РЕШЕНИЕ НА СЪДА (втори състав)

25 ноември 2010 година *

По дело C-429/09

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 234 ЕО от Verwaltungsgericht Halle (Германия) с акт от 30 септември 2009 г., постъпил в Съда на 30 октомври 2009 г., в рамките на производство по дело

Günter Fuß

срещу

Stadt Halle,

* Език на производството: немски.

СЪДЪТ (втори състав),

състоящ се от: г-н J. N. Cunha Rodrigues, председател на състав, г-н Ал. Арабаджиев, г-н A. Rosas, г-н U. Lõhmus и г-н A. Ó Caoimh (докладчик), съдии

генерален адвокат: г-н P. Mengozzi,
секретар: г-н B. Fülöp, администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 2 септември 2010 г.,

като има предвид становищата, представени:

— за г-н Fuß, от адв. M. Geißler, Rechtsanwalt,

— за Stadt Halle, от адв. T. Brümmer, Rechtsanwalt,

— за германското правителство, от г-н J. Möller и г-н C. Blaschke, в качеството на представители,

— за Европейската комисия, от г-н V. Kreuschitz и г-н M. van Beek, в качеството на представители,

предвид решението, взето след изслушване на генералния адвокат, делото да бъде разгледано без представяне на заключение,

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, стр. 18), изменена с Директива 2000/34/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 22 юни 2000 година (ОВ L 195, стр. 41, наричана по-нататък „Директива 93/104“), както и на 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, стр. 9; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 7, стр. 3).

2 Запитването е отправено в рамките на спор между г-н Fuß и работодателя му Stadt Halle [град Хале] във връзка с искането за обезщетение, направено поради извънредния труд, положен от г-н Fuß като работник в противопожарната служба на града.

Правна уредба

Правна уредба на Съюза

Директива 93/104

3 Член 1 от Директива 93/104, озаглавен „Предмет и приложно поле“, предвижда в параграф 1 и параграф 2, буква а):

„1. Настоящата директива определя минималните изисквания за безопасност и здраве при организацията на работното време.

2. Настоящата директива се прилага за:

а) минималната продължителност на междудневната почивка, междуседмичната почивка и годишния отпуск, на почивките в работно време и максималната продължителност на седмичното работно време“. [неофициален превод]

4 Член 2 от същата директива, озаглавен „Определения“, гласи:

„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;

[…]“ [неофициален превод]

5 Под заглавие „Максимална продължителност на седмичното работно време“ член 6 от посочената директива гласи:

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

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

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

6 Във връзка с прилагането на максималната продължителност на седмичното работно време, посочена в член 6 от Директива 93/104 държавите членки могат съгласно член 16, точка 2 от тази директива да определят референтен период, който не надвишава четири месеца, освен ако не са приложими дерогациите, предвидени в член 17 от същата директива. Съгласно параграф 4 от последната разпоредба при упражняването на правото за дерогиране на член 16, точка 2 все пак не може да се установява референтен период, който надвишава шест месеца, а когато референтните периоди са определени в колективни трудови договори или споразумения, сключени между социалните партньори — дванадесет месеца.

7 Член 18, параграф 1 от Директива 93/104 гласи следното:

„1. а) Държавите членки приемат необходимите законови, подзаконови и административни разпоредби, за да се съобразят с настоящата директива най-късно до 23 ноември 1996 г. или правят необходимото до тази дата социалните партньори да приемат необходимите разпоредби под формата на споразумение, като държавите членки са задължени да вземат всички необходими мерки, за да гарантират във всеки момент постигането на предвидените от настоящата директива резултати.

б) i) Държава членка може да не прилага разпоредбите на член 6, като същевременно съблюдава общите принципи за защита на безопасността и здравето на работниците и при условие че предприема необходимите мерки, за да гарантира, 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, точка 2, освен ако преди това е получил съгласието на работника да извършва такава работа,

— никой работник не следва да търпи вреди за това, че не желае да даде съгласието си за извършване на такава работа,

— работодателят води актуална документация за всички работници, които извършват такава работа,

— 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 работното време,

— 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, точка 2.

[…]“ [неофициален превод]

Директива 2003/88

8 Видно от съображение 1 от Директива 2003/88 същата кодифицира за по-голяма яснота разпоредбите на Директива 93/104.

9 Съгласно член 1 от Директива 2003/88, озаглавен „Предмет и приложно поле“:

1. Настоящата директива определя минималните изисквания за безопасност и здраве при организацията на работното време.

2. Настоящата директива 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

[…]

10 Член 2, точка 1 от същата директива, озаглавен „Определения“, гласи:

„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“.

11 Под заглавие „Максимална продължителност на седмично работно време“ член 6 от същата директива предвижда:

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

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

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

12 Във връзка с прилагането на максималната продължителност на седмичното работно време, посочена в член 6 от Директива 93/104 държавите членки могат съгласно член 16, точка 2 от тази директива да определят референтен период, който не надвишава четири месеца, освен ако не са приложими дерогациите, предвидени в членове 17 и 18 от същата директива. Съгласно член 19, първа и втора алинея от същата директива при упражняването на правото за дерогиране на член 16 все пак не може да се установява референтен период, който надвишава шест месеца, а когато референтните периоди са посочени в колективни трудови договори или споразумения, сключени между социалните партньори — дванадесет месеца.

13 Съгласно член 22, параграф 1, първа алинея от посочената 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;

б) никой работник не [следва да търпи вреди] 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)“.

14 Съгласно член 27, параграф 1 от Директива 2003/88 Директива 93/104 се отменя, без да се засягат задълженията на държавите членки по отношение на крайните срокове за въвеждане в националното законодателство.

15 Съгласно член 28 от Директива 2003/88 същата влиза в сила на 2 август 2004 г.

Национална правна уредба

16 Член 2, параграф 1 от Наредбата за работното време на пожарникарите, служители в градските и общинските противопожарни служби в провинция Саксония-Анхалт (Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten im feuerwehrtechnischen Dienst der Städte und Gemeinden на провинция Саксония-Анхалт) от 7 октомври 1998 г. (наричана по-нататък „ArbZVO-FW 1998“), която е в сила до 31 декември 2007 г., предвижда:

„Нормалната продължителност на работното време на служителите, работещи на смени, чиято седмична дейност се осъществява основно в дежурния център, е средно 54 часа. […]“

17 Считано от 1 януари 2008 г., ArbZVO-FW 1998 е заменена с ArbZVO-FW от 5 юли 2007 г. (наричана по-нататък „ArbZVO-FW 2007“).

18 Член 2, параграф 1 от ArbZVO-FW 2007 гласи:

„Нормалната продължителност на седмичното работно време на служителите възлиза на 48 часа, като тя е определена средно за годината и включва извънредния труд“.

19 Член 4 от ArbZVO-FW 2007, озаглавен „Индивидуални споразумения“, гласи следното:

„1. При спазване на общите принципи за защита на безопасността и здравето, продължителността на работата на смени може да надхвърля нормалната средна продължителност на седмичното работно време по член 2, параграф 1, ако засегнатите лица посочат, че са съгласни и работодателят представи доказателство за това.

2. Съгласието по параграф 1 може да бъде оттеглено с шестмесечно предизвестие. Заинтересованите лица се уведомяват за това писмено“.

20 Член 72, параграф 3 от Закона за публичната служба в провинция Саксония-Анхалт (Beamtengesetz Land Sachsen-Anhalt), в редакцията му в сила към момента на настъпване на фактите по главното производство, предвижда, че за полагането на дежурства продължителността на работното време може да бъде увеличена според нуждите на службата, без да надвишава 54 часа седмично.

Спорът по главното производство и преюдициалните въпроси

21 Г-н Fuß е нает на работа от Stadt Halle на 10 май 1982 г. След като през 1998 г. е назначен за служител на длъжност старши пожарникар („Oberbrandmeister“), на 15 декември 2005 г. той преминава на длъжност главен пожарникар („Hauptbrandmeister“).

22 До 4 януари 2007 г. г-н Fuß работи в оперативната служба „Противопожарна защита“ на Stadt Halle в качеството на командир на машина. Графикът на работа предвижда работното му време да бъде със средна продължителност от 54 часа седмично при смени от по 24 часа. Всяка смяна, по време на която пожарникарят трябва да присъства в противопожарната служба, се състои от период на оперативна работа и период на оперативна готовност, през който съответният служител може при необходимост да бъде изпратен на местопроизшествие.

23 Като се позовава на Определение на Съда от 14 юли 2005 г. по дело Personalrat der Feuerwehr Hamburg (C-52/04, Recueil, стр. I-7111), с писмо от 13 декември 2006 г. г-н Fuß иска седмичното му работно време да не превишава занапред горната средна граница от 48 часа, предвидена в член 6, буква б) от Директива 2003/88. Със същото писмо г-н Fuß иска да получи обезщетение за незаконно положения от него извънреден труд в периода от 1 януари 2004 г. до 31 декември 2006 г., като това обезщетение можело да бъде под формата на допълнителна почивка или парично обезщетение, съответстващо на положения извънреден труд.

24 С решение от 2 януари 2007 г. Stadt Halle премества принудително г-н Fuß за период от приблизително две години в командния център с обосновката, че преместването е по съображения, свързани с организацията на службата. Във връзка с това решение е постановено Решение от 14 октомври 2010 г. по дело Fuß (C-243/09, Сборник, стр. I-9849).

25 С решение от 20 март 2007 г. Stadt Halle отхвърля искането за обезщетение, направено от г-н Fuß за периода между 1 януари 2004 г. и 31 декември 2006 г., позовавайки се на определение на Oberverwaltungsgericht на провинция Саксония-Анхалт от 17 октомври 2006 г., съгласно което правото на обезщетяване чрез предоставянето на допълнителна почивка възниква от деня на направеното за тази цел искане. За сметка на това Stadt Halle уважава искането на г-н Fuß за обезщетяване чрез предоставяне на допълнителна почивка за положения извънреден труд, считано от януари 2007 г. Доколкото обаче след преместването му в друга служба максималната продължителност на седмичното работно време била спазена, за този период той не можел да получи никаква финансова компенсация нито под формата на обезщетение за вреди, нито въз основа на правото на премахване на вредоносните последици.

26 С решение от 25 април 2007 г. Stadt Halle отхвърля жалбата, подадена от г-н Fuß срещу посочения отказ от 20 март 2007 г., приемайки, че макар последният да може да иска преустановяване на нарушението на правото на Съюза поради надвишаването на средната продължителност на седмичното работно време от 48 часа, това важи само за периода, започващ от края на месеца, през който е направено искането, като преди това служителят е длъжен да оспори пред своя работодател незаконосъобразното му поведение.

27 След като е сезиран с жалба срещу решенията от 20 март и 25 април 2007 г., Verwaltungsgericht Halle приема, че съгласно националното право г-н Fuß няма право на обезщетяване с допълнителна почивка или парично обезщетение поради положения от него извънреден труд. Всъщност правото на допълнителна почивка за период, съответен на общата продължителност на положения извънреден труд, не намирало правно основание в националното законодателство. От друга страна, г-н Fuß не можел да получи и възнаграждение за извънредния труд, тъй като не е бил задължен да полага такъв.

28 Според посочената юрисдикция правото на допълнителна почивка може да се обоснове съгласно националното право единствено с принципа на добросъвестност по смисъла на член 242 от Гражданския кодекс (Bürgerliches Gesetzbuch, наричан по-нататък „BGB“). Все пак такова право предполагало съответният служител да е подал до своя работодател молба, в която да посочи, че не желае да полага труд извън предвидената в закона продължителност на работното време. В такъв случай обезщетяването щяло да е възможно само за часовете, които служителят незаконосъобразно е бил принуден да отработи след подаването на посочената молба.

29 Все пак запитващата юрисдикция си задава въпроса дали правото на обезщетяване не може да бъде изведено от Директива 2003/88. Всъщност изискването предварително да се отправи молба до работодателя на практика ограничавало прилагането на правото на Съюза до случаите, в които служителите се позовават на това право, и по този начин насърчавало поведение като разглежданото в главното производство, а именно спазване на правото на Съюза само когато е направено искане за неговото прилагане. Освен това в конкретния случай Stadt Halle съобщил, че ще премества лицата, които предявяват произтичащи от посочената директива права, от оперативната в друга служба и действително преместил г-н Fuß, след като той подал молба, в която заявил, че повече не желае да полага труд над максималната продължителност на седмичното работно време. Поставя се и въпросът дали от разпоредбите, свързани с предвидените в същата директива референтни периоди, може да произтича право на обезщетяване чрез предоставянето на допълнителна почивка.

30 При тези условия Verwaltungsgericht Halle решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Произтичат ли от Директива [2003/88] права на обезщетяване, когато работодателят (публичноправен субект) е определил продължителност на работното време, надвишаваща границата, установена в член 6, буква б) от Директива [2003/88]?

2) При утвърдителен отговор на първия въпрос, произтича ли въпросното право само от нарушението на Директива [2003/88], или правото [на Съюза] поставя допълнителни условия за възникването на това право, като например да е подадена молба до работодателя за намаляване на продължителността на работното време или да е извършено нарушение при определянето на работното време?

3) Ако съществува право на обезщетяване, каква следва да бъде формата на обезщетението — предоставяне на допълнителна почивка или предоставяне на парично обезщетение и какви разпоредби предвижда правото [на Съюза] за определянето на посоченото обезщетение?

4) Следва ли референтните периоди по член 16, буква б) и/или член 19, втора алинея от Директива [2003/88] да се прилагат пряко в случай като настоящия, когато националното право само определя продължителност на работното време, надвишаваща максималната продължителност, установена в член 6, буква б) от Директива [2003/88], без да предвижда обезщетение? Ако се приеме, че е налице пряка приложимост, необходимо ли е обезщетяване и евентуално под каква форма, в случай че работодателят не е предоставил обезщетение преди изтичането на референтния период?

5) Как следва да се отговори на първите четири въпроса при действието на Директива [93/104]?“.

По преюдициалните въпроси

Встъпителни съображения

31 С въпросите си запитващата юрисдикция иска да се установят, от една страна, условията за възникване на право на обезщетяване на претърпяна вреда в случаи като този по главното производство, при който средната продължителност на седмичното работното време на работник, нает като пожарникар в оперативна служба, която е част от обществения сектор, надвишава предвидената в Директива 93/104 и Директива 2003/88, и от друга страна, процесуалните правила и критериите за предоставяне на такова право на обезщетяване.

32 За да се отговори на тези въпроси, като начало следва да се отбележи, че направеното в главното производство искане за обезщетение, отнасящо се до периода между 1 януари 2004 г. и 31 декември 2006 г., се урежда, както правилно заключава запитващата юрисдикция, отчасти от разпоредбите на Директива 93/104, която е в сила до 1 август 2004 г., и отчасти от тези на Директива 2003/88, която считано от 2 август 2004 г. кодифицира разпоредбите на посочената Директива 93/104. Доколкото обаче релевантните разпоредби от тези директиви имат по същество идентично съдържание и доколкото поради тази идентичност 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 посочват само разпоредбите на Директива 2003/88.

33 На първо място, следва да се припомни, че член 6, буква б) от Директива 2003/88 представлява социалноправна норма на Европейския съюз с особено значение,

която трябва да ползва всеки работник, доколкото това е минимално изискване, предназначено да осигури защитата на неговата безопасност и здраве, и която задължава държавите членки да определят горна граница от 48 часа като средна продължителност на седмичното работно време, която, както изрично е посочено в споменатата разпоредба, включва извънредния труд и не може да бъде дерогирана по отношение на дейности като тези на пожарникарите в главното производство — дори при съгласие на заинтересования работник — без възможността по член 22, параграф 1, първа алинея от Директивата да е приложена във вътрешното право (вж. в този смисъл Решение от 5 октомври 2004 г. по дело Pfeiffer и др., C-397/01—C-403/01, Recueil, стр. I-8835, точки 98 и 100, както и Решение по дело Fuß, посочено по-горе, точки 33—35 и 38).

34 Следователно, както Съдът вече е постановил, държавите членки не могат да определят едностранно обхвата на член 6, буква б) от Директива 2003/88, като поставят в зависимост от каквото и да е условие или ограничение прилагането на правото на работниците средната продължителност на седмичното работно време да не надвишава тази горна граница (вж. Решение по дело Pfeiffer и др., посочено по-горе, точка 99, както и Решение по дело Fuß, посочено по-горе, точка 52).

35 Освен това Съдът е постановил също, че член 6, буква б) от Директива 2003/88 има непосредствено действие, тъй като предоставя на частноправните субекти права, на които те могат да се позоват пряко пред националните юрисдикции (Решение по дело Pfeiffer и др., посочено по-горе, точки 103—106, както и Решение по дело Fuß, посочено по-горе, точки 56—59).

36 Както Съдът постановява в точка 60 от Решение по дело Fuß, посочено по-горе, безспорно е, че в периода, до който се отнася направеното в главното производство искане за обезщетение, срокът за транспониране на Директива 93/104, която е кодифицирана с Директива 2003/88, е изтекъл и че провинция Саксония-Анхалт не я е транспонирала във вътрешното си право по отношение на работещите в оперативна служба пожарникари.

37 По-конкретно се установява, че ArbZVO-FW 1998, приложима за пожарникарите през посочения период, е допускала средна продължителност на седмичното работно време, надвишаваща максималната граница от 48 часа, предвидена в член 6, буква б) от Директива 2003/88, и че през същия този период въпросната провинция не е приложила във вътрешното си право предвидената в член 22, параграф 1 от тази директива възможност за дерогация — възможност, която може да бъде използвана само ако заинтересованият работник е изразил съгласието си — доколкото тези разпоредби от посочената директива са били транспонирани, считано едва от 1 януари 2008 г. с приемането на ArbZVO-FW 2007 (вж. Решение по дело Fuß, посочено по-горе, точки 36, 37 и 45).

38 При тези условия работник като г-н Fuß, нает от Stadt Halle в оперативна служба, има право да се позове пряко на разпоредбите на член 6, буква б) от Директива 2003/88 срещу работодател, публичноправен субект, за да изиска спазването на произтичащото от нея право средната продължителност на седмичното работно време да не надвишава 48 часа (Решение по дело Fuß, посочено по-горе, точка 60).

39 В това отношение следва да се припомни, че произтичащото по силата на директива задължение за държавите членки да постигнат предвидения в нея резултат, както и задължението им по член 4, параграф 3 ДЕС да вземат всички общи

или специални мерки, необходими, за да гарантират неговото изпълнение, тежи върху всички органи на държавите членки. Тези органи имат такива задължения включително, евентуално, в качеството им на работодатели (Решение от 15 април 2008 г. по дело Impact, C-268/06, Сборник, стр. I-2483, точка 85).

40 Съгласно практиката на Съда, когато е невъзможно националната правна уредба да бъде тълкувана и приложена по начин, съответстващ на изискванията на правото на Съюза, националните юрисдикции и административните органи имат задължението да приложат правото на Съюза в неговата цялост и да защитят правата, които то дава на частноправните субекти, като при необходимост оставят без приложение разпоредбите от вътрешното право, които са в противоречие с него (вж. в този смисъл Решение от 22 юни 1989 г. по дело Costanzo, 103/88, Recueil, стр. 1839, точка 33, Решение от 11 януари 2007 г. по дело ITC, C-208/05, Сборник, стр. I-181, точки 68 и 69, както и Решение по дело Fuß, посочено по-горе, точка 63).

41 В светлината на тези встъпителни съображения следва да се отговори на въпросите, поставени от запитващата юрисдикция.

По първия въпрос

42 С първия си въпрос запитващата юрисдикция иска по същество да се установи дали правото на Съюза, и в частност Директива 2003/88, предоставя на работник, който — подобно на г-н Fuß в случая по главното производство — като пожарникар, нает в оперативна служба, която е част от обществения сектор, е полагал труд при средна продължителност на седмичното работно време, надвишаваща предвидената в член 6, буква б) от тази директива горна граница от 48 часа, право на обезщетяване за претърпяната вреда.

43 Следва да се припомни, че Директива 2003/88 има за цел да определи минимални изисквания, предназначени да подобрят условията на живот и труд на работниците посредством сближаване на националните законодателства, отнасящи се по-конкретно до продължителността на работното време. Тази хармонизация на равнище на Съюза в областта на организацията на работното време цели да гарантира по-добра защита на безопасността и здравето на работниците, като им предостави минимално време за почивка — най-вече междудневна и седмична — както и подходящи почивки в работния ден, и като предвиди горна граница за продължителността на седмичното работно време (вж. по-специално Решение по дело Pfeiffer и др., точка 76, както и Решение по дело Fuß, точка 32).

44 Както Европейската комисия основателно отбелязва, Директива 2003/88 обаче не съдържа разпоредби относно приложимите санкции при нарушение на предвидените в нея минимални изисквания, по-специално във връзка с продължителността на работното време, и следователно не съдържа специално правило относно поправянето на вредата, която евентуално е претърпяна от работниците в резултат на такова нарушение.

45 Все пак следва да се припомни, че съгласно постоянната съдебна практика принципът на отговорност на държавата за вреди, причинени на частноправните субекти вследствие на нарушения на правото на Съюза, за което носи отговорност държавата, е присъщ на системата на договорите, на които се основава Съюзът (вж. в този смисъл Решение от 19 ноември 1991 г. по дело Francovich и др., C-6/90 и C-9/90, Recueil, стр. I-5357, точка 35, Решение от 5 март 1996 г. по дело Brasserie du pêcheur и Factortame, C-46/93 и C-48/93, Recueil, стр. I-1029, точка 31, както и Решение от 26 януари 2010 г. по дело Transportes Urbanos y Servicios Generales, C-118/08, Сборник, стр. I-635, точка 29).

46 От посочената съдебна практика следва, че това задължение съществува във всички хипотези на нарушаване на правото на Съюза от държава членка, при това независимо кой е публичният орган, извършил нарушението, и кой е публичният орган, който съгласно правото на съответната държава членка носи отговорност за поправянето на вредите (вж. в този смисъл Решение по дело Brasserie du pêcheur и Factortame, посочено по-горе, точка 32, Решение от 1 юни 1999 г. по дело Konle, C-302/97, Recueil, стр. I-3099, точка 62, Решение от 4 юли 2000 г. по дело Haim, C-424/97, Recueil, стр. I-5123, точка 27 и Решение от 30 септември 2003 г. по дело Köbler, C-224/01, Recueil, стр. I-10239, точка 31).

47 Така Съдът е постановил, че увредените частноправни субекти имат право на обезщетение при наличието на три условия, а именно предмет на нарушената правна норма на Съюза да е предоставянето на права на частноправните субекти, нарушението на тази норма да е достатъчно съществено и да съществува пряка причинно-следствена връзка между нарушението и претърпяната от частнопправните субекти вреда (вж. в този смисъл Решение по дело Transportes Urbanos y Servicios Generales, посочено по-горе, точка 30).

48 Преценката дали тези условия са изпълнени, за да се приеме, че съответната държава членка носи отговорност за вредите, претърпени от частноправните субекти поради нарушаване на правото на Съюза, по принцип трябва да се извърши от националните юрисдикции съгласно предоставените от Съда за тази цел насоки (вж. Решение от 12 декември 2006 г. по дело Test Claimants in the FII Group Litigation, C-446/04, Recueil, стр. I-11753, точка 210 и цитираната съдебна практика).

49 Във връзка с главното производство в това отношение трябва да се отбележи, че що се отнася до първото условие, от точки 33—35 от настоящото решение следва, че доколкото налага на държавите членки горна граница относно средната продължителност на седмичното работно време, която трябва да важи за всеки работник, тъй като става въпрос за минимално изискване, член 6, буква б) от Директива 2003/88 представлява социалноправна норма на Съюза с особено

значение, чийто обхват не може да бъде подчинен на каквото и да е условие или ограничение и която предоставя на частноправните субекти права, на които те могат пряко да се позовават пред националните юрисдикции.

50 При тези условия изглежда очевидно, че член 6, буква б) от Директива 2003/88 представлява норма от правото на Съюза, с която се предоставят права на частноправните субекти, и че поради това в главното производство е изпълнено първото условие за възникване на право на обезщетяване.

51 Що се отнася до второто условие, следва да се припомни, че съгласно практиката на Съда наличието на достатъчно съществено нарушение на правото на Съюза предполага явно и значително неспазване от държавата членка на границите, които са наложени на нейното право на преценка, като факторите, които трябва да се вземат под внимание в това отношение, са по-конкретно степента на яснота и прецизност на нарушената правна норма, както и обхватът на свободата на преценка, която нарушената норма предоставя на националните власти (вж. по-специално Решение по дело Brasserie du pêcheur и Factortame, посочено по-горе, точки 55 и 56, както и Решение от 25 януари 2007 г. по дело Robins и др., C-278/05, Сборник, стр. I-1053, точка 70).

52 При всички положения нарушението на правото на Съюза е достатъчно съществено, когато то е извършено при явно несъобразяване с практиката на Съда в съответната област (вж. по-специално Решение по дело Brasserie du pêcheur и Factortame, посочено по-горе, точка 57, Решение от 28 юни 2001 г. по дело Larsy, C-118/00, Recueil, стр. I-5063, точка 44 и Решение по дело Köbler, посочено по-горе, точка 56).

53 Доколкото, както се посочва в точка 48 от настоящото съдебно решение, националните юрисдикции трябва да проверяват дали са изпълнени условията, при които държавите носят отговорност, произтичаща от нарушаването на правото на Съюза, то следва да се заключи, че по отношение на главното производство Съдът разполага с всички необходими данни, за да прецени дали фактите в конкретния случай трябва да бъдат квалифицирани като достатъчно съществено нарушение на правото на Съюза (вж. по аналогия Решение от 26 март 1996 г. по дело British Telecommunications, C-392/93, Recueil, стр. I-1631, точка 41, както и Решение от 17 октомври 1996 г. по дело Denkavit и др., C-283/94, C-291/94 и C-292/94, Recueil, стр. I-5063, точка 49).

54 Всъщност, както Комисията основателно отбелязва, още преди периода, до който се отнася разглежданото искане за обезщетяване, а именно от 1 януари 2004 г. до 31 декември 2006 г., през който средната продължителност на седмичното работно време на г-н Fuß е била 54 часа съгласно ArbZVO-FW 1998, при смени от по 24 часа, състоящи се от период на оперативна работа и период на оперативна готовност, през които той е трябвало да присъства на работното си място, Съдът постановява Решение от 3 октомври 2000 г. по дело Simap (C-303/98, Recueil, стр. I-7963), Определение от 3 юли 2001 г. по дело CIG (C-241/99, Recueil, стр. I-5139) и Решение от 9 септември 2003 г. по дело Jaeger (C-151/02, Recueil, стр. I-8389).

55 От тази съдебната практика, която предшества фактите по главното производство, обаче следва, че работното време, състоящо се от периоди на дежурство и оперативна готовност, при които е необходимо физическото присъствие на съответния работник на работното място, е част от понятието „работно време“ по смисъла на Директива 2003/88 и че поради това тази директива не допуска национална правна уредба, предвиждаща средна продължителност на седмичното работно време, което доколкото включва такива периоди на дежурство и оперативна готовност, надвишава седмичната горна граница, предвидена в член 6, буква б) от посочената директива (вж. Решение по дело Simap, посочено по-горе, точки 46—52, Определение по дело CIG, посочено по-горе, точки 33 и 34, както и Решение по дело Jaeger, посочено по-горе, точки 68—71, 78 и 79).

56 Освен това в решението си по дело Pfeiffer и др., постановено на 5 октомври 2004 г., тоест през разглеждания в главното производство период, Съдът потвърждава посочената съдебна практика във връзка с периодите на оперативна готовност от страна на работници, които както в дадения случай, работят в служби на гражданска защита.

57 Освен това отново през същия период в светлината на посочената в точки 53—55 от настоящото съдебно решение съдебна практика Съдът, считайки, че въпросът за понятието „работно време“ по смисъла на Директива 2003/88 не поражда каквото и да е основателно съмнение, приема на 14 юли 2005 г. съгласно член 104, параграф 3 от своя процедурен правилник определение по дело Personalrat der Feuerwehr Hamburg, посочено по-горе, съгласно което освен в изключителни случаи, какъвто не е настоящият, дейностите, осъществявани от оперативните екипи в обществените противопожарни служби, попадат в приложното поле на Директива 2003/88, така че по принцип член 6, буква б) от нея не допуска надвишаване на установената горна граница от 48 часа, предвидена за максималната продължителност на седмичното работно време, включително с полагането на дежурства (вж. Решение по дело Fuß, посочено по-горе, точка 44).

58 При тези обстоятелства следва да се заключи, че доколкото е извършено при явно несъобразяване с практиката на Съда, неспазването на предписанията на член 6, буква б) от Директива 2003/88 през разглеждания в главното производство период трябва да се разглежда като достатъчно съществено нарушение на правото на Съюза, поради което в главното производство е изпълнено и второто условие за възникване на право на обезщетяване.

59 Накрая, що се отнася до третото условие във връзка с отговорността на държавата за нарушаване на правото на Съюза, запитващата юрисдикция трябва да провери дали, както явно следва от представената на Съда документация, съществува пряка причинно-следствена връзка между посоченото нарушение на член 6, буква б) от Директива 2003/88 и претърпяната от г-н Fuß вреда, изразяваща се в загуба на време за почивка, с което той е щял да разполага, ако е била спазена предвидената в тази разпоредба максимална продължителност на седмичното работно време.

60 Следователно изглежда — като това все пак следва бъде проверено от запитващата юрисдикция — че условията за предоставяне на право на обезщетяване, предвидени в съдебната практика, са изпълнени в главното производство, което впрочем самото германско правителство признава по време на съдебното заседание.

61 Съгласно съдебната практика, цитирана в точка 46 от настоящото съдебно решение, публичноправен субект, какъвто по главното производство е Stadt Halle или провинция Саксония-Анхалт, може да носи отговорност за вреда, причинена на частноправен субект, когато тази вреда е настъпила в резултат на приети от публичноправния субект вътрешноправни мерки в нарушение на правото на Съюза. Освен това правото на Съюза също допуска възможността публичноправен субект да носи отговорност наред със самата държава членка за вредата, претърпяна от частноправен субект в резултат от тези мерки (вж. в този смисъл Решение по дело Haim, посочено по-горе, точки 31 и 32).

62 В това отношение следва да се отбележи, че освен ако не е налице право на обезщетяване, което произтича пряко от правото на Съюза в случаите, когато трите припомнени в точка 47 от настоящото съдебно решение условия са изпълнени, държавата е длъжна да отстрани по реда на националното право относно отговорността последиците от причинените вреди, като се има предвид, че

установените от националните законодателства условия във връзка с поправянето на вредите не трябва да бъдат по-неблагоприятни от условията, отнасящи се до подобни вътрешноправни искове (принцип на равностойност), нито да бъдат уредени по начин, който прави получаването на обезщетение практически невъзможно или прекомерно трудно (принцип на ефективност) (Решение по дело Köbler, посочено по-горе, точка 58; Решение от 13 март 2007 г. по дело Test Claimants in the Thin Cap Group Litigation, C-524/04, Сборник, стр. I-2107, точка 123, както и Решение по дело Transportes Urbanos y Servicios Generales, посочено по-горе, точка 31).

63 Ето защо на първия въпрос следва да се отговори, че работник, който — подобно на г-н Fuß в случая по главното производство — като пожарникар, нает в оперативна служба, която е част от обществения сектор, е полагал труд при средна продължителност на седмичното работно време, надвишаваща предвидената в член 6, буква б) от Директива 2003/88, може да се позовава на правото на Съюза, за да ангажира отговорността на органите на съответната държава членка и да получи обезщетение за вредата, претърпяна вследствие на нарушаването на тази разпоредба.

По втория въпрос

64 С първата част на втория си въпрос запитващата юрисдикция пита дали правото на Съюза допуска национална правна уредба като разглежданата в главното производство, която обвързва правото на работниците в обществения сектор да получат обезщетение за вредата, претърпяна в резултат на извършено от органите на съответната държава членка нарушение на разпоредба на правото на Съюза, в дадения случай член 6, буква б) от Директива 2003/88, с допълнително условие, а именно да е налице противоправно поведение от страна на

работодателя. С втората част на този въпрос тя пита дали правото на обезщетение за претърпяната вреда може да бъде обвързано от задължението предварително да се отправи молба до работодателя с оглед спазване на тази разпоредба.

По условието да е налице противоправно поведение от страна на работодателя

65 Следва да се припомни, че съгласно съдебната практика трите условия, посочени в точка 47 от настоящото съдебно решение, са достатъчни, за да възникне в полза на частноправните субекти право на обезщетяване (вж. Решение по дело Brasserie du pêcheur и Factortame, посочено по-горе, точка 66, както и Решение по дело Köbler, посочено по-горе, точка 57).

66 От това следва, че макар правото на Съюза да не изключва по никакъв начин възможността отговорността на държавата да бъде ангажирана на основание на националното право при по-малко ограничителни условия (вж. Решение по дело Test Claimants in the Thin Cap Group Litigation, посочено по-горе, точка 115 и цитираната съдебна практика), то не допуска поставянето на допълнителни условия в това отношение.

67 Така Съдът вече е постановил, че макар определени обективни и субективни обстоятелства, които в рамките на националната правна система могат да бъдат свързани с понятието за виновно противоправно поведение, да са релевантни

при преценката дали дадено нарушение на правото на Съюза е или не е достатъчно съществено с оглед на съдебната практика, припомнена в точка 51 от настоящото съдебно решение, задължението за обезщетяване на вредите, причинени на частноправни субекти, не може да бъде поставено в зависимост от условие, изведено от понятието за виновно противоправно поведение, което надхвърля това за достатъчно същественото нарушение на правото на Съюза. Всъщност налагането на такова допълнително условие би поставило под въпрос правото на обезщетение, което намира своето основание в правния ред на Съюза (вж. Решение по дело Brasserie du pêcheur и Factortame, посочено по-горе, точки 78—80, както и Решение по дело Haim, посочено по-горе, точка 39).

68 Това е така, когато, както в случай като разглеждания в главното производство, е налице условие правото на обезщетение за нарушаване на правото на Съюза да зависи от доказването на конкретно виновно противоправно нарушение, умишлено или поради небрежност, от страна на работодателя, който в дадения случай е Stadt Halle, предвид това че, както следва от точки 51—58 от настоящото съдебно решение, ArbZVO-FW 1998 сама по себе си представлява достатъчно съществено нарушение на правото на Съюза.

69 Все пак в рамките на висящото пред нея дело запитващата юрисдикция трябва да определи дали такова допълнително условие действително е предвидено в националната правна уредба, доколкото германското правителство посочва както в писменото си становище, така и по време на съдебното заседание, че съгласно националното право виновното противоправно поведение на работодателя не представлява условие за възникване на правото на обезщетение.

70 Ето защо на първата част от втория въпрос следва да се отговори, че правото на Съюза не допуска национална правна уредба като разглежданата в главното производство, която обвръзва — като запитващата юрисдикция следва

да провери това — правото на работниците в обществения сектор да получат обезщетение за вредата, претърпяна в резултат на извършено от органите на съответната държава членка нарушение на разпоредба на правото на Съюза, в дадения случай член 6, буква б) от Директива 2003/88, с условие, изведено от понятието за виновно противоправно поведение, което надхвърля това за достатъчно съществуването на нарушение на това право.

По условието, свързано със задължението предварително да се отправи молба до работодателя

71 Според Stadt Halle и германското правителство условието предварително да се отправи молба до работодателя, което произтича от националната съдебна практика, е оправдано, поради факта че правото на служителя да бъде обезщетен с допълнителна почивка, когато продължителността на работното му време надвишава допустимата по закон, се основава на принципа на добросъвестност, предвиден в член 242 от Гражданския кодекс, и следователно е неделима част от отношението на доверие, както и от служебното правоотношение, съществуващи между служителя и работодателя — публичноправен субект. Това изискване щяло да даде възможност на последния да направи необходимото, за да изпълни това задължение за обезщетяване, и своевременно да съобрази графика на работа. В това отношение Stadt Halle добавя, че посоченото изискване отразява волята на националния законодател да избегне натрупването (като обезщетение) на много почивни часове, за да осигури непрекъснатост при изпълнението на обществената служба.

72 В това отношение следва да се припомни, че както произтича от цитираната в точка 62 от настоящото решение съдебна практика, при липсата на разпоредби на правото на Съюза в тази област държавите членки трябва да установят процесуалните правила относно съдебните производства, предназначени да гарантират защитата на правата, които страните в процеса черпят от правото на Съюза, като тези правила следва да са в съответствие с принципите на равностойност и ефективност (вж. Решение от 14 декември 1995 г. по дело

Peterbroeck, C-312/93, Recueil, стр. I-4599, точка 12, Решение по дело Impact, посочено по-горе, точка 46 и Решение от 29 октомври 2009 г. по дело Pontin, C-63/08, Сборник, стр. I-10467, точка 43).

73 В дадения случай, що се отнася до спазването на принципа на равностойност, от предоставените на Съда данни е видно, както поддържа германското правителство, че изискването предварително да се отправи молба до работодателя — което произтича от принципа на добросъвестност, предвиден в член 242 от Гражданския кодекс — явно се отнася (което обаче запитващата юрисдикция трябва да провери) до всички искове, които служителите предявяват срещу работодателите си, за да получат обезщетение за претърпяната вреда, независимо дали тя е настъпила поради нарушаване на националното право или на правото на Съюза.

74 От друга страна, запитващата юрисдикция си задава въпроса дали това условие не противоречи на принципа на ефективност, доколкото то би могло изключително да затрудни прилагането на правото на Съюза.

75 В това отношение следва да се припомни, че относно привеждането в изпълнение на наличните средства за правна защита Съдът приема, що се отнася до отговорността на държава членка за нарушение на общностното право, че националният съд може да провери дали увреденото лице е положило необходимата грижа, за да избегне вредите или да ограничи техния размер, и по-специално дали е използвало своевременно всички правни средства за защита, с които е разполагало (вж. Решение по дело Brasserie du pêcheur и Factortame, посочено по-горе, точка 84, Решение по дело Test Claimants in the Thin Cap Group Litigation, посочено по-горе, точка 124, както и Решение от 24 март 2009 г. по дело Danske Slagterier, C-445/06, Сборник, стр. I-2119, точка 60).

76 Всъщност съобразно общ принцип на правните системи на държавите членки, за да избегне риска от това само̀ да понесе вредите, увреденото лице трябва да докаже, че е положило необходимата грижа, за да ограничи техния размер (Решение от 19 май 1992 г. по дело Mulder и др./Съвет и Комисия, C-104/89 и C-37/90, Recueil, стр. I-3061, точка 33, Решение по дело Brasserie du pêcheur и Factortame, посочено по-горе, точка 85, както и Решение по дело Danske Slagterier, посочено по-горе, точка 61).

77 Все пак от съдебната практика следва, че би било в противоречие с принципа на ефективност да се изисква от увредените лица всеки път да използват всички правни средства за защита, с които разполагат, при положение че това би било прекомерно трудно или не би могло да се изисква в разумна степен от тях (Решение по дело Danske Slagterier, посочено по-горе, точка 62).

78 Така Съдът вече е постановил, че упражняването на правата, предоставени на частноправните субекти с непосредствено приложимите разпоредби на правото на Съюза, би било невъзможно или прекомерно трудно, ако техните искания за обезщетение, основани на нарушение на това право, се отхвърлят или уважават само частично единствено по съображение, че частноправните субекти не са предявили предоставеното от разпоредбите на Съюза право, което им е било отказано съгласно националното право, за да оспорят отказа на държавата членка посредством предвидените за тази цел правни средства за защита, като се позоват на предимството и на непосредственото действие на правото на Съюза (вж. Решение от 8 март 2001 г. по дело Metallgesellschaft и др., C-397/98 и C-410/98, Recueil, стр. I-1727, точка 106, както и Решение по дело Danske Slagterier, посочено по-горе, точка 63).

79 В дадения случай следва да се припомни, че видно от точка 33 от настоящото съдебно решение член 6, буква б) от Директива 2003/88 — който има за цел гарантиране на ефикасната защита на безопасността и здравето на работниците,

осигурявайки им ефективното използване на максимална продължителност на седмичното работно време, както и минимални периоди за почивка — представлява социалноправна норма на Съюза с особено значение, от която работодателите не могат да се отклоняват в отношенията си с работници като г-н Fuß, след като не е използвана възможността по член 22, параграф 1 от тази директива.

80 Както обаче Съдът вече е постановил, работникът следва да се счита за по-слабата страна в трудовото правоотношение, поради което работодателят не следва да разполага с каквито и да било възможности да ограничава правата му (вж. в този смисъл Решение по дело Pfeiffer и др., посочено по-горе, точка 82).

81 Всъщност поради по-слабото си положение работникът може да не е склонен да предяви изрично правата си спрямо своя работодател, тъй като, ако го направи, работодателят може да вземе мерки, които да се отразят неблагоприятно върху работника като страна по трудовото правоотношение.

82 Видно от акта за преюдициално запитване, в главното производство не се спори, че Stadt Halle предварително е предупредил служителите си, че ще премества работниците, които предявяват произтичащи от Директива 2003/88 права, както и че когато г-н Fuß, позовавайки се на Определение по дело Personalrat der Feuerwehr Hamburg, посочено по-горе, е поискал от работодателя си да бъде спазвана максимална продължителност на седмичното работно време, предвидена в член 6, буква б) от посочената директива, той незабавно и без неговото съгласие е бил преместен от оперативната служба, в която е бил нает, в друга служба.

83 Освен това следва да се подчертае, че при дела като разглежданото от запитващата юрисдикция, които се отнасят до извършено от работодател от обществения сектор нарушение на разпоредба на правото на Съюза, имаща непосредствено действие, задължението на съответните работници, които искат да бъдат обезщетени за вредата, претърпяна в резултат от нарушение на такава разпоредба, предварително да отправят молба до работодателя си за преустановяване на това нарушение, позволява на органите на съответната държава членка системно да прехвърлят върху частноправните субекти задължението да следят за спазването на такива норми и по този начин да се освободят от това задължение, когато такава молба не е подадена.

84 Както обаче г-н Fuß и Комисията основателно отбелязват, член 6, буква б) от Директива 2003/88 не само че не задължава съответните работници да искат от своя работодател спазване на предвидените в тази разпоредба минимални изисквания, а напротив, изисква от работодателя в случаите, в които във вътрешното право се прилага дерогацията по член 22 от същата директива, да получи от съответния работник изрично и свободно волеизявление за отказ от предоставените с член 6, буква б) права (вж. Решение по дело Pfeiffer и др., посочено по-горе, точки 82 и 84).

85 Освен това следва да се припомни, че съгласно съдебната практика и видно от точки 39 и 40 от настоящото съдебно решение, когато са изпълнени необходимите условия, за да могат частноправните субекти да се позовават пред националните юрисдикции на разпоредбите на дадена директива, всички органи в държавите членки, в това число органите на местно самоуправление като тези на провинциите, градовете или общините, евентуално в качеството им на работодатели — публичноправни субекти, са задължени само поради това да ги прилагат (вж. в този смисъл Решение по дело Costanzo, посочено по-горе, точки 30—33, както и Решение по дело Fuß, точки 61—63).

86 При тези условия следва да се приеме, че не би било разумно да се изисква от работник, който подобно на г-н Fuß е претърпял вреда, поради това че неговият работодател е нарушил предоставените с член 6, буква б) от Директива 2003/88 права, предварително да подаде молба до този работодател, за да придобие право на обезщетение за въпросната вреда.

87 От това следва, че изискването предварително да се отправи молба, противоречи на принципа на ефективност.

88 В това отношение Stadt Halle не би могъл да обоснове посоченото изискване със съображението, че по този начин се цели да се избегне натрупването (като обезщетение) на значителен брой почивни часове, тъй като за да не се стига до такова натрупване, е достатъчно да се спазват разпоредбите на член 6, буква б) от Директива 2003/88.

89 От друга страна, германското правителство неоснователно прави аналогия между разглежданата в главното производство национална правна уредба и член 91, параграф 2, първо тире от Правилника на длъжностните лица на Европейския съюз. Всъщност изискването предварително да се подаде жалба до органа по назначаването, предвидено в тази разпоредба като условие за допустимост на подаваните от длъжностните лица на Съюза жалби, се отнася до обжалването на индивидуален акт, който има неблагоприятни последици, пред същия орган, който го е приел, а не както в дадения случай — до оспорването на довела до увреждане на частноправните субекти национална правна уредба, противоречаща на правото на Съюза, за спазването на което, както произтича от точки 83—85 от настоящото съдебно решение, са длъжни да следят самите държави членки, без да могат да прехвърлят това задължение върху частноправните субекти.

90 Следователно на втората част на втория въпрос трябва да се отговори, че правото на Съюза не допуска национална правна уредба като разглежданата в главното производство, която обвързва правото на работници в обществения сектор да получат обезщетение за вредата, претърпяна в резултат на извършено от органите на съответната държава членка нарушение на член 6, буква б) от Директива 2003/88, с условието предварително да се отправи молба до работодателя с оглед на спазването на тази разпоредба.

По третия и четвъртия въпрос

91 С третия и четвъртия си въпрос, които следва да се разгледат заедно, запитващата юрисдикция иска да се определят формата, под която следва да се предостави обезщетението за вреди, и начинът за изчисляване на това обезщетение.

92 Що се отнася до формата и начина за изчисляване на обезщетението, следва да се подчертае, че обезщетението за вреди, причинени на частноправни субекти в резултат от нарушаването на правото на Съюза, трябва да бъде равностойно на претърпяната вреда, така че да осигури ефективна защита на правата им (Решение по дело Brasserie du pêcheur и Factortame, посочено по-горе, точка 82).

93 Както произтича от точка 62 от настоящото съдебно решение, при липсата на разпоредби на правото на Съюза в тази област, във вътрешния правен ред на всяка държава членка следва да се установят критериите, които позволяват да се определи обхватът на обезщетяването, като се спазват принципите на равностойност и ефективност (Решение по дело Brasserie du pêcheur и Factortame, посочено по-горе, точка 83).

94 От това следва, че в законодателствата на държавите членки трябва, при спазване на споменатите в предходните две точки принципи, да се определи, от една страна, как да бъде обезщетен частноправният субект, претърпял вреда вследствие на нарушение на разпоредбите на Директива 2003/88 — с допълнителна почивка или парично обезщетение, и от друга страна, по какви правила да се изчисли това обезщетение.

95 Що се отнася по-специално до формата, под която следва да се предостави обезщетението за вреда, трябва да се подчертае, че доколкото явно нито предоставянето на допълнителна почивка, нито предоставянето на парично обезщетение могат да направят невъзможно или прекалено трудно обезщетяването, запитващата юрисдикция трябва да гарантира по-специално, че възприетият начин на обезщетяване е в съответствие с принципа на равностойност, като взема предвид обезщетенията, предоставяни от националните юрисдикции във връзка с подобни искове или способи за защита по вътрешното право.

96 В това отношение е необходимо да се уточни, че от обстоятелството, че Директива 2003/88 не съдържа разпоредби относно обезщетението за вреда, претърпяна поради нарушение на нейните разпоредби, не може да се заключи, както правят г-н Fuß и Комисията, че правото на Съюза отдава предпочитание на някоя от тези форми на обезщетение.

97 При всички положения, що се отнася до референтните периоди, предвидени в членове 16—19 от Директива 2003/88 във връзка с прилагането на член 6, буква б) от нея с цел определяне на средната продължителност на седмичното работно време, те не могат да бъдат релевантни по дела като разглежданото от запитващата юрисдикция, тъй като, макар тези разпоредби да имат в това отношение непосредствено действие (Решение по дело Simap, посочено по-горе,

точка 70), е безспорно, че всички разглеждани референтни периоди са били изтекли, що се отнася до периода, посочен в подаденото от г-н Fuß искане за обезщетение.

98 Следователно на третия и четвъртия въпрос трябва да се отговори, че обезщетението, което дължат органите на държавите членки за вредите, които са причинили на частноправните субекти с нарушения на правото на Съюза, трябва да съответства на претърпените вреди. При липсата на разпоредби на правото на Съюза в тази област трябва по националното право на държавата членка да се определи, при спазване на принципите на равностойност и ефективност, от една страна, как да бъде обезщетен работник като г-н Fuß в случая по главното производство за вредата, причинена вследствие на нарушаване на разпоредба на правото на Съюза — с допълнителна почивка или с парично обезщетение, — и от друга страна, по какви правила да се изчисли това обезщетение. Предвидените в членове 16—19 от Директива 2003/88 референтни периоди са ирелевантни в това отношение.

По петия въпрос

99 С оглед на посоченото в точка 32 от настоящото съдебно решение на петия въпрос трябва да се отговори, че отговорите на поставените от запитващата юрисдикция въпроси са еднакви, без значение дали по отношение на фактите по главното производство се прилагат разпоредбите на Директива 93/104, или тези на Директива 2003/88.

По съдебните разноски

100 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 разноски. 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:

1) Работник, който — подобно на г-н Fuß в случая по главното производство — като пожарникар, нает в оперативна служба, която е част от обществения сектор, е полагал труд при средна продължителност на седмичното работно време, надвишаваща предвидената в член 6, буква б) от Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време, може да се позовава на правото на Съюза, за да ангажира отговорността на органите на съответната държава членка и да получи обезщетение за вредата, претърпяна вследствие на нарушаването на тази разпоредба.

2) Правото на Съюза не допуска национална правна уредба като разглежданата в главното производство:

— която обвързва — като запитващата юрисдикция следва да провери това — правото на работниците в обществения сектор да получат обезщетение за вредата, претърпяна в резултат на извършено от органите на съответната държава членка нарушение на разпоредба на правото на Съюза, в дадения случай член 6, буква б) от Директива 2003/88, с условие, изведено от понятието за виновно противоправно поведение, което надхвърля това за достатъчно същественото нарушение на това право.

— **която обвързва правото на работниците в обществения сектор да получат обезщетение за вредата, претърпяна в резултат на извършено от органите на съответната държава членка нарушение на член 6, буква б) от Директива 2003/88, с условието предварително да се отправи молба до работодателя с оглед на спазването на тази разпоредба.**

3) **Обезщетението, което дължат органите на държавите членки за вредите, които са причинили на частноправните субекти с нарушения на правото на Съюза, трябва да съответства на претърпените вреди. При липсата на разпоредби на правото на Съюза в тази област трябва по националното право на държавата членка да се определи, при спазване на принципите на равностойност и ефективност, от една страна, как да бъде обезщетен работник като г-н Fuß в случая по главното производство за вредата, причинена вследствие на нарушаването на разпоредба на правото на Съюза — с допълнителна почивка или с парично обезщетение, — и от друга страна, по какви правила да се изчисли това обезщетение. Предвидените в членове 16—19 от Директива 2003/88 референтни периоди са ирелевантни в това отношение.**

4) **Отговорите на поставените от запитващата юрисдикция въпроси са еднакви, без значение дали по отношение на фактите по главното производство се прилагат разпоредбите на 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 година, или тези на Директива 2003/88.**

Подписи