Сборник съдебна практика

ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ГЕНЕРАЛНИЯ АДВОКАТ
G. PITRUZZELLA
представено на 13 октомври 2022 година [1]

Дело C-477/21

IH
срещу
MÁV-START Vasúti Személyszállító Zrt.

(Преюдициално запитване, отправено от Miskolci Törvényszék (Окръжен съд Мишколц, Унгария)

„Преюдициално запитване — Защита на безопасността и здравето на работниците — Право на ограничаване на максималната продължителност на работното време и на периоди на междудневна и междуседмична почивка — Междудневна и междуседмична почивка — Метод на изчисляване и условия и ред за предоставяне“

1. За да се гарантира пълната ефективност на защитата на здравето и безопасността на работниците на работното място, правото на Съюза установява минимална продължителност на междудневната и междуседмичната почивка. Необходимо ли е държавите членки да предвидят задължение за работодателите винаги да предоставят междудневната почивка съгласно член 3 от Директивата, или е достатъчно съгласно член 5 да се гарантира междуседмичната почивка, ако тя е установена в размер, равен или по-голям от сбора от часовете, предвидени в Директивата за междудневната и междуседмичната почивка? Ако националното законодателство или приложимият колективен трудов договор предвиждат „междуседмична почивка“, надвишаваща предвидената в Директивата минимална продължителност, длъжна ли е във всеки случай държавата членка да гарантира междудневната почивка? Трябва ли междудневната почивка да се предоставя дори ако не е било планирано работникът да полага труд през следващите 24 часа? Трябва ли междудневната почивка задължително да предхожда междуседмичната почивка?

2. В настоящото заключение ще изложа причините, поради които считам, че правото на Съюза задължава държавите членки да предоставят на работниците междудневната почивка като самостоятелно право и независимо от междуседмичната почивка, дори когато се предоставя (междуседмична) „почивка“, надвишаваща установените в Директивата минимални стандарти.

[1] Език на оригиналния текст: италиански.

I. Правна уредба

A. Правото на Съюза

3. Съгласно съображения 4 и 5 от Директива 2003/88[2]:

„(4) Подобряването на безопасността, хигиената и здравето на работниците при работа е цел, която не следва да бъде подчинена само на икономически съображения.

(5) Всички работници трябва да ползват почивка с достатъчна продължителност. Понятието „почивка“ трябва да се изразява в единици за време, т.е. в дни, часове и/или части от тях. Работниците в Общността трябва да ползват ежедневни, седмични и годишни почивки с минимална продължителност и почивки по време на работа с достатъчна продължителност. В този смисъл е необходимо да се постави и ограничение на максималната продължителност на седмичното работно време“.

4. Член 3 от Директивата е озаглавен „Междудневна почивка“ и 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“.

5. Член 5 от същата директива е озаглавен „Междуседмична почивка“ и 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“.

6. Съгласно член 15 от Директива 2003/88, озаглавен „По-благоприятни разпоредби“:

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

[2] 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).

Б. Унгарското право

7. Член 104, параграф 1 от Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Закон I от 2012 г., с който се приема Кодексът на труда) (*Magyar Közlöny* 2012/2, наричан по-нататък „Кодекс на труда“) предвижда:

„Между края на предходния и началото на следващия работен ден се предоставя почивка от най-малко единадесет последователни часа (наричана по-нататък „междудневна почивка“)“.

8. Член 105, параграф 1 от Кодекса на труда гласи:

„Предоставят се два почивни дни седмично (седмични почивни дни). Седмичните почивни дни може да се разпределят и неравномерно“.

9. По-нататък член 106, параграфи 1 и 3 от Кодекса на труда гласи:

„(1) Вместо седмични почивни дни на работниците може да се предоставя минимална междуседмична почивка без прекъсване от 48 часа.

[…]

(3) При променливо работно време вместо междуседмичната почивка, предвидена в параграф 1, и без да се засяга съответното прилагане на параграф 2, на работниците, може да се предоставя минимална междуседмична почивка без прекъсване от 40 часа, която включва един календарен ден. На работниците задължително се предоставя минимална междуседмична почивка без прекъсване от 48 часа средно въз основа на планирането на работния график или периодът на отчитане на работното време“.

10. Член 68/A, параграф 4 от Vasúti közlekedésről szóló 2005. évi CLXXXIII. törvény (Закон CLXXXIII от 2005 г. за железопътния транспорт) (*Magyar Közlöny* 2005/172) гласи:

„Чрез дерогация от параграфи 1—3 разпоредбите на член 68/B, параграф 1 […] се прилагат и за водачите на железопътни превозни средства, които не се считат за мобилни работници в железопътния транспорт, извършващи работа в рамките на трансграничната оперативна съвместимост“.

11. Член 68/B, параграф 1 от посочения по-горе закон гласи:

„За мобилни работници в железопътния транспорт, извършващи работа в рамките на трансграничната оперативна съвместимост, минималната продължителност на междудневната почивка в дома им е 12 последователни часа за период от 24 часа“.

12. Съгласно член 46, параграф 1 от колективния трудов договор, сключен между MÁV-START и синдикалните организации (наричан по-нататък „колективният трудов договор“), машинистите имат право на междудневна почивка от 12 часа (междудневна почивка у дома), които се изчисляват от момента на пристигане в домовете им до момента на тръгване оттам за работа (време за пътуване).

13. Съгласно член 47, параграф 1 от посочения колективен трудов договор машинистите разполагат с 2 дни седмична почивка, които се предоставят по такъв начин, че между два периода на работа да има най-малко 48 часа непрекъсната почивка.

14. Член 47, параграф 4 от посочения договор предвижда, че съгласно член 106 от Кодекса на труда вместо почивните дни по параграф 1 на машинистите може да се предоставя минимална почивка без прекъсване от 42 часа седмично. В този случай на работниците се предоставя минимална междуседмична почивка от средно 48 часа въз основа на планирането на работния график.

II. Фактите, главното производство и преюдициалните въпроси

15. IH (наричан по-нататък „работникът“) е назначен от MÁV-START (наричан по-нататък „работодателят“) като машинист на локомотив и работи изключително в Унгария в поделението на MÁV-START в Мишколц.

16. Трудовото правоотношение между работник и работодател се урежда от закона и от колективния трудов договор, сключен между работодателя и синдикалните организации. Работодателят наема работника при условията на месечно планиране на работното време, при което не се посочват конкретно почивни дни от седмицата, а за всички машинисти се определя междуседмична почивка в съответствие със седмичен референтен период.

17. Съгласно колективния трудов договор работодателят предоставя на работника междудневна почивка от 12 часа между две смени, която да ползва в дома си, към която е добавено т.нар. обичайно време за придвижване, т.е. необходимото време да се придвижи до работното си място или от последното до дома си. Що се отнася до междуседмичната почивка, когато работодателят не е бил в състояние да осигури на работника междуседмична почивка без прекъсване от 48 часа през дадена седмица, той във всеки случай е осигурявал минимална почивка без прекъсване от 42 часа, така че работникът да ползва средно най-малко 48 часа непрекъсната междуседмична почивка съгласно планирания работен график.

18. От преписката е видно, че работникът не е имал право да иска да ползва междудневната почивка и обичайното време за придвижване нито преди, нито след междуседмичната почивка или годишния отпуск. Всъщност работодателят не е предоставял на работника междудневната почивка, когато му е предоставял междуседмичната почивка или годишния отпуск, т.е. нито в началото, нито в края на тези периоди.

19. Работникът предявява иск срещу работодателя пред компетентния съд Miskolci Törvényszék (Окръжен съд Мишколц, Унгария, наричан по-нататък „запитващата юрисдикция“), за да получи заплащане на разликите във възнаграждението, за които твърди, че не са платени. Искът на работника се основава на схващането, че той има право на междудневна почивка непосредствено преди или след периодите на междуседмична почивка или годишен отпуск.

20. Обратно на това, работодателят твърди, че междудневната почивка трябва да се предоставя между всеки две последователни работни смени в рамките на същия период от 24 часа.

21. На първо място, запитващата юрисдикция се позовава на Решение № 12 от 22 юни 2020 г. на Alkotmánybíróság (Конституционен съд, Унгария), в което този съд приема, че тълкуването на Kúria (Върховен съд, Унгария), според което междудневната и междуседмичната почивка могат да бъдат предоставени наведнъж в един период от време, не е съвместимо с член XVII, параграф 4 от Magyarország Alaptörvénye (Основен закон на Унгария), който гарантира правото на всеки работник на междудневна и междуседмична почивка, тъй като тези права, които имат различни цели, трябва да се считат за самостоятелни. Запитващата юрисдикция обаче счита, че тъй като тълкуването на Конституционния съд се отнася до случай, свързан със здравни работници, то не е приложимо в настоящия случай, който се отнася до машинисти.

22. На второ място, запитващата юрисдикция отбелязва също, че приложимият в случая колективен трудов договор предвижда различни, по-благоприятни за работниците разпоредби, отколкото нормите на Директивата и Кодекса на труда относно междудневната и междуседмичната почивка. Всъщност междудневната почивка е определена в размер на дванадесет часа, които освен това могат да бъдат прекарвани изцяло в дома на работника благодарение на обичайното време за придвижване.

23. Що се отнася до междуседмичната почивка, запитващата юрисдикция посочва, че преводът на унгарски език на Директива 2003/88 леко се различава от текстовете на Директивата на немски, английски и френски език, по-специално доколкото текстът на унгарски език определя понятието „междуседмична почивка“ по смисъла на член 5 от тази директива по такъв начин, че за всеки седемдневен период всеки работник трябва да разполага с минимална почивка без прекъсване от 24 часа, и в допълнение („továbbá“), с междудневната почивка от 11 часа, предвидена в член 3 от Директивата. В текстовете на английски, немски и френски език са употребени термините „zuzüglich“, „plus“ и „s’ajoutent“ вместо „и в допълнение“.

24. Поради това запитващата юрисдикция иска да се установи как трябва да се тълкува понятието „междуседмична почивка“, т.е. дали след минималната почивка от 24 часа без прекъсване трябва да се предостави и междудневната почивка (от 11 часа), или почивката от 24 часа и тази от 11 часа трябва да се сумират и въз основа на тази база всеки работник има право на минимална междуседмична почивка от 35 часа без прекъсване. Освен това запитващата юрисдикция иска да се установи дали междудневната почивка трябва да се предоставя в периода между края на съответната работна смяна за деня и началото на следващата (или в същия ден между края на една работна смяна и началото на следващата) или по-общо между края на един работен ден и началото на следващия работен ден, дори ако последният започва няколко дни по-късно.

25. При тези обстоятелства Miskolci Törvényszék (Окръжен съд, Мишколц) спира производството и поставя на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Трябва ли член 5 от Директива [2003/88] във връзка с член 31, параграф 2 от Хартата [на основните права на Европейския съюз] да се тълкува в смисъл, че междудневната почивка по член 3 [от посочената директива] съставлява част от междуседмичната почивка?

2) Или трябва ли член 5 от Директива [2003/88] във връзка с член 31, параграф 2 от Хартата да се тълкува в смисъл, че в съответствие с целта на Директивата посочената разпоредба установява единствено минималната продължителност на междуседмичната почивка, с други думи, че междуседмичната почивка трябва да бъде с минимална продължителност от 35 часа без прекъсване, освен при наличието на обективни, технически или условия във връзка с организацията на труда, които не позволяват това?

3) Трябва ли член 5 от Директива [2003/88] във връзка с член 31, параграф 2 от Хартата да се тълкува в смисъл, че когато правото на съответната държава членка и приложимият колективен трудов договор предвиждат предоставянето на непрекъсната междуседмична почивка от най-малко 42 часа, е задължително след положен труд в рамките на работния ден, предхождащ междуседмичната почивка, да бъде предоставена и гарантираната от националното право и приложимия колективен трудов договор междудневна почивка от 12 часа, освен при наличието на обективни, технически или условия във връзка с организацията на труда, които не позволяват това?

4) Трябва ли член 3 от Директива [2003/88] във връзка с член 31, параграф 2 от Хартата да се тълкува в смисъл, че работниците имат право на почивка с определена минимална продължителност, която трябва да се предоставя за всеки период от 24 часа, включително когато, независимо от причините, през следващите 24 часа не следва полагане на труд?

5) При утвърдителен отговор на четвъртия въпрос трябва ли членове 3 и 5 от Директива [2003/88] във връзка с член 31, параграф 2 от Хартата да се тълкуват в смисъл, че междудневната почивка [трябва да] се предоставя преди междуседмичната почивка?“.

III. Правен анализ

A. Предварителни бележки

26. Преюдициалните въпроси, поставени от запитващата юрисдикция, налагат задълбочено разглеждане на темата за отношението между правото на междудневна почивка и правото на междуседмична почивка, признати на работниците с Директива 2003/88. По-специално запитващата юрисдикция иска от Съда да установи дали съгласно Директива 2003/88 междудневната почивка може да се счита за вече включена в понятието за междуседмична почивка или напротив, трябва да се тълкува в смисъл, че освен междуседмичната почивка (от най-малко 24 часа) трябва да се предоставя и междудневната почивка (от най-малко 11 часа).

27. В самото начало според мен следва да се отбележи, че биха могли да се възприемат два различни подхода за тълкуване, за да се отговори на посочените въпроси.

28. От една страна, би могло да се поддържа, че преследваната с Директивата цел е на работниците да се гарантира общо време за почивка в рамките на период от една седмица, подходящо за защита на безопасността и здравето им, независимо че отделно е предвидена междудневна почивка. Следователно трябва да се гарантира, че в рамките на една работна седмица на работниците се осигурява минимална почивка от 35 часа (24 часа междуседмична почивка и 11 часа междудневна почивка), без формално разграничение

между междуседмична и междудневна почивка. Това е тезата, поддържана от работодателя [3], а по същество и от унгарското правителство [4].

29. От друга страна, би могло да се поддържа, че работниците трябва да се ползват от минимално време за почивка, което е сборът от два различни периода и което се основава на два различни правни института, на които съответстват независими и самостоятелни права: междудневната и междуседмичната почивка. То не следва да зависи от сбора на часовете, произтичащ от двата вида почивка, като държавите и страните по колективния трудов договор остават свободни да определят количество часове, дори по-голямо от (минимално) гарантираното от Директивата.

30. Изборът на единия или другия подход трябва да се направи, като се тълкуват референтните разпоредби не само въз основа на техния буквален смисъл, но и на контекста, в който се вписват, и целите на правната уредба, от която те са част [5]. Ще анализирам тези аспекти в точките, посветени на анализа на преюдициалните въпроси.

31. Що се отнася до преюдициалните въпроси, според мен първите три могат да бъдат разгледани заедно, тъй като се отнасят до един и същ правен въпрос, а именно дали междудневната почивка се прибавя към междуседмичната, или е включена в нея. С четвъртия преюдициален въпрос обаче запитващата юрисдикция иска от Съда да установи дали член 3 от Директива 2003/88 във връзка с член 31, параграф 2 от Хартата [на основните права на Европейския съюз] (наричана по-нататък „Хартата“) трябва да се тълкува в смисъл, че работниците имат право на минимален период на почивка, която трябва да се предоставя за период от 24 часа, включително когато, независимо от причините, през следващите 24 часа не следва полагане на труд. Петият въпрос, макар и логически свързан с четвъртия, повдига въпрос, който е независим от него: запитващата юрисдикция иска от Съда да установи дали членове 3 и 5 от Директивата във връзка с член 31, параграф 2 от Хартата, трябва да се тълкуват в смисъл, че междудневната почивка трябва да се предоставя преди междуседмичната почивка. Що се отнася до последния въпрос, имам съмнения относно неговата допустимост: всъщност запитващата юрисдикция според мен не е изложила достатъчно мотиви относно ползата от него за главното производство.

32. За да отговоря на посочените по-горе преюдициални въпроси, считам за целесъобразно най-напред да изясня обхвата на Директива 2003/88 в контекста на социалното право на Съюза с оглед на практиката на Съда в тази област, а след това да установя въз основа на този анализ дали правото на Съюза, и по-специално посочената директива, която предоставя широка свобода на преценка на държавите членки, изисква от работодателите да предоставят междудневна почивка, която трябва да бъде самостоятелна и независима от муждуседмичната, или дали може да се счита, че е в съответствие с европейското законодателство предвиждането на „междуседмична почивка“, която надвишава минималните изисквания по Директивата (35 часа като сбор от 11 часа междудневна почивка и 24 часа междуседмична).

[3] Становище на ответника в главното производство, точка 23.

[4] Становище на унгарското правителство, точка 13. Отбелязвам, че по въпрос от значителна систематична важност като отношението между правото на работника на междудневна и междуседмична почивка, никоя държава членка, с изключение на унгарското правителство, не е представила становище в настоящото дело. Считам, че от това обстоятелство може да се направи извод за широко съответствие на законодателствата на другите държави членки с Директива 2003/88, както е тълкувана до момента от Съда.

[5] 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).

Б. Директива 2003/88: цели и свобода на преценка на държавите членки

33. Директива 2003/88 има за цел „да определи минималните 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“, като уточнява, че „с тази хармонизация на равнището на Европейския съюз в областта на организацията на работното време се цели да се гарантира по-добра защита на безопасността и здравето на работниците, като за тях се предвидят минимална продължителност на почивката — по-специално на междудневната и междуседмичната почивка — както и подходящи почивки по време на работа, и като се предвиди максимална граница за продължителността на седмичното работно време“ [6].

34. По същество целта на тази директива е защитата на работниците, за които е общоизвестно, че са по-слабата страна в рамките на договорните отношения с работодателя [7]. Всъщност чрез разпоредбите ѝ се прилага член 31 от Хартата на основните права, който, след като в параграф 1 посочва, че „[в]секи работник има право на условия на труд, които опазват неговото здраве и сигурност и зачитат достойнството му“, в параграф 2 предвижда, че „[в]секи работник има право на ограничаване на максималната продължителност на труда, на периоди на дневна и седмична почивка, както и на платен годишен отпуск“.

35. Тясната връзка между разпоредбите на Директивата и тези на Хартата неотдавна е потвърдена с решение на Съда (голям състав), в което се подчертава именно че правото на всеки работник на ограничаване на максималната продължителност на труда и на периоди на дневна и седмична почивка представлява особено важна социалноправна норма на Съюза и че разпоредбите на Директива 2003/88, по-специално членове 3, 5 и 6 от нея, уточняват това основно право и затова трябва да се тълкуват с оглед на това право [8].

36. Както се потвърждава от текста както на член 3, така и на член 5, които не съдържат никакво препращане към националното право на държавите членки, понятията „междудневна почивка“ и „междуседмична почивка“ представляват самостоятелни понятия на правото на Съюза и следователно трябва да се тълкуват еднакво на европейско равнище, независимо от особеностите, приети в законодателствата на различните държави членки [9]. На този въпрос ще се върна в точката, посветена на анализа на първите три преюдициални въпроса.

6 Вж. решение от 14 май 2019 г., CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, т. 37 и цитираната съдебна практика); освен това в този смисъл вж. по-специално решения от 9 ноември 2017 г., Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, т. 45), от 10 септември 2015 г., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, т. 23), от 26 юни 2001 г., BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356, т. 37), и от 20 ноември 2018 г., Sindicatul Familia Constanţa и др. (C-147/17, EU:C:2018:926, т. 39).

7 По този въпрос вж. решение от 14 май 2019 г., CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, т. 44 и 45, и цитираната съдебна практика): „работникът трябва 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“; освен това трябва да се има предвид, че „поради по-слабото си положение работникът може да не е склонен да предяви изрично правата си спрямо своя работодател, по-специално тъй като, ако го направи, работодателят може да вземе мерки, които да се отразят неблагоприятно върху работника като страна по трудовото правоотношение“.

8 Решение от 14 май 2019 г., CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, т. 30 и 31).

9 Вж. решение от 9 ноември 2017 г., Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, т. 38 и цитираната съдебна практика).

37. От необходимостта разпоредбите на Директивата да се тълкуват с оглед на нейната цел за защита произтичат важни последици както по отношение на невъзможността работникът да се разпорежда с признатите от нея права, така и по отношение на ограничаването на свободата на преценка на държавите членки при прилагането на съдържащите се в тази директива разпоредби.

38. На първо място, самите работници не могат да се разпореждат с двете права — на междудневна и на междуседмична почивка — поради тяхната тясна връзка с първичните и основни права, тъй като тяхната цел е да защитят правото на здраве и на безопасни условия на труд [10]. От това следва, че националният законодател и в крайна сметка работодателят трябва да признават и гарантират тези права, без никаква възможност за дерогация, освен изрично предвидените от самата директива.

39. На второ място, и това е от особено значение в настоящия случай, именно от Директива 2003/88, и по-специално от съображение 15 от нея е видно, че тя предоставя известна гъвкавост на държавите членки при прилагането на нейните разпоредби. Както обаче изрично следва от посоченото съображение и както уточнява Съдът, държавите членки все пак са обвързани с точно и безусловно задължение за постигане на резултат, що се отнася до прилагането на правилата, съдържащи се в Директива 2003/88 [11]. Те са длъжни да предприемат подходящи общи или специални мерки, за да гарантират изпълнението на това задължение, и по същество да следят за спазването на всяко от минималните изисквания, предвидени в тази директива в областта на ограниченията на работното време [12].

40. В систематичната рамка на Директивата предоставянето на минимални периоди на междудневна и междуседмична почивка и на максимална граница на средната продължителност на седмичното работно време допринася съществено за гарантирането на полезното действие на прогласените в директивата права, което, както припомня Съдът [13], държавите членки трябва напълно да гарантират [14].

B. По преюдициалните въпроси

1. По първия, втория и третия преюдициален въпрос

41. Както посочих, ще анализирам заедно първите три преюдициални въпроса, тъй като се отнасят до един и същ правен въпрос. Първите два въпроса отчасти се припокриват, докато третият логически зависи от първите два.

[10] От това следва, че посочените по-горе права не принадлежат към съвкупността от правомощия от строго договорно естество, от които работникът може да реши да се откаже в замяна на допълнително възнаграждение или други облаги, а са част от ядрото на основните права, признати от източници на първичното право с конституционен ранг или приравнени на тях, които не се отнасят единствено до договорните отношения между работодател и работник, а до „личността на работника“.

[11] Вж. решение от 11 април 2019 г., Syndicat des cadres de la sécurité intérieure (C-254/18, EU:C:2019:318, т. 33).

[12] За целите на настоящото заключение взех предвид членове 3, 4, 5 и 6 от Директивата: „[д]ържавите членки предприемат необходимите мерки, за да…“.

[13] Решение от 14 май 2019 г., CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, т. 42).

[14] Вж. в този смисъл решение от 7 септември 2006 г., Комисия/Обединено кралство (C-484/04, EU:C:2006:526, т. 40 и цитираната съдебна практика).

42. С първите два въпроса запитващата юрисдикция иска да се установи дали член 5 от Директива 2003/88 във връзка с член 31, параграф 2 от Хартата трябва да се тълкува в смисъл, че междудневната почивка по член 3 от Директивата съставлява част от междуседмичната почивка или член 5 установява само минималната продължителност на междуседмичната почивка, която трябва да бъде най-малко 35 часа без прекъсване. С третия въпрос запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали член 5 от посочената директива във връзка с член 31, параграф 2 от Хартата трябва да се тълкува в смисъл, че когато националното законодателство и приложимият колективен трудов договор предвиждат предоставянето на минимална междуседмична почивка от 42 часа без прекъсване, е задължително след положен труд в рамките на работния ден, предхождащ междуседмичната почивка, да се предостави и гарантираната от националното право и колективния трудов договор междудневна почивка от 12 часа.

43. Запитващата юрисдикция поставя тези въпроси, тъй като, макар в унгарския Кодекс на труда институтите на междудневната и междуседмичната почивка да са в различни разпоредби в рамките на член, уреждащ „междуседмичната почивка“ (по принцип 48 часа, но в случай на променлив график на работното време — най-малко 40 часа, които стават 42 часа съгласно колективния трудов договор, сключен между работодателя и синдикалните организации), никъде не се прави позоваване на междудневната почивка или на нейната продължителност.

44. В подкрепа на тезата, че правото на междудневна почивка не може да бъде включено в рамките на правото на междуседмична почивка, има редица доводи, които по същество са свързани с критериите за буквално и систематично тълкуване и с естеството на междудневната и междуседмичната почивка на автономни понятия на правото на Съюза.

45. Съгласно постоянната съдебна практика [15] при тълкуването на разпоредба от правото на Съюза трябва да се вземат предвид не само нейният текст, но и контекстът ѝ и целите на правната уредба, от която тя е част.

46. Що се отнася до текста, самият член 5 от Директива 2003/88 предвижда, че държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че „за всеки седемдневен период всеки работник има право на минимална почивка без прекъсване от 24 часа *плюс междудневната почивка от 11 часа, посочена в член 3*“ [16]. Посоченият член обаче не уточнява момента, в който трябва да се предостави тази минимална почивка, и така дава на държавите членки свобода на преценка при избора му. Това тълкуване се подкрепя от текстовете на немски, английски и португалски език, в които 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, който предвижда, че седмичната почивка се предоставя „в рамките на“ всеки седемдневен период [17].

47. Тази теза се подкрепя и от систематичния анализ на останалите разпоредби от Директива 2003/88 и изглежда в съответствие с целите на тази директива. По-специално от съображения 1, 4, 7 и 8, както и от член 1 от посочената директива е видно, че нейната цел е да установи минимални изисквания за подобряването на условията на живот и труд на работниците чрез сближаване на националните разпоредби в областта на организацията

[15] Вж. в този смисъл решение от 12 май 2022 г., Luso Temp (C-426/20, EU:C:2022:373, т. 29 и цитираната съдебна практика).

[16] Курсивът е мой.

[17] Вж. решение от 9 ноември 2017 г., Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, т. 40 и 41).

на работното време. Това показва приложното поле и значението на Директивата в системата на социалното право на Съюза. Следователно би било противоречиво да се приеме, че правото на междудневна почивка се включва в рамките на правото на междуседмична почивка, тъй като това би било в противоречие с целта за защита на здравето и безопасността на работниците. Това се потвърждава и от член 15 от Директива 2003/88, съгласно който на държавите членки се позволява да прилагат или въвеждат *законови, подзаконови или административни разпоредби, които са по-благоприятни за защитата на безопасността и здравето на работниците*, или да улесняват или разрешават прилагането на колективни трудови договори или споразумения между социалните партньори, които са *по-благоприятни за защитата на безопасността и здравето на работниците*.

48. Следователно, за да се отговори на поставените от запитващата юрисдикция въпроси, Директива 2003/88 трябва да се тълкува, „като се вземе предвид важността на основното право на всеки работник на ограничаване на максималната продължителност на труда и на периоди на дневна и седмична почивка“ [18].

49. Както твърдят работникът [19] и Комисията [20] и както следва от анализа на съответните разпоредби въз основа на посочените по-горе тълкувателни критерии, понятията „междудневна почивка“ и „междуседмична почивка“ са самостоятелни понятия на правото на Съюза, които следователно трябва да бъдат определени в съответствие с обективни характеристики, които се отнасят до системата и целите на Директива 2003/88. Всъщност междудневната и междуседмичната почивка преследват различни цели и следователно представляват самостоятелни права.

50. Целта на междудневната почивка е да позволи на работниците да си починат няколко часа — поне единадесет — за период от 24 часа. По-специално Съдът вече е постановил, че часовете за почивка трябва да бъдат без прекъсване и да са непосредствено след период на труд [21].

51. От друга страна, функцията на междуседмичната почивка е да позволи на работника почивка от най-малко 24 часа в рамките на референтен период от седем дни, като изразът „референтен период“ означава срокът, в рамките на който трябва да се предостави минимална почивка [22].

52. Следвайки изложеното по-горе буквално и систематично тълкуване и за да се гарантира напълно ефективността на правата, предоставени на работниците с Директива 2003/88 съгласно припомнените в предходните точки принципи, считам, че от самата директива произтича задължението за държавите членки да гарантират спазването на всяко от минималните изисквания, предвидени в Директива 2003/88 [23].

53. Следователно, противно на твърдяното от работодателя, междудневната почивка не може да бъде включена в междуседмичната почивка, нито да бъде приспадната от нея [24].

[18] Решение от 14 май 2019 г., CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, т. 33).

[19] Становище на жалбоподателя в главното производство, стр. 3, четвърти абзац.

[20] Становище на Комисията, точка 46.

[21] Решение от 9 септември 2003 г., Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, т. 95).

[22] Вж. решение от 9 ноември 2017 г., Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, т. 42).

[23] Вж. решение от 11 април 2019 г., Syndicat des cadres de la sécurité intérieure (C-254/18, EU:C:2019:318, т. 33).

[24] Становище на ответника в главното производство, точка 23.

54. Всъщност защитаваната от последния теза е, че предвид целта на междудневната почивка, а именно да се позволи на работника да възстанови силите си между два периода на работа, тя може да бъде предоставена само ако в срок от двадесет и четири часа, считано от края на даден период на труд, е предвиден нов период на труд.

55. В подкрепа на твърденията си работодателят [25] се позовава на „Тълкувателно съобщение [относно Директива 2003/88/ЕО]“ [26], издадено от Комисията, като посочва, че от него следвало, че член 5 от Директивата трябва да се тълкува в смисъл, че изисква само непрекъсната почивка от 35 часа за период от седем дни, без да се прави разлика между междуседмична и междудневна почивка; поради това последната се включвала в този референтен период. Следователно унгарската правна уредба, предвиждаща междуседмична почивка от 48 часа, без никакво позоваване на междудневната почивка, била в съответствие с Директивата.

56. Според мен да се приеме тази теза, която се основава на неправилно тълкуване на съдържанието на посочените документи, би означавало да се нарушат разпоредбите на член 5 от Директивата, по силата на които междудневната почивка *се прибавя* към междуседмичната почивка. Всъщност считам, че в посочените документи Комисията просто е извършила математическа операция (сумиране на минималната междудневна почивка от 11 часа и междуседмичната почивка от 24 часа), от която по никакъв начин не може да се направи извод, че правото на междудневна почивка не трябва да се предоставя, ако междуседмичната почивка е по-благоприятна в сравнение с посочената в Директивата.

57. В това отношение припомням, че разпоредбите на Директивата предвиждат минимални, а не максимални стандарти. Всъщност член 15 от Директивата позволява на държавите членки да прилагат или въвеждат разпоредби, които са по-благоприятни за защитата на здравето и безопасността на работниците, или да насърчават или разрешават прилагането на колективни трудови договори или споразумения между социалните партньори, които са по-благоприятни за посочената защита.

58. Държавите членки могат да предвидят по-дълги периоди на почивка, *при условие че са спазени минималните изисквания, предвидени в Директивата*. Следователно на практика държавите членки могат да предвидят периоди на междудневна почивка над 11 часа без прекъсване, както и междуседмична почивка над 24 часа за всеки седемдневен период, но това не означава, че е законосъобразно непредоставянето на право на междудневна почивка, в случай че междуседмичната почивка е по-благоприятна от предвиденото в европейското законодателство.

59. В настоящия случай обаче националната юрисдикция следва да прецени съвместимостта на унгарското законодателство с европейското право, тъй като, както твърди Комисията [27], евентуалните допълнителни права, предвидени от държавите членки, не попадат в приложното поле на Директивата, а следователно и на правото на Съюза, доколкото те спадат към упражняването на правомощията на държавата [28], а следователно и на националната юрисдикция.

[25] Становище на ответника в главното производство, точки 30—32.

[26] Тълкувателно съобщение относно Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 г. относно някои аспекти на организацията на работното време (ОВ C 165, 2017 г., стр. 1).

[27] Становище на Комисията, точка 51.

[28] Вж. решение от 19 ноември 2019 г., TSN и AKT (C-609/17 и C-610/17, EU:C:2019:981, т. 34 и 35).

2. По четвъртия преюдициален въпрос

60. С четвъртия въпрос запитващата юрисдикция иска да се установи дали член 3 от Директива 2003/88 във връзка с член 31, параграф 2 от Хартата трябва да се тълкува в смисъл, че работниците имат право на минимална междудневна почивка, която трябва да се предоставя за всеки период от 24 часа, включително когато, независимо от причините, през следващите 24 часа не следва полагане на труд.

61. Въпросът на запитващата юрисдикция се основава на факта, че работодателят обикновено не предоставял на работника междудневната почивка, ако не е предвиден нов следващ период на труд. Мотивите за това са, че според работодателя присъщата цел на междудневната почивка е именно да позволи възстановяването на силите в рамките на два периода на работа, ето защо, ако не е планиран период на труд в следващите часове, нямало никаква причина да се предоставя междудневната почивка.

62. В това отношение Съдът е приел, че „[с] оглед [на] осигуряването на безопасност, както и на ефективна защита на здравето на работника, трябва следователно да се предвиди като общо правило *последователно редуване на период на труд и период на почивка*[29]. Всъщност, за да може действително да почива, работникът трябва да се ползва от *възможността да се откъсне от работната си среда през определен брой часове, които не само трябва да бъдат последователни, но и да следват непосредствено период на труд*, за да позволят на лицето да се отпусне и да заличи умората, дължаща се на изпълнението на неговите задължения“[30]. Следователно за целите на предоставянето на почивката е от значение дали тя е предшествана от период на полагане на труд, като работата, която ще бъде извършвана след периода на почивка, е напълно ирелевантна.

63. С оглед на гореизложеното, и както твърдят Комисията[31] и работникът[32], считам, че за да се гарантира тълкуване по посочения въпрос, което е в съответствие с Директива 2003/88 и Хартата, следва да се заключи, че работниците все пак трябва да ползват междудневна почивка на всеки 24 часа, дори в случай че не трябва да полагат труд през следващите 24 часа.

3. По петия преюдициален въпрос

64. С петия си въпрос, по допустимостта на който вече изразих съмненията си, запитващата юрисдикция моли Съда да установи дали членове 3 и 5 от Директива 2003/88 във връзка с член 31, параграф 2 от Хартата трябва да се тълкуват в смисъл, че междудневната почивка трябва да се предоставя преди междуседмичната почивка.

65. За да отговоря на този въпрос, на първо място, трябва да отбележа, че анализът на текста на посочените разпоредби не е определящ. Всъщност нито член 3, нито член 5 от Директивата предоставят полезни указания, тъй като освен задължението да се гарантира минимална междудневна почивка от 11 последователни часа за период от 24 часа и междуседмична почивка от 24 часа без прекъсване за всеки седемдневен период, те не поставят други условия за упражняването им.

[29] Курсивът е мой.

[30] Решение от 9 септември 2003 г., Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, т. 95).

[31] Становище на Комисията, точки 56—59.

[32] Становище на жалбоподателя в главното производство, стр. 5 и 6.

66. Въпреки че текстът на посочените разпоредби не е от помощ, в Директива 2003/88 все пак могат да се намерят някои полезни указания за отговора на поставения от запитващата юрисдикция въпрос. Позовавам се по-специално на съображение 15 от Директивата, което предоставя голяма гъвкавост на държавите членки при прилагането на разпоредбите, при условие че се гарантират безопасността и здравословните условия на труд на работниците. Всъщност предоставената с Директивата автономия на държавите членки е накарала Съда да приеме в решение Maio Marquez da Rosa[33], че междуседмичната почивка може да се предоставя в който и да е момент в рамките на всеки седемдневен период.

67. При липсата на конкретни указания в Директивата тези съображения могат да се отнесат и към междудневната почивка, което означава, че ако предоставянето на минималната междудневна почивка е гарантирано, държавите членки са свободни да определят конкретните условия и ред.

68. Поради това съм съгласен с Комисията[34], че междудневната почивка може да се предоставя в началото, в средата или в края на даден период от 24 часа, като освен това може да се предоставя както преди, така и след междуседмичната почивка.

69. По същество, тъй като става въпрос за два различни и самостоятелни института, които имат различни цели, няма принципни, нито функционални причини, ограничаващи автономията на държавите членки в този смисъл, тъй като те са свързани изключително със спазването на минималните стандарти и принципите на безопасност и здраве на работниците, които са в основата на цялата директива.

70. В заключение: целта на Директива 2003/88 и задачите ѝ за защита на безопасността и здравето на работниците, мястото ѝ в европейското социално право и характерът на основно право на почивката в двата ѝ компонента — междудневна и междуседмична почивка, са аргументи в подкрепа на законосъобразността на национална правна уредба, предвиждаща „междуседмична почивка“ с по-голяма продължителност от предвидената в Директивата. Това обаче важи, при условие че националното законодателство предвижда като самостоятелни и отделни права междудневната и междуседмичната почивка, и на второ място, че са спазени минималните стандарти за почивка, предвидени в европейската правна уредба.

4. По последиците за запитващата юрисдикция

71. Съгласно постоянната практика на Съда системата за сътрудничество, установена с член 267 ДФЕС, се основава на ясно разделение на правомощията между националните юрисдикции и Съда. Установяването на фактическата обстановка и тълкуването на националната правна уредба е задължение на юрисдикциите на държавите членки.

[33] Решение от 9 ноември 2017 г., Maio Marquez da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, т. 44).

[34] Становище на Комисията, точки 60—64.

72. В замяна на това Съдът е компетентен да предостави на запитващата юрисдикция всички насоки, свързани с тълкуването на правото на Съюза, както и указания, изведени от преписката по делото по главното производство и от представените пред него писмени и устни становища, като тези указания са от такова естество, че да позволят на националната юрисдикция да се произнесе [35].

73. Както бе посочено по-горе, запитващата юрисдикция иска да се установи дали понятието „междуседмична почивка“ трябва да се тълкува в смисъл, че след минималната почивка от 24 часа без прекъсване трябва да се предоставя и междудневна почивка от 11 часа или в смисъл, че периодът от 24 часа и този от 11 часа се сумират и въз основа на това работниците имат право на минимална междуседмична почивка от 35 часа. В това отношение запитващата юрисдикция посочва, че унгарската правна уредба въвежда в член 106 от Кодекса на труда понятието „междуседмична почивка“, определена в размер на 48 часа — надвишавайки предвидения в Директива 2003/88 минимум от 24 часа — като в посочения член няма никакво позоваване на периода междудневна почивка и неговата продължителност.

74. Съдът няма правомощие да разглежда по същество националното право: съгласно установената съдебна практика Съдът всъщност е оправомощен единствено да се произнася по тълкуването или валидността на акт на Съюза с оглед на фактите, които са му посочени от националната юрисдикция, докато само запитващата юрисдикция е компетентна да тълкува националното законодателство [36].

75. Освен това следва да се припомни, че съгласно постоянната практика на Съда националните юрисдикции трябва, доколкото е възможно, да тълкуват националното право в светлината на европейското право [37].

76. Принципът на съответстващо тълкуване изисква националните органи да използват всички свои правомощия, като вземат предвид вътрешното право в неговата цялост и като приложат признатите от последното методи за тълкуване, за да гарантират пълната ефективност на правото на Съюза и да стигнат до разрешение, което съответства на преследваната от него цел.

77. Този принцип обаче има определени ограничения. По-конкретно, задължението на националния съд да вземе предвид съдържанието на правото на Съюза, когато тълкува и прилага релевантните норми на националното право, е ограничено от общите принципи на правото и не може да служи за основа на тълкуване contra legem на националното право.

78. Освен това, както беше подчертано по-горе, Съдът не може да замени извършената от националната юрисдикция преценка относно възможността за тълкуване на националното право по такъв начин, че да може да съответства на предвиденото в правото на Съюза.

[35] Определение на председателя на Съда от 28 януари 2015 г., Gimnasio Deportivo San Andrés (C-688/13, EU:C:2015:46, т. 30—32 и цитираната съдебна практика). Вж. например по-скорошното решение от 3 октомври 2019 г., Fonds du Logement de la Région de Bruxelles Capitale (C-632/18, EU:C:2019:833, т. 48 и 49 и цитираната съдебна практика).

[36] Вж. по-специално решение от 10 юни 2021 г., Ultimo Portfolio Investment (Luxembourg) (C-303/20, EU:C:2021:479, т. 25 и цитираната съдебна практика).

[37] Вж. решения от 19 април 2016 г., DI (C-441/14, EU:C:2016:278, т. 32), от 14 октомври 2020 г., KG (Последователни назначения в контекста на работата чрез агенции за временна заетост) (C-681/18, EU:C:2020:823, т. 66), и Районна прокуратура Лом (C-467/18, EU:C:2019:765, т. 60 и цитираната съдебна практика).

79. Въз основа на тези принципи националната юрисдикция следва да провери дали в Унгария на работниците е гарантирана междуседмична почивка, която отговаря на минималните изисквания, предвидени в Директива 2003/88. В този случай юрисдикцията може да приеме, че националната правна уредба и/или приложимият колективен трудов договор са в съответствие с правото на Съюза, когато, макар да е предвидена една-единствена „междуседмична почивка“, която е по-продължителна от почивката от 35 часа, предвидена в Директивата (11 часа за междудневната почивка и 24 часа за междуседмичната), при всички случаи е спазено правото на междудневна почивка като самостоятелен и независим от междуседмичната почивка институт, гарантирано в равен или по-голям размер от предвидения в Директивата минимум от 11 часа.

80. След прочита на преписката ще отбележа само, че от унгарското законодателство (членове 104, 105 и 106 от Кодекса на труда), изглежда, следва, че правото на междудневна почивка и правото на междуседмична почивка са самостоятелни и че като цяло националното законодателство и приложимият колективен трудов договор гарантират на работника по главното производство по-благоприятно третиране в сравнение с минималните стандарти, установени от европейския законодател.

IV. Заключение

81. С оглед на всички изложени по-горе съображения предлагам на Съда да отговори на поставения от Miskolci Törvényszék (Окръжен съд Мишколц, Унгария) преюдициален въпрос по следния начин:

„Членове 3 и 5 от Директива 2003/88 във връзка с член 31, параграф 2 от Хартата трябва да се тълкуват в смисъл, че допускат национално законодателство или колективен трудов договор, с което или с който на работниците се предоставя по-голяма междуседмична почивка от минималната, предвидена в Директива 2003/88. Евентуалното предвиждане в националното право на по-благоприятни междуседмични почивки от предвидените в Директива 2003/88 не изключва задължението на работодателя да предостави междудневна почивка поне в минималния размер, предвиден в тази директива. Всъщност междудневната почивка трябва да се разглежда като самостоятелно право, което не може да бъде включено в обхвата на понятието за седмична почивка.

Член 3 от Директива 2003/88 във връзка с член 31, параграф 2 от Хартата трябва да се тълкува в смисъл, че работниците имат право на минимална междудневна почивка, която трябва да се предоставя за всеки период от 24 часа, независимо от планирането на трудовата дейност през следващите 24 часа.

Държавите членки са свободни да определят момента, в който да се предоставя междудневната почивка, която може да бъде предвидена в началото, в средата или в края на даден период от 24 часа, като освен това може да се предоставя както преди, така и след междуседмичната почивка при спазване на принципа за защита на безопасността и здравето на работниците“.