружество, което притежава казино в Повоа де Варзим (Португалия). Това казино е отворено всеки ден, с изключение на 24 декември, от 15 ч. до 3 ч. сутринта от неделя до четвъртък и от 16 ч. до 4 ч. сутринта през останалите дни.

- 23 От акта за преюдициално запитване следва, че жалбоподателят в главното производство работи и почива по график, съгласно който през работните периоди работниците изпълняват на ротационен принцип една и съща работа съгласно предварително зададен режим. Запитващата юрисдикция посочва, че през 2008 г. и 2009 г. г-н Maio Marques da Rosa понякога работи седем дни без прекъсване. Посочва също така, че считано от 1988 г., служителите на Varzim Sol, работещи в игралните зали, имат право на два поредни почивни дни седмично, първият от които им се полага по силата на Кодекса на труда, а вторият, допълнителен — по силата на споразуменията, действащи в рамките на предприятието, които Синдикатът на работещите в казина и други е сключил с Varzim Sol.

- 24 Освен това, считано от 2010 г., Varzim Sol променя работното време, така че служителите да не работят повече от шест последователни дни.

- 25 На 16 март 2014 г. трудовият договор на жалбоподателя в главното производство е прекратен след проведена процедура за масово уволнение.

- 26 Тогава жалбоподателят в главното производство предявява иск срещу Varzim Sol, като претендира то да бъде осъдено да му заплати обезщетение в размер на 18 602 EUR, тъй като седмите поред работни дни трябвало да му бъдат заплащани като извънреден труд и тъй като не бил ползвал почивка за компенсация. Иска също така да му бъде заплатена сумата 7679 EUR, тъй като вторият ден от седмичната почивка невинаги му бил предоставян навреме, както и лихви върху претендираните суми.
- 27 Искът му е отхвърлен, след което жалбоподателят в главното производство подава въззивна жалба пред Tribunal da Relação do Porto (Апелативен съд Порто, Португалия).
- 28 В подкрепа на жалбата си жалбоподателят в главното производство изтъква, че като се имат предвид член 5 от Директива 2003/88 и конвенции № 14 и № 106 на Международната организация на труда, членове 221 и 232 от португалския Кодекс на труда от 2009 г. трябва да се тълкуват в смисъл, че е задължително предоставянето на един ден почивка най-късно след шест последователни работни дни.
- 29 Според Varzim Sol обаче нито правото на Съюза, нито националното законодателство налагат ограничение по отношение на броя на последователните работни дни, стига работникът да ползва почивка през всеки седемдневен период, в който работи. Така член 5 от Директива 2003/88 не изисквал работникът да получи право на почивка след шест последователни работни дни, тоест на седмия ден. Освен това на практика било невъзможно на работниците да се предоставя възможност да почиват на всеки седми и осми ден.
- 30 При тези обстоятелства Tribunal da Relação do Porto (Апелативен съд Порто), който не е сигурен как трябва да се тълкуват член 5 от Директива 93/104 и член 5 от Директива 2003/88, решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:
- „1) Като се имат предвид член 5 от [Директива 93/104] и член 5 от [Директива 2003/88], както и член 31 от Хартата, трябва ли в случая на работещи на смени и почиващи по график работници в търговски обект, който е отворен всеки ден от седмицата, но не 24 часа в денонощието, денят за задължителна почивка, на който работникът има право, да се предоставя непременно в рамките на всеки седемдневен период, тоест най-късно на седмия ден, следващ шест последователни работни дни?
 - 2) Съвместимо ли е с посочените директиви и разпоредби тълкуване, съгласно което спрямо тази категория работници работодателят е свободен да избира през кои дни от всяка седмица да им предоставя полагащата им се почивка, така че работникът може да бъде принуден да работи до десет дни последователно (например от сряда, след като е почивал в понеделник и вторник, до петък на следващата седмица и после да почива в събота и неделя), без да получава възнаграждение за извънреден труд?
 - 3) Съвместимо ли е с посочените директиви и разпоредби тълкуването, че непрекъснатата 24-часова почивка може да се предоставя във всеки календарен ден в рамките на определен период от седем календарни дни, както и че следващият период на непрекъснатата 24-часова почивка (към която се добавят единадесетте часа междудневна почивка) също може да се предоставя във всеки календарен ден в рамките на периода от седем календарни дни, следващ първия описан период?
 - 4) Съвместимо ли е с посочените директиви и разпоредби, като се има предвид и член 16, буква а) от Директива 2003/88, тълкуване, съгласно което, вместо непрекъснатата 24-часова почивка (към която се добавят 11-те часа междудневна почивка) в рамките на всеки седемдневен период, работникът може да ползва два периода — последователни или не — на 24-часова непрекъснатата почивка през който и да е от четири календарни дни в рамките на определен референтен период от четиринадесет календарни дни?“.

По преюдициалните въпроси

По въпроси от първи до трети

- 31 Със своите въпроси от първи до трети, които следва да бъдат разгледани заедно, запитващата юрисдикция иска по същество да установи дали член 31 от Хартата, член 5 от Директива 93/104 и член 5, първа алинея от Директива 2003/88 трябва да се тълкуват в смисъл, че изискват минималната почивка от 24 часа без прекъсване, на която работникът има право, да се предоставя най-късно в деня, следващ шест последователни работни дни.
- 32 Като начало следва да се констатира, че за фактите по спора в главното производство, които са настъпили между януари 2004 г. и януари 2010 г., се прилагат отчасти разпоредбите на Директива 93/104, която е в сила до 1 август 2004 г., и отчасти тези на Директива 2003/88, с която, считано от 2 август 2004 г., се кодифицират разпоредбите на Директива 93/104. Доколкото обаче текстовете на релевантните за спора по главното производство разпоредби от тези директиви по същество са еднакви и доколкото поради това отговорите, които трябва да се дадат на поставените от запитващата юрисдикция въпроси, са едни и същи, без значение коя е приложимата директива, при отговора на тези въпроси следва да се посочат само разпоредбите на Директива 2003/88 (вж. в този смисъл решение от 25 ноември 2010 г., Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, т. 32).
- 33 Съгласно член 5, първа алинея от Директива 2003/88 „[д]ържавите 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 единадесет часа, посочена в член 3“.
- 34 Тази директива съдържа също така разпоредби, които предоставят на държавите членки възможност за дерогации на разпоредбите относно режима на работа. В това отношение член 17, параграф 4, буква а) от посочената директива предвижда възможност държавите членки да дерогират член 5 от същата при работа на смени, когато работникът променя смяната и не може да вземе седмична почивка между края на една смяна и началото на следващата. Също така член 18 от директивата предвижда възможност този член 5 да се дерогира с колективен трудов договор. Член 17, параграф 2 и член 18 от Директива 2003/88 обаче изискват компенсирание с почивка или, в изключителни случаи, предоставяне на друга подходяща защита.
- 35 Както обаче е видно от преписката, с която разполага Съдът, и както бе потвърдено от португалското правителство и от Европейската комисия в съдебното заседание, Португалската република не се е възползвала от възможността, която ѝ предоставя член 17, параграф 4, буква а) от Директива 2003/88 за дерогирание на правилата за седмичната почивка, установени в член 5 от тази директива, по отношение на работата на смени. Освен това от тази преписка не следва, че цитираните в точки 20 и 21 от настоящото решение споразумения, действащи в рамките на предприятието, евентуално съдържат разпоредби, дерогирани посочения член 5.
- 36 Ето защо посочените по-горе разпоредби, предвиждащи възможност за дерогирание на член 5 от Директива 2003/88 в контекста на работа на смени, не са релевантни по настоящото дело.
- 37 При тези обстоятелства следва да се тълкува само член 5 от Директива 2003/88, и по-специално използваният в него израз „за всеки седемдневен период“.
- 38 Тъй като член 5 от Директива 2003/88 не съдържа никакво преpraщане към националното право на държавите членки, използваният в него израз „за всеки седемдневен период“ трябва да се схваща като самостоятелно понятие на правото на Съюза и независимо от това какви

квалификации се използват в държавите членки, да се тълкува еднакво на територията на Съюза, като се отчитат текстът на разглежданата разпоредба, както и контекстът и целта на правната уредба, от която тя е част (вж. в този смисъл решения от 2 март 2017 г., J. D., C-4/16, EU:C:2017:153, т. 23 и 25 и от 11 май 2017 г., Krijgsman, C-302/16, EU:C:2017:359, т. 24 и цитираната съдебна практика).

- 39 Що се отнася, първо, до текста на член 5 от Директива 2003/88, от него следва, че държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че за всеки седемдневен период всеки работник има право на минимална почивка от 24 часа без прекъсване плюс междудневната почивка от 11 часа, посочена в член 3 от Директива 2003/88. Този член обаче не уточнява момента, в който трябва да се предостави тази минимална почивка, и така дава на държавите членки известна свобода, що се отнася до избора на посочения момент.
- 40 Както генералният адвокат посочва в точка 40 т заключението си, такова тълкуване на този член се подкрепя от текста на Директива 2003/88 на различните езици. Така в текста на посочения член на повечето езици, включително английски, немски и португалски, е предвидено, че минималната почивка без прекъсване се предоставя „за“ всеки седемдневен период. Текстът на посочения член на други езици е по-близък до текста на френски, според който седмичната почивка се предоставя „в рамките на“ всеки седемдневен период.
- 41 Така от самия текст на член 5 от тази директива следва, че последният задължава държавите членки да гарантират, че всеки работник ще ползва в рамките на седемдневен период минимална почивка от 24 часа без прекъсване плюс междудневната почивка от 11 часа, посочена в член 3 от Директива 2003/88, без обаче да уточнява в кой момент от този период трябва да се предостави минималната почивка.
- 42 Що се отнася, второ, до контекста, в който се вписва разглежданият израз, той подкрепя това граматическо тълкуване. В това отношение следва да се отбележи, че в няколко разпоредби на Директива 2003/88 законодателят на Съюза използва израза „референтен период“, за да определи в срока, в рамките на който трябва да се предостави дадена минимална почивка. Това е така по-специално в член 16, буква а) от тази директива, който предвижда, че държавите членки могат да определят референтен период за прилагането на член 5 от директивата, който не надвишава 14 дни. Макар да не е изрично наречен референтен, седемдневният период, предвиден в последния член, може също да се счита за такъв (вж. в този смисъл решение от 12 ноември 1996 г., Обединено кралство/Съвет, C-84/94, EU:C:1996:431, т. 62).
- 43 В този контекст референтният период може да бъде определен като фиксиран период, в рамките на който трябва да се предоставят, независимо в кой момент, определен брой последователни часове почивка. Тази дефиниция се потвърждава, ако съответно се вземе предвид тълкуването на член 16, буква б) във връзка с член 22, параграф 1, буква а) от Директива 2003/88. Съгласно първата разпоредба държавите членки могат да определят за прилагането на член 6 референтен период, който не надвишава четири месеца. Втората разпоредба предвижда, че 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). Следователно не се изисква равномерно разпределение на часовете работа.
- 44 Така систематичният анализ на Директива 2003/88 подкрепя тълкуване на член 5 от нея, според което минималната почивката от 24 часа без прекъсване плюс междудневната почивка от 11 часа, посочена в член 3 от тази директива, може да се предоставят в който и да е момент в рамките на всеки седемдневен период.
- 45 Трето, що се отнася до целта на Директива 2003/88, уместно е да се припомни, че директивата има за цел да защити ефективно безопасността и здравето на работниците. Като се има предвид тази основна цел, всеки работник трябва по-специално да ползва почивки с подходяща

продължителност (решения от 9 септември 2003 г., Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, т. 92 и от 23 декември 2015 г., Комисия/Гърция, C-180/14, непубликувано, EU:C:2015:840, т. 51). За целта член 5, първа алинея от тази директива предвижда минимална седмична почивка без прекъсване в полза на всеки работник.

- 46 Въпреки това от посочената директива, и по-специално от съображение 15 от нея, следва, че тя също така допуска известна гъвкавост при прилагането на нейните разпоредби. Така тя съдържа няколко разпоредби, като посочените в точка 34 от настоящото решение, които позволяват чрез мерки за компенсация да се дерогират изискванията за минимална почивка, по-специално при дейности, при които се работи на смени или е необходимо да се осигури непрекъснато обслужване или производство. Освен това, както следва от точка 42 от настоящото решение, член 16, буква а) от Директива 2003/88 предвижда, че за прилагането на член 5 от нея, отнасящ се до седмичната почивка, държавите членки могат да определят по-дълъг референтен период. Впрочем преследвана от тази директива цел да се осигури подходяща защита на безопасността и здравето на работниците, като същевременно се предостави на държавите членки известна гъвкавост при прилагане на разпоредбите на директивата, следва и от самия текст на този член 5, както беше посочено в точка 41 от настоящото решение.
- 47 Освен това такова тълкуване на член 5 може да е в полза не само на работодателя, но и на работника и позволява на съответния работник да се предоставят няколко поредни почивни дни в края на даден референтен период или в началото на следващия. Освен това в случая на предприятие, което като Varzim Sol е отворено седем дни в седмицата, задължението за фиксиране на почивните дни би довело до лишаване на някои работници от възможността да ползват тези почивни дни през уикенда. Според тази юрисдикция това е причината, поради която служителите на Varzim Sol никога не са искали почивните им дни да бъдат фиксирани.
- 48 От изложеното следва, че след като задължава държавите членки да предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че всеки работник има право за всеки седемдневен период на минимална почивка от 24 часа без прекъсване плюс междудневната почивка от 11 часа, посочена в член 3 от Директива 2003/88, без обаче да фиксира момента, в който трябва да бъде предоставена тази минимална почивка, член 5 от Директива 2003/88 предоставя на държавите членки определена свобода на преценка в това отношение. Макар този член да допуска национална правна уредба, която не гарантира на работника, че ще може да ползва минималната почивка най-късно на седмия ден след шест последователни работни дни, посоченият работник при всички положения се ползва от защитата, предвидена в Директива 2003/88, що се отнася до междудневната почивка и до максималната продължителност на седмичното работно време.
- 49 Освен това, както посочва генералният адвокат в точка 46 от заключението си, тази директива установява минимални норми на защита на работниците в областта на организацията на работното време. Всъщност член 15 от посочената директива разрешава на държавите членки да прилагат или въвеждат закони, подзаконови или административни разпоредби, които са по-благоприятни за защитата на безопасността и здравето на работниците, или да улесняват или разрешават прилагането на колективни трудови договори или споразумения между социалните партньори, които са по-благоприятни за защитата на безопасността и здравето на работниците. В това отношение запитващата юрисдикция е тази, която трябва да провери дали и в каква степен приложимата в главното производство национална правна уредба предвижда такава по-широка защита.
- 50 Що се отнася до член 31, параграф 2 от Хартата, чието тълкуване също е поискано от запитващата юрисдикция, следва да се констатира, че тази разпоредба 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. От разясненията относно Хартата (ОВ С 303, 2007 г., стр. 17) обаче е видно, че тази разпоредба се основава на Директива

93/104, както и на член 2 от Европейската социална харта, подписана в Торино на 18 октомври 1961 г. и ревизирана в Страсбург на 3 май 1996 г., и на точка 8 от Хартата на Общността за основните социални права на работниците, приета на заседание на Европейския съвет, проведено в Страсбург на 9 декември 1989 г. От своя страна, член 2, параграф 5 от Европейската социална харта, отнасящ се до ежеседмичната почивка, също има предвид директиви 93/104 и 2003/88. При това положение, както отбелязва генералният адвокат в точка 44 от заключението си, член 31, параграф 2 от Хартата не може да даде допълнителни насоки за тълкуването на член 5 от Директива 2003/88.

- 51 Ето защо на въпроси от първи до трети следва да се отговори, че член 5 от Директива 93/104 и член 5, първа алинея от Директива 2003/88 трябва да се тълкуват в смисъл, че не изискват минималната седмична почивка от 24 часа без прекъсване, на която работникът има право, да бъде предоставяна най-късно в деня, следващ шест последователни работни дни, а изискват тази почивка да бъде предоставяна в рамките на всеки седемдневен период.

По четвъртия въпрос

- 52 С четвъртия си въпрос запитващата по същество иска да установи дали член 16, буква а) от Директива 2003/88 трябва да се тълкува в смисъл, че двата дена отпуск, на които този член дава право, могат да бъдат разпределени, и то независимо как, в рамките на референтния период от 14 дни.
- 53 Запитващата юрисдикция обаче не уточнява дали португалският законодател е транспонирал тази разпоредба, която позволява да се предвиди по-дълъг референтен период за прилагането на член 5 от тази директива. Освен това както жалбоподателят в главното производство, така и португалското правителство и Комисията отбелязват, че Португалия не се е възползвала от тази възможност.
- 54 При всяко положение, в съответствие с член 94, буква в) от Процедурния правилник на Съда запитващата юрисдикция трябва да посочи конкретните причини, поради които има колебания относно тълкуването на някои разпоредби на правото на Съюза и счита за нужно да постави преюдициални въпроси на Съда. Така, необходимо е запитващата юрисдикция да даде минимални разяснения относно причините да иска тълкуване именно на посочените от нея разпоредби на правото на Съюза, както и относно връзката, която установява между тези разпоредби и националната правна уредба, приложима към разглеждания от нея спор (решение от 27 септември 2017 г., Puškar, C-73/16, EU:C:2017:725, т. 120 и цитираната съдебна практика).
- 55 Тези изисквания освен това са отразени и в Препоръките на Съда на Европейския съюз към националните юрисдикции относно отправянето на преюдициални запитвания (ОВ С 439, 2016 г., стр. 1) (решение от 27 септември 2017 г., Puškar, C-73/16, EU:C:2017:725, т. 121).
- 56 В случая следва да се констатира, че четвъртият въпрос не отговаря на изискванията, припомнени в предходните точки, тъй като запитващата юрисдикция не посочва по какви причини тълкуването на член 16, буква а) от Директива 2003/88 е от значение за висящия пред нея спор.
- 57 Поради това четвъртият въпрос е недопустим.

По съдебните разноси

- 58 С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред запитващата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноси. Разходите, направени за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (втори състав) реши:

Член 5 от Директива 93/104/ЕО на Съвета от 23 ноември 1993 година относно някои аспекти на организацията на работното време, изменена с Директива 2000/34/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 22 юни 2000 г., както и член 5, първа алинея от Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време трябва да се тълкуват в смисъл, че не изискват минималната седмична почивка от 24 часа без прекъсване, на която работникът има право, да бъде предоставяна най-късно в деня, следващ шест последователни работни дни, а изискват тази почивка да бъде предоставяна в рамките на всеки седемдневен период.

Подписи