

## РЕШЕНИЕ НА СЪДА

9 септември 2003 година\*

„Landeshauptstadt Kiel срещу Norbert Jaeger. – Иск за преюдициално заключение: Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein - Германия. – Социална политика – Опазване на безопасността и здравето на работниците – Директива 93/104/ЕО – Определения за „работно време“ и „период на почивка“ – Дежурство на повикване („Bereitschaftsdienst“) осигурявано от лекар в болница. – Дело C-151/02”

По дело C-151/02

с предмет преюдициално запитване, отправено до Съда на основание член 234 от Договора за ЕО от Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (Германия) постъпило в съда, по висящото пред упоменатия съд дело между

**Landeshauptstadt Kiel**

и

**Norbert Jaeger**

преюдициално заключение относно тълкуването на Директива 93/104/ЕО на Съвета от 23 ноември 1993 г. относно някои аспекти на организацията на работното време (ОВ L 307, стр. 18), и по-специално член 2, точка 1 и член 3 от нея,

СЪДЪТ,

в състав: г-н G. C. Rodríguez Iglesias (председател), г-н M. Wathelet, г-н R. Schintgen (докладчик), и г-н C. W. A. Timmermans (председатели на състав), г-н C. Gulmann, г-н D. A. O. Edward, г-н P. Jann и г-н V. Skouris, г-жа F. Macken и г-жа N. Colneric, г-н S. von Bahr, г-н J. N. Cunha Rodrigues и г-н A. Rosas, членове на съдебния състав,

генерален адвокат: г-н D. Ruiz-Jarabo Colomer,

секретар: г-н H. A. Rühl, главен администратор,

предвид писмените становища, представени:

- за Landeshauptstadt Kiel, от адв. W. Weißleder, Rechtsanwalt,

- за г-н Jaeger, от адв. F. Schramm, Rechtsanwalt,

- за германското правителство, от г-н W.-D. Plessing и г-н M. Lumma, в качеството им на представители,

- за датското правителство, от г-н J. Molde, в качеството му на представител,

---

\* Език на производството: немски.

- за нидерландското правителство, от г-жа Н. G. Sevenster, в качеството ѝ на представител,

- за правителството на Обединеното кралство, от г-жа Р. Ormond, в качеството ѝ на представител, подпомагана от г-жа К. Smith, barrister,

- за Комисията на Европейските общности, от г-н А. Aresu и г-н Н. Kreppel, в качеството им на представители,

като взе предвид доклада от съдебното заседание,

след като изслуша устните становища на Landeshauptstadt Kiel, за който се явяват адв. W. Weißleder, адв. M. Bechtold и адв. D. Seckler, Rechtsanwälte, на г-н Jaeger, за когото се явява адв. F. Schramm, на германското правителство, за което се явява г-н W.-D. Plessing, на френското правителство, за което се явява г-н С. Lemaire, в качеството му на представител, на нидерландското правителство, за което се явява г-н N. A. J. Vel, в качеството му на представител, на правителството на Обединеното кралство, за което се явява г-жа Р. Ormond, подпомагана от г-жа К. Smith, и на Комисията, за която се явяват г-н Н. Kreppel и г-н F. Hoffmeister, в качеството им на представители, на заседанието от 25 февруари 2003 г.,

след като изслуша заключението на генералния адвокат в съдебното заседание на 8 април 2003 г.,

постанови настоящото

### **Решение**

1. С Определение от 12 март 2002 г., изменено с Определение от 25 март 2002 г., постъпили в Съда на 26 април 2002 г., Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein е поставил на основание член 234 от Договора за ЕО четири преюдициални въпроса относно тълкуването на Директива 93/104/ЕО на Съвета от 23 ноември 1993 г. относно някои аспекти на организацията на работното време (ОВ L 307, стр. 18), и по-специално на член 2, точка 1 и на член 3 от нея.

2. Тези въпроси са били повдигнати в рамките на дело между Landeshauptstadt Kiel (наричан по-долу „град Kiel“) и г-н Jaeger във връзка с определението на понятията „работно време“ и „период на почивка“ по смисъла на Директива 93/104 в рамките на дежурството на повикване („Bereitschaftsdienst“), осигурявано от лекар в болница.

Правни предпоставки

Законодателство на Общността

3. По силата на член 1, Директива 93/104 определя минималните изисквания за безопасност и опазване на здравето при организацията на работното време и се прилага към всички сектори на дейност, както обществени, така и частни, с изключение на въздушния, железопътен, шосеен, морски, вътрешен воден и езерен

транспорт, морския риболов, други морски дейности и дейностите на лекари при обучение.

4. Озаглавен „Определения“, член 2 Директива 93/104 разпорежда следното:

„По смисъла на тази директива се прилагат следните определения:

1. „Работно време“ означава всеки период, през който работникът работи, на разположение на работодателя и изпълнява негова дейност или задължения в съответствие с националните законодателства и/или практика;

2. „Период на почивка“ означава всеки период, който не е работно време;

....

5. Раздел II на Директива 93/104 определя мерките, които държавите-членки са длъжни да вземат, за да може всеки работник да ползва по-специално минималните периоди на ежедневна и седмична почивка и регламентира също така максималната седмична продължителност на работното време.

6. Съгласно член 3 от упоменатата по-горе директива, озаглавен „Ежедневна почивка“:

„Държавите-членки вземат необходимите мерки, за да осигурят всеки работник да има правото на минимална ежедневна почивка от 11 последователни часа за всеки период от 24 h“

7. Що се отнася до максималната седмична продължителност на работното време член 6 от същата директива посочва че:

„Държавите-членки вземат необходимите мерки, за да осигурят, в зависимост от необходимостта за опазване на безопасността и здравето на работниците:

....

2. средното работно време за всеки седемдневен период, включително и извънредното, да не превишава 48 часа.“

8. Член 15 от Директива 93/104 предвижда следното:

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

9. Член 16 от упоменатата по-горе директива има следния текст:

„Държавите-членки могат да определят:

....

2. за прилагането на член 6 (максимално седмично работно време) ориентировъчен период, не превишаващ четири месеца.

....

10. Директива 93/104 съдържа серия от дерогации на няколко от нейните основни правила, като се имат предвид особеностите на някои дейности и при положение че са изпълнени някои условия. В тази връзка член 17 от нея предвижда следното:

„1. Като съответно се отчитат общите принципи за опазване на безопасността и здравето на работниците, държавите-членки могат да дерогират членове 3, 4, 5, 6, 8 или 16 когато, поради специфичните характеристики на съответната дейност, продължителността на работното време не се измерва и/или е предварително определена или може да се определя от самите работници, и особено в случаите на:

а) ръководни кадри или други лица със самостоятелни правомощия за вземане на решения;

б) семейни работници

или

в) работници, участващи в литургии в църкви и религиозни общности.

2. Дерогациите могат да се приемат посредством законови, подзаконови или административни разпоредби или колективни договори между социалните партньори, при условие че на заинтересованите работници са осигурени еквивалентни компенсационни почивки, или, в изключителни случаи, когато това е невъзможно по обективни причини, на работниците да се осигурява съответна закрила:

2.1. от членове 3, 4, 5, 8 и 16:

....

в) за дейности, включващи необходимост от непрекъснатост на услуга или производство, особено:

i) услуги, свързани с приемане, лечение и/или грижи, осигурявани от болници или подобни заведения, жилищни институции и затвори;

....

iii) преса, радио, телевизия, кинематографично производство, пощенски и телекомуникационни служби, бърза помощ, противопожарна служба и служби за защита на населението;

....

3. Могат да се дерогират членове 3, 4, 5, 8 и 16 с колективни договори или споразумения, сключени между социалните партньори на национално или

регионално ниво или, в съответствие с установените от тях правила, посредством колективни договори, сключени между социалните партньори на по-ниско равнище.

....

Дерогациите, предвидени в първа и втора алинея, се допускат при условие, че на заинтересованите работници се предоставят еквивалентни компенсационни почивки, или в изключителните случаи, когато по обективни причини е невъзможно осигуряването на такива периоди, заинтересованите работници получават подходяща закрила.

....

11. Член 18 от Директива 93/104 има следния текст:

„1. а) Държавите-членки приемат законовите, подзаконовите и административните разпоредби, необходими за спазването на настоящата директива, най-късно до 23 ноември 1996 г., или осигуряват социалните партньори до тази дата да определят необходимите мерки по споразумение, като държавите-членки са задължени да предприемат всички необходими стъпки, които да им позволят да гарантират спазване по всяко време на разпоредбите, предвидени в тази директива.

б) (i) Държава-членка има възможността да не прилага член 6, като спазва общите принципи за опазване на безопасността и здравето на работниците, и при условие, че взема необходимите мерки, за да гарантира:

- никой работодател да не изисква от работник да работи повече от 48 часа за седемдневен период, изчислено като средна величина за референтния период, определен в член 16, точка 2 освен ако не е получил съгласието на работника за извършване на такава работа,

- никой работник да не претърпява вреди от страна на работодателя си поради факта, че не желае да даде съгласието си за извършване на такава работа,

- работодателят да поддържа актуална документация за всички работници, изпълняващи такава работа,

- документацията да бъде на разположение на компетентните власти, които да могат по причини, свързани с безопасността и/или здравето на работниците, да забранят или ограничат възможността за превишаване на максималното седмично работно време,

- работодателят да предоставя на компетентните власти при поискване от тяхна страна информацията за случаите, в които работниците са дали съгласие за извършване на работа, превишаваща четиридесет и осем часа за период от седем дни, изчислени като средно за референтния период, определен в член 16, точка 2.

...“

*Национална нормативна уредба*

12. Германското трудово право прави разграничение между дежурство с постоянна готовност за работа („Arbeitsbereitschaft“), дежурство на повикване („Bereitschaftsdienst“) и дежурство на разположение („Rufbereitschaft“).

13. Тези три понятия не са определени от въпросната националната нормативна уредба, техните характеристики произтичат от съдебната практика.

14. Дежурство с постоянна готовност за работа („Arbeitsbereitschaft“) е положението, при което работникът е длъжен да бъде на разположение на своя работодател на работното място и освен това е длъжен постоянно да бъде в готовност да се намеси незабавно в случай на необходимост.

15. По време на дежурството на повикване („Bereitschaftsdienst“) работникът е длъжен да бъде на определено от работодателя място, вътре или извън неговата сграда, както и да бъде готов да започне работа по искане на същия работодател, но има право да си почива или занимава както желае, когато не се изисква ползване на неговите професионални услуги.

16. Дежурството на разположение („Rufbereitschaft“) е характерно с това, че работникът не е длъжен да стои в очакване на определено от работодателя място, а е достатъчно да има връзка с него по всяко време, за да може при повикване в кратък срок да започне да изпълнява своите професионални задачи.

17. По германското право единствено дежурството с постоянна готовност за работа („Arbeitsbereitschaft“) се счита по принцип, че представлява цялостно работно време. Докато дежурството на повикване („Bereitschaftsdienst“), както и дежурството на разположение („Rufbereitschaft“) се определят като време на почивка, с изключение на тази част от дежурството, през която работникът действително е извършвал професионални дейности.

18. В Германия нормативната уредба относно продължителността на работа и периодите на почивка се съдържа в Arbeitszeitgesetz (Закон за работното време) от 06 юни 1994 г. (BGBl. 1994 г. I, стр. 1170, по-нататък наричан „ArbZG“), приет с цел транспониране на Директива 93/104.

19. Член 2, параграф 1 от ArbZG определя работното време като периода, който включва времето от началото до края на работата, без времето на прекъсванията.

20. Съгласно член 3 от ArbZG:

„Дневното работно време на работниците не трябва да надвишава осем часа. То може да бъде удължено до 10 часа, само при условие че не надхвърля средно осем часа в рамките на период от шест календарни месеца или от 24 седмици.“

21. Член 5 от ArbZG предвижда следното:

„1. Работниците след края на дневната работа трябва задължително да ползват период на почивка от най-малко 11 последователни часа.

2. Продължителността на периода за почивка, упоменат в параграф 1, може да бъде намален най-много с един час в болниците и другите лечебни заведения за медицински грижи и подпомагане, в хотелите, ресторантите и други подобни

заведения, в транспортните предприятия, в предприятия по радиоразпръскване и в селското стопанство и животновъдството, само ако всяко намаляване се компенсира с удължаване най-малко до 12 часа на друг период на почивка през календарния месец или в рамките на четири седмици.

3. Чрез дерогиране от параграф 1, намаляването на периода на почивка, което може да се наложи при извършване на работа по време на дежурство на повикване („Bereitschaftsdienst“) или на дежурство на разположение („Rufbereitschaft“) в болниците и другите лечебни заведения за медицински грижи и подпомагане, може да бъде компенсирано по друго време при положение че времетраенето на тази работа не надвишава половината от периода на почивка.

...“

22. Член 7 от ArbZG има следния текст:

„1. Посредством колективен договор или основаващо се на колективен договор споразумение с предприятието е възможно:

1. чрез дерогиране от член 3,

а) да се удължава работното време над 10 часа на ден дори без компенсиране, когато работното време редовно включва, при това в значителна степен, периоди на дежурство с постоянна готовност за работа („Arbeitsbereitschaft“),

б) да се определя друг период на компенсиране,

в) да се удължава работното време до 10 часа на ден, без компенсиране в продължение на най-много 60 дни годишно,

....

2. При положение че здравето на работниците се опазва чрез предоставяне на еквивалентна компенсационна почивка в колективен договор или основаващо се на колективен договор споразумение с предприятието е възможно да се предвиди, че:

1. чрез дерогиране от член 5, параграф 1 да се адаптират периодите на почивка при дежурство на повикване („Bereitschaftsdienst“) или на дежурство на разположение („Rufbereitschaft“) към специфичните особености на тези дежурства, и по-специално да се компенсира по друго време намаляването на периодите на почивка, когато заинтересованите лица са повикани да работят;

....

3. в областта на лечението, медицинските грижи и подпомагането да се адаптират разпоредбите на членове 3, 4, член 5, параграф 1, и на член 6, параграф 2, така че да се вземат предвид специфичните особености на тези дейности и да се осигуряват по-добър комфорт на тези лица;

4. в областта на федералната администрация, администрацията на провинциите, на общините и другите органи, на публично-правните институции и фондации, или в случай на други работодатели, които се подчиняват на разпоредбите на колективния

договор, прилаган към предоставянето на публични услуги, или на сходен по същество колективен договор, да се адаптират разпоредбите на членове 3, 4, член 5, параграф 1, и на член 6, параграф 2, така че да се вземат предвид специфичните особености на тези дейности.

....“

23. Член 25 от ArbZG гласи следното:

„Когато към датата на влизане в сила на настоящия закон съществуващ колективен договор или такъв, който продължава да предизвиква ефекти след тази дата и съдържа правила за дерогиране съгласно член 7, параграфи 1 или 2, които надвишават пределните стойности, определени в цитираните разпоредби, тези правила остават незасегнати. Споразуменията с предприятията, които се основават на колективни договори, се възприемат като колективни договори, като посочените в първото изречение...“

24. Bundesangestelltentarifvertrag (колективният договор на служителите от държавната администрация в Германия, наричан по-долу „ВАТ“) определя по-специално следното:

„Член 15 Нормално работно време

1. Нормалното работно време е средно 38 часа и половина седмично (без прекъсванията). По принцип средното седмично нормално работно време се изчислява за период от осем седмици. ....

2. Нормалното работно време може да бъде удължавано

а) до 10 часа на ден (49 часа седмично средно), ако редовно включва дежурство с постоянна готовност за работа („Arbeitsbereitschaft“) с продължителност средно най-малко 2 часа на ден,

б) до 11 часа на ден (54 часа седмично средно), ако редовно включва дежурство с постоянна готовност за работа („Arbeitsbereitschaft“) с продължителност средно най-малко 3 часа на ден,

в) до 12 часа на ден (60 часа седмично средно), ако работникът трябва само да присъства на работното място, за да изпълнява при необходимост изискваната работа.

.....

ба) Служителят е длъжен по указание на своя работодател да се намира на определено от него място в извън нормалното работно време, откъдето може да бъде повикан на работа в зависимост от нуждите (дежурство на повикване [„Bereitschaftsdienst“]). Работодателят може да наложи на служителя дежурство на повикване (Bereitschaftsdienst) само при положение, че се очаква известно увеличение на работата, но опитът показва, че периодите на бездействие са по-дълги от периодите на работа.



За изчисляването на възнаграждението присъствието, което е осигурявано по време на периода на дежурство на повикване („Bereitschaftsdienst“), включително периодите на извършване на работа, се трансформира в работни часове въз основа на средната продължителност на изискваното време на полагане на труд; така получените работни часове се плащат като допълнителни часове. ...

Вместо да бъдат изплатени, изчислените при тези условия работни часове могат преди края на третия календарен месец да бъдат компенсирани чрез предоставяне на еквивалентен период на свободно време (компенсационна почивка) ....“

25. Паралелно с член 15, параграф 6а) от ВАТ, социалните партньори са договорили специални разпоредби („Sonderregelungen“) за персонала на болничните и медицинските центрове, лечебните заведения и родилните домове, както и за другите центрове и заведения, снабдени с медицинско оборудване (по-нататък обозначавани с „SR 2a“). Специалните разпоредби за лекарите и зъболекарите от определените в SR 2a центрове и заведения, (по-нататък обозначавани с „SR 2c“) гласят следното:

„№ 8

*Относно член 15, параграф 6а) ....*

Дежурство на повикване („Bereitschaftsdienst“), дежурство на разположение („Rufbereitschaft“)

...

2. За изчисляване на възнаграждението, присъствието по време на периода на дежурство на повикване („Bereitschaftsdienst“), включително периодите на извършване на работа, се преобразува в часове работа както следва:

а) Присъствието по време на периода на дежурство на повикване („Bereitschaftsdienst“), се преобразува както следва в часове работа въз основа на средната продължителност на изискваното време на полагане на труд:

Категория Изисквано време на полагане на труд при Преобразуване в работно време на дежурство на повикване („Bereitschaftsdienst“)

|   |                |      |
|---|----------------|------|
| А | от 0 до 10 %   | 15 % |
| Б | над 10 до 25 % | 25 % |
| В | над 25 до 40 % | 40 % |
| Г | над 40 до 49 % | 55 % |

Дежурство на повикване („Bereitschaftsdienst“) от категория А се прекатегоризира в категория Б, ако практиката показва, че по време на дежурството заинтересованото лице се е налагало да извършва работа средно повече от три пъти в интервала от време от 22 часа до 6 часа.

б) Освен това времето на присъствие, налагано от всяко дежурство на повикване („Bereitschaftsdienst“), се преобразува както следва в зависимост от броя на извършените от заинтересованото лице дежурства на повикване по време на календарния месец:

Брой на дежурствата на повикване Преобразуване в работно време („Bereitschaftsdienst“) през календарния месец

От 1 до 8 дежурства на повикване 25 %

От 9 до 12 дежурства на повикване 35 %

13 дежурства на повикване и повече 45 %

...

7. Не могат да бъдат разпоредени за календарен месец

повече от 7 дежурства на повикване („Bereitschaftsdienste“) в категориите А и Б,

повече от 6 дежурства на повикване („Bereitschaftsdienste“) в категориите В и Г.

Разрешава се временно надвишаване на тези цифри, в случаите когато ако те бъдат приложени, няма да могат да се гарантират необходимите грижи за пациентите. ...

...“

Главно производство и преюдициални въпроси, зададени на Съда

26. От определението за препращане става ясно, че страните по главното дело влизат в противоречие по въпроса дали времето, посветено на дежурството на повикване („Bereitschaftsdienst“), организирано в управляваната от град Kiel болница, трябва да бъде считано като време на работа или като период на почивка. Висящото дело пред препращащия съд се отнася изключително до аспектите на трудовото право, свързани с периодите на дежурство на повикване, а не до условията за тяхното компенсиране.

27. Г-н Jaeger работи от 01 март 1992 г. като асистиращ лекар в хирургическото отделение на посочената болница. Неговата работа представлява  $\frac{3}{4}$  от нормалната седмична часова заетост (т.е. 28,875 часа седмично). Освен това той е задължен по силата на Анекс към споразумение да дава дежурства на повикване от категория Г от член № 8, параграф 2 от SR 2с. В трудовия договор страните по главното дело са се договорили да прилагат ВАТ.

28. Г-н Jaeger изпълнява редовно 6 дежурства на повикване месечно, компенсирани отчасти с предоставяне на свободно време и отчасти с изплащането на допълнително възнаграждение.

29. Дежурството на повикване следва след нормалното работно време и продължава 16 часа през седмицата, 25 часа в събота (от 8,30 h в събота сутринта до 9,30 h в неделя сутринта) и 22 h 45 минути в неделя (от 8,30 h в неделя сутринта до 7,15 h в понеделник сутринта).

30. Дежурствата на повикване са организирани по следния начин: г-н Jaeger присъства в клиниката и при необходимост извършва професионални услуги. В болницата той разполага със стая, обзаведена с легло, където може да спи, когато не е се налага да извършва дейност. Въпросът доколко тази стая е подходяща за упоменатата по-горе цел е предмет на спор. За сметка на това е установено, че периодите през които г-н Jaeger се налага да изпълнява професионална дейност, представляват средно 49 % от времето на дежурствата на повикване.

31. Г-н Jaeger счита, че дежурствата на повикване, които изпълнява в качеството си на асистиращ лекар или на лекар от Бърза помощ в рамките на дежурство в Бърза помощ трябва да бъдат изцяло считани за работно време по смисъла на ArbZG, на основание прякото приложение на Директива 93/104. Тълкуването, което Съдът е направил на понятието работно време в своето Решение от 3 октомври 2000 г. Simar (Sindicato de Médicos de Asistencia Pública) (C-303/98, Recueil, стр. I-7963), може да се приложи към настоящото дело, което по същество се отнася до подобно положение. По-специално изискванията за дежурството на повикване в Испания, разглеждани в делото, дало повод за цитираното по-горе Решение Simar, изглеждат сравними със съществуващите в настоящия случай. Следователно член 5, параграф 3 от ArbZG влиза в противоречие с Директива 93/104 и от тази гледна точка е неприложим. Заинтересованото лице добавя, че град Kiel няма основание да се позовава на разпоредбите за дерогиране от член 17 от тази директива, която предвижда изключения единствено за продължителността на периодите на почивка, независимо от определението за работно време.

32. От друга страна град Kiel поддържа становището, че според установеното тълкуване на националните съдилища и по-голямата част от правната теория периодите на бездействие по време на дежурство на повикване трябва да бъдат считани като периоди на почивка, а не като работно време. Всяко друго тълкуване би лишило от смисъл член 5, параграф 3, и член 7, параграф 2 от ArbZG. Освен това цитираното по-горе Решение Simar не може да се приложи към конкретния случай; в действителност въпросните испански лекари са изпълнявали своите дейности в отделенията за първична медицинска помощ на пълно работно време, докато германските лекари са задължени да изпълняват професионална дейност най-много в 49 % средно от времето на дежурствата на повикване. И на последно място националната нормативна уредба, въвеждаща дерогациите относно продължителността на работа, влиза в обхвата на член 17, параграф 2 от Директива 93/104, и по този начин държавите-членки разполагат с широко право на преценка по този въпрос. Излишно би било да се цитира изрично член 2 от тази директива в член 17, тъй като член 2 съдържа само определения.

33. На първа инстанция Arbeitsgericht (Трудовият съд) на град Kiel – Германия, с Решение от 08 ноември 2001 г. уважава искането на г-н Jaeger, като приема че дежурствата на повикване, които той е трябвало да дава в болницата на Кил, трябва за бъдат изцяло изчислени като работно време по смисъла на член 2 от ArbZG.

34. Тогава град Kiel отнася спора пред Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein.

35. Този национален съд отбелязва, че понятието дежурство на повикване („Bereitschaftsdienst“) не е изрично определено в ArbZG. То предполага задължението на работника да бъде на определено от работодателя място и да бъде готов да изпълнява незабавно своята професионална дейност в случай на

необходимост. Не се изисква „активно внимание“ („wache Achtsamkeit“) и извън периодите на реална дейност работникът би могъл да си почива или занимава по някакъв начин. По време на дежурствата на повикване работникът не трябва да извършва своята професионална дейност по своя собствена инициатива, а трябва да прави това само при даване на указание от своя работодател.

36. Г-н Jaeger е полагал такъв тип дежурство на повикване, който по германското право се счита като период на почивка, а не като работно време, с изключение на тази част от посоченото по-горе дежурство на повикване, през която работникът действително е упражнявал професионална дейност. Това схващане произтича от член 5, параграф 3, и член 7, параграф 2 от ArbZG. В действителност фактът, че намаляването на периодите на почивка поради изпълнение на професионалните задачи по време на дежурството на повикване може да бъде компенсирано в друг момент, показва че дежурството на повикване се счита като период на почивка, когато не се е наложило заинтересованото лице да предоставя професионални услуги. Такъв вероятно е бил замисълът на националния законодател, защото от подготвителните работи на ArbZG става ясно, че дежурствата на повикване могат да бъдат последвани от периоди на работа.

37. Препращащият съд счита в случая, че е необходимо да се определи дали дежурствата на повикване трябва да бъдат считани изцяло като работно време, дори когато заинтересованото лице не само че не изпълнява професионални задачи, а напротив има разрешение да спи по време на такива дежурства. Този въпрос не е бил поставян в цитираното по-горе Решение Simar и по тази причина Съдът не е дал отговор.

38. В случай че не е възможно да се даде ясен отговор на този въпрос, решението на спора ще зависи от отговора на въпроса дали член 5, параграф 3 от ArbZG влиза в противоречие с член 2, точки 1 и 2 от Директива 93/104.

39. И на последно място предвид алтернативния иск, който има за цел да установи, че г-н Jaeger не е длъжен в рамките на определените в неговия договор задължения да работи при условията на редовната смяна на работа и на дежурствата на повикване, включително допълнителните часове, в продължение на повече от 10 часа на ден и повече от 48 часа средно на седмица, и като се има предвид, че гр. Кил се позовава в това отношение на член 5, параграф 3, и член 7, параграф 2 от ArbZG, е необходимо да се определи дали тези разпоредби влизат в обхвата на правото на преценка, което Директива 93/104 предоставя на държавите-членки и на социалните партньори.

40. В действителност дори в случаите, когато дежурствата на повикване би трябвало да се считат изцяло като работно време и когато се преценява, че организацията на тези дежурства в национален план влиза в противоречие с член 3 от Директива 93/104 поради факта, че периодът на почивка от 11 последователни часа би могъл не само да бъде намален, а дори и прекъснат, германската нормативна уредба би могла да се окаже в обсега на член 17, параграф 2 от тази директива.

41. Ако националното законодателство или прилаганият колективен договор гарантират на работниците достатъчно време за почивка, въпреки факта че дежурството на повикване се счита от тях като време на почивка, целите на Директива 93/104, по-специално опазването на безопасността и здравето на работниците в Общността, биха могли да бъдат защитени.

42. Като счита, че при тези условия решението на спора, с който той е сезиран, налага тълкуване на правото на Общността, Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein решава да спре производството и да отправи следните преюдициални въпроси до Съда:

„1. Трябва ли дежурството на повикване („Bereitschaftsdienst“), изпълнявано от служител в болница, да се счита по принцип като работно време по смисъла на член 2, точка 1 от Директива 93/104/ЕО, като се има предвид по-специално фактът, че служителят има разрешение да спи през периодите, в които не се изисква ползване на неговите услуги?

2. Влиза ли в противоречие с член 3 от Директива 93/104/ЕО национална нормативна уредба, която при дежурство на повикване („Bereitschaftsdienst“) счита като период на почивка времето, когато не се налага ползване на услугите на заинтересованото лице, като дежурството се състои в това, лицето да пребивава в помещение, предоставено на негово разположение в болницата, и да работи, когато това се поисква от него?

3. Влиза ли в противоречие с Директива 93/104/ЕО национална нормативна уредба, която предвижда в болниците и другите лечебни заведения за медицински грижи и подпомагане намаляване на периода на ежедневната почивка от 11 часа, с компенсация по друго време на периодите на работа, извършени по време на дежурство на повикване („Bereitschaftsdienst“) или на дежурство на разположение („Rufbereitschaft“), без да се надвишава половината от периода на почивка?

4. Влиза ли в противоречие с Директива 93/104/ЕО национална нормативна уредба, по силата на която колективен договор или основаващо се на колективен договор споразумение с предприятие могат в случаи на дежурства на повикване („Bereitschaftsdienst“) или на дежурства на разположение („Rufbereitschaft“) да адаптират периодите на почивка спрямо специфичните особености на тези дежурства, и по-специално да предвидят намаляването на периодите на почивка, което настъпва, когато заинтересованите лица са повикани да работят при тези дежурства, да бъде компенсирани по друго време?

#### **Относно преюдициалните въпроси**

43. Най-напред трябва да се напомни, че макар и да не трябва Съдът да се произнася в рамките на процедура, повдигната в приложение на член 234 от Договора за ЕО относно съвместимостта на нормите на националното право с правото на Общността, нито да тълкува национални законодателни или нормативни разпоредби, той все пак е компетентен да предостави на препращащия съд всички тълкувателни елементи относно правото на Общността, които могат да позволят на националния съд да направи преценка на тази съвместимост за нуждите на решението по делото, с което той е сезиран (вж. по-специално Решения на Съда от 15 декември 1993 г., Hünermund и други, C-292/92, Recueil, стр. I-6787, точка 8; от 3 май 2001 г., Verdonck и други, C-28/99, Recueil, стр. I-3399, точка 28, и от 27 ноември 2001 г., Lombardini и Mantovani, C-285/99 и C-286/99, Recueil, стр. I-9233, точка 27).

#### **Относно първия и втория въпрос**

44. Имайки предвид припомненото в предходната точка, първите два въпроса, които е уместно да се разгледат заедно, трябва да се разбират като запитване по същество дали Директива 93/104 трябва да бъде тълкувана в смисъл, че е необходимо изпълняването от определен лекар дежурство на повикване („Bereitschaftsdienst“), при което се изисква неговото физическо присъствие в болницата, по смисъла на тази директива да се счита изцяло като работно време, дори ако на заинтересованото лице е разрешено да си почива на работното място през периодите, в които не се налага ползване на неговите услуги, така че директивата влиза в противоречие с нормативната уредба на дадена държава-членка, която определя като време на почивка периодите на бездействие на служителя в рамките на такава дежурство на повикване.

45. За да се отговори на тези преформулирани по този начин въпроси, е необходимо веднага да се отбележи, че както от член 118 А от Договора за ЕО (членове 117 - 120 от Договора за ЕО са заменени от членове 136 - 143 от Договора за ЕО), който представлява правната основа на Директива 93/104, така и от нейните първо, четвърто, седмо и осмо съображения, както и от текста на член 1, параграф 1 от нея, че тя има за цел да определи минималните изисквания, предназначени да подобрят условията на живот и труд на работниците чрез сближаване на националните разпоредби, отнасящи се по-специално до продължителността на работното време (вж. Решение от 26 юни 2001 г., ВЕСТУ, С-173/99, Recueil, стр. I-4881, точка 37).

46. Съгласно същите разпоредби тази хармонизация в областта на организацията на работното време на нивото на Общността има за цел да гарантира по-добро опазване на безопасността и здравето на работниците, като им осигурява ползването на минимални периоди на почивка, по-специално дневна и седмична, както и на адекватни периоди на прекъсване, и като определя пределна продължителност на работната седмица (вж. цитираните по-горе Решения Simar, точка 49, и ВЕСТУ, точка 38).

47. В този контекст от Хартата на Общността за Основните социални права на работниците, приета по време на заседанието на Европейския съвет на 09 декември 1989 г. в Страсбург, и по-специално от параграфи 8 и 19, алинея 1, припомнени в четвърто съображение от Директива 93/104, става ясно че всеки работник от Европейската общност трябва да се ползва със задоволителни здравословни и безопасни условия на труд в своята работна среда, и че по-специално има право на седмична почивка, чиято продължителност в държавите-членки трябва постепенно да се хармонизира в съответствие с националните практики.

48. Що се отнася по-специално до понятието „работно време“ по смисъла на Директива 93/104 е важно да се припомни, че в точка 47 от цитираното по-горе Решение Simar Съдът е посочил, че тази директива определя посоченото по-горе понятие като всеки период, през който работникът работи, на разположение на работодателя и изпълнява своята дейност или задължения, в съответствие с националните законодателства и/или практики, и че същото понятие трябва да се схваща като противоположно на периода на почивка, като тези две понятия са взаимно изключващи се.

49. В точка 48 на цитираното по-горе Решение Simar Съдът е преценил, че характерните елементи на посоченото по-горе определение за работно време са налице при дежурствата на повикване, които извършват лекарите от екипите за първична медицинска помощ в региона на Валенция (Испания), като се изисква

физическото им присъствие в здравното заведение. Всъщност Съдът е установил, че по делото, което е в основата на цитираното по-горе решение, не е бил оспорен фактът, че по време на тези дежурства на повикване са изпълнени двете първоначални условия, посочени в определението за работно време, и освен това той е постановил, че макар и действително извършената дейност да варира според обстоятелствата, задължението на тези лекари да бъдат налице и на разположение на работните си места, за да предоставят професионалните си услуги, трябва да се счита като част от упражняването от тях функции.

50. Съдът е добавил към точка 49 от цитираното по-горе Решение Simar, че това тълкуване отговаря на целта на Директива 93/104, която е да гарантира опазване на безопасността и здравето на работниците, като им осигурява ползването на адекватни минимални периоди на почивка и периоди на прекъсване, докато изключването на определението за „работно време“ по смисъла на тази директива от периода на дежурствата на повикване, при които се изисква физическото им присъствие, би означавало упоменатата по-горе цел да се постави сериозно под въпрос.

51. В точка 50 на цитираното по-горе Решение Simar Съдът освен това е преценил, че положението е различно, когато лекарите от екипите за първична медицинска помощ извършват дежурства на повикване според системата, която изисква те да бъдат постоянно на разположение, без при това да бъдат задължени да присъстват в здравното заведение. В действителност дори и да са на разположение на своя работодател, за да могат да бъдат повикани, вярно е също така, че при това положение лекарите могат да управляват времето си с по-малко ограничения и да се посвещават на свои собствени интереси, така че единствено времето, свързано с действителното предоставяне на услуги по първична медицинска помощ, трябва да се счита като „работно време“ по смисъла на Директива 93/104.

52. След като отбелязва в точка 51 от цитираното по-горе Решение Simar, че допълнителните часове на работа влизат в определението за „работно време“ по смисъла на Директива 93/104, Съдът прави заключение в точка 52 от същото решение, че времето на дежурство на повикване, което извършват лекарите от екипите за първична медицинска помощ, като се изисква физическото им присъствие в здравното заведение, трябва да бъде считано изцяло като работно време, и при необходимост като допълнителни часове по смисъла на упоменатата по-горе директива, докато при дежурствата, изискващи те да бъдат постоянно на разположение, единствено времето на действително предоставяне на услуги по първична медицинска помощ трябва да се счита като работно време (вж. в същия смисъл Определението от 03 юли 2001 г., CIG, C-241/99, Recueil, стр. I-5139, точки 33 и 34).

53. Необходимо е обаче да се отбележи от една страна, че е безспорно установено че лекар, който изпълнява функции като разглежданите по главното дело, извършва дежурство на повикване, при което се изисква физическото му присъствие в здравното заведение.

54. От друга страна нито контекстът, нито характерът на дейностите на такъв лекар не съдържат съществени разлики по отношение на тези по делото, което е в основата на цитираното по-горе Решение Simar, така че да поставят под съмнение съдебното тълкуване, на Директива 93/104 в това решение.

55. В това отношение не би могло да се направи валидно разграничение между тези дейности, като се претендира, че по делото, което е в основата на цитираното по-горе Решение Simar, зачислените към екип за първична медицинска помощ лекари са били в режим на непрекъснато работно време, което може да стигне до 31 часа без нощна почивка, докато при дежурство на повикване, какъвто е случаят по главното дело, съответната нормативна уредба гарантира, че периодите, през които заинтересованото лице се налага да изпълнява професионална дейност, не надвишават 49 % от цялото време на дежурството на повикване, така че то би могло да стои без работа през повече от половината време на това дежурство.

56. Всъщност както генералният адвокат отбелязва в бележка под линия № 3 в своите заключения, от испанската нормативна уредба, разглеждана в делото, което е в основата на цитираното по-горе Решение Simar, не произтича фактът, че лекарите, които извършват дежурство на повикване в болницата, трябва да стоят будни и активни през цялото време на това дежурство. Същото заключение може да бъде направено въз основа на точки 15, 31 и 33 от заключенията на генералният адвокат по посоченото по-горе дело.

57. Освен това ако цифрата 49 %, която фигурира в разглежданата по главното дело нормативна уредба, има връзка с изчислената за определен период средна стойност на времето, свързано с действителното извършване на услуги през дежурството на повикване, е вярно също така, че през този период на дежурство на лекаря може да се наложи да предоставя своите услуги толкова често и толкова продължително, колкото се окаже необходимо, без упоменатата по-горе нормативна уредба да предвижда някакво ограничение в това отношение.

58. При всички случаи понятията за „работно време“ и „период на почивка“ по смисъла на Директива 93/104 не трябва да бъдат тълкувани в зависимост от изискванията на различните нормативни уредби на държавите-членки, а представляват понятия от правото на Общността, които е необходимо да се определят въз основа на обективни характеристики, като се прави позоваване на системата и целта на посочената по-горе директива, както Съдът е направил в точки 48 и 50 от цитираното по-горе Решение Simar. Единствено такова независимо тълкуване може да осигури пълната ефективност на тази директива и еднаквото прилагане на посочените по-горе определения във всички държави-членки.

59. Предвид изложеното по-горе, обстоятелството, че в определението на понятието работно време се прави позоваване на „законодателствата и/или националните практики“, не означава че държавите-членки могат едностранно да определят обхвата на това понятие. Също така тези държави не могат да поставят в зависимост от каквото и да е условие правото на работниците да бъдат вземани под внимание както периодите на работа, така съответно и периодите на почивка, тъй като такова право произтича пряко от разпоредбите на тази директива. Всякакво друго тълкуване би компрометирало целта на Директива 93/104 за хармонизиране на безопасността и защитата на здравето на работниците чрез въвеждане на минимални изисквания (вж. решение от 12 ноември 1996 г., Обединено кралство/Съвет, С-84/94, Recueil, стр. I-5755, точки 45 и 75).

60. Фактът, че в цитираното по-горе Решение Simar Съдът не се е произнесъл изрично за възможността на лекарите, извършващи дежурство на повикване при което се изисква физическото им присъствие в болницата, да си почиват и дори да



спят по време на периодите, в които те не предоставят своите услуги, няма никакво значение в това отношение.

61. Така че такива периоди на професионално бездействие са присъщи на дежурството на повикване, при което се налага физическото присъствие на лекарите в болницата, като се има предвид че за разлика от нормалното работно време необходимостта от спешна намеса зависи от обстоятелствата и не е възможно да бъде планирана предварително.

62. По този начин в последното изречение на цитираното по-горе Решение Simar Съдът се позовава изрично на тази характеристика, от която става напълно ясно, че тя е част от предположението, че дежурните лекари, които присъстват в болниците, не упражняват реално и непрекъснато своята професионална дейност по време на целия период на дежурството на повикване.

63. Според Съда определящият фактор, за да се счита че характерните елементи на понятието „работно време“ по смисъла на Директива 93/104 са налице в периодите на дежурство на повикване, които лекарите дават в самата болница, е фактът, че те са задължени да присъстват физически на определеното от работодателя място и да бъдат на негово разположение, за да могат да предоставят незабавно своите услуги в случай на нужда. В действителност както става ясно от точка 48 от цитираното по-горе Решение Simar, тези задължения, които поставят въпросните лекари в невъзможност да избират своето място на пребиваване в периодите на изчакване, е необходимо да се считат като част от упражняваните от тях функции.

64. Това заключение не се променя единствено поради факта, че работодателят предоставя на разположение на лекаря стая за почивка, в която той може да пребивава до момента, в който ще се наложи използването на неговите професионални услуги.

65. Необходимо е да се добави, както Съдът вече е отбелязал в точка 50 от цитираното по-горе Решение Simar, че в сравнение с лекар, който дава дежурство на разположение, което предполага само той да бъде постоянно на разположение, без да се изисква неговото физическо присъствие в здравното заведение, лекар, който е длъжен да бъде на разположение на своя работодател на определеното от него място през цялото време на дежурството на повикване, се подчинява на значително по-тежки изисквания, защото трябва да остане отдалечен от своята семейна и социална среда, и се ползва с по-малка свобода на действие при управление на времето, през което не се изисква предоставянето на неговите професионални услуги. При тези условия служител, който е на разположение на своя работодател на определеното от него място, не би могъл да се счита, че е в почивка през периодите на неговото дежурство на повикване, през които не упражнява реално професионална дейност.

66. Това тълкуване не би могло да бъде поставено под въпрос от възражения, обосноваващи се на последици от икономически и организационен характер, които според петте държави-членки, представили становища в приложение на член 20 от Устава на Съда на Европейските общности, са резултат от разширяването на обхвата на решението, постановено в цитираното по-горе Решение Simar, до случай като разглеждания по главното дело.

67. Впрочем от петото съображение на Директива 93/104 става ясно, че „подобряването на безопасността, хигиената и здравето на работниците при работа е цел, която не следва да бъде подчинена само на икономически съображения“.

68. От изложеното по-горе следва, че заключението, до което стига Съдът в цитираното по-горе Решение Simar, според което времето на дежурство на повикване, което изпълняват лекарите от екипите на първична медицинска помощ, при което се изисква физическото им присъствие в здравното заведение, трябва да се счита изцяло като работно време по смисъла на Директива 93/104, независимо от действително извършените услуги от заинтересованите лица, трябва да се прилага също по отношение на проведените от определен лекар дежурства на повикване при същите условия, какъвто е случаят с г-н Jaeger в болницата, в която той е нает на работа.

69. При тези условия Директива 93/104 възпрепятства прилагането на национална нормативна уредба, като разглежданата по главното дело, съгласно която периодите на дежурство на повикване, през които не се налага лекарят да извършва действително професионална дейност и може да си почива, се считат за време на почивка, но лекарят трябва да присъства и да бъде на разположение на определеното от работодателя място, за да предоставя услугите си в случай на необходимост или когато му бъде поискано да се намеси.

70. Това тълкуване всъщност е единственото, което отговаря на целта на Директива 93/104, състояща се в това да се гарантира ефективно опазване на безопасността и здравето на работниците, като им се осигурява ефективно ползване на минимални периоди на почивка. Такова тълкуване се налага още повече, когато става дума за лекари, осигуряващи дежурства на повикване в здравните заведения, като се има предвид че периодите, през които не се налага ползването на техните услуги при спешна помощ, могат в зависимост от случаите да бъдат краткотрайни и/или често прекъсвани, като не е изключено да се наложи заинтересованите лица освен в оказването на спешна помощ, да извършват и контрол на състоянието на пациенти, поставени под тяхно наблюдение, или да изпълняват задачи от административен характер.

71. Предвид всички изложени по-горе съображения на първия и втория въпрос е необходимо да се отговори, че Директива 93/104 трябва да бъде тълкувана в смисъл, че е необходимо дежурството на повикване („Bereitshafterdienst“), извършвано от определен лекар, при което се изисква физическото му присъствие в болницата, да се счита изцяло като работно време по смисъла на тази директива, дори когато заинтересованото лице има право да си почива на работното място през периодите, в които не се налага ползването на неговите услуги, така че директивата влиза в противоречие с нормативната уредба на дадена държава-членка, която определя периодите на бездействие на служителя в рамките на такова дежурство на повикване като време на почивка.

### **Относно третия и четвъртия въпрос**

72. С третия и четвъртия въпрос, които е необходимо да бъдат разгледани заедно, препащаният съд пита по същество дали Директива 93/104 трябва да бъде тълкувана в смисъл, че влиза в противоречие с нормативната уредба на дадена държава-членка, която по отношение на дежурството на повикване, при което се изисква физическото присъствие на лекаря в болницата, позволява при

необходимост с помощта на колективен договор или на основаващо се на такъв договор споразумение с предприятието, намаляване на дневния период на почивка от 11 часа посредством компенсиране „в друго време на периодите на работа, осъществени по време на дежурството на повикване”.

73. От контекста, в който са поставени трети и четвърти въпрос, става ясно, че препращащият съд си задава въпроса за съвместимостта с изискванията на Директива 93/104 на изискванията на член 5, параграф 3, и на член 7, параграф 2, първа алинея от ArbZG.

74. В това отношение веднага става ясно, че визираните от препращащия съд национални разпоредби правят разграничение в зависимост от това дали на работника се налага или не да извършва действително работа по време на дежурството на повикване, тъй като само периодите на реална дейност, извършени по време на такова дежурство, се компенсират, докато периодите на дежурство, през които не се налага лекарят да извършва дейност, са считани за време на почивка.

75. Но както става ясно от отговорите на двата първи въпроса, дежурствата на повикване, извършвани от лекар в болница, която го е наела, трябва да бъдат изцяло считани като периоди на работа, независимо от обстоятелството, че по време на това дежурство служителят не упражнява постоянно реална дейност. Следователно Директива 93/104 влиза в противоречие с нормативна уредба на дадена държава-членка, която по смисъла на тази директива разглежда като време на почивка периодите на бездействие на служителя по време на дежурството на повикване, извършвано от него в здравното заведение, и която предвижда компенсиране единствено на периодите на дежурство, през които лекарят е извършвал действително професионална дейност.

76. За да се даде отговор в помощ на препращащия съд, е необходимо да се направят също така уточнения по изискванията на Директива 93/104 по отношение на времето на почивка и да се разгледа по-специално дали и при необходимост до каква степен национални разпоредби като член 5, параграф 3, и член 7, параграф 2, първа алинея от ArbZG биха могли да влязат в обхвата на предвидените от тази директива възможности за дерогиране.

77. В този контекст член 3 от директивата утвърждава правото на всеки работник да ползва за всеки период от 24 часа минимален период на почивка от 11 последователни часа.

78. Що се отнася до член 6 от упоменатата по-горе директива, той задължава държавите-членки да вземат необходимите мерки, за да гарантират, че в зависимост от необходимостта за опазване на безопасността и здравето на работниците, средната продължителност на работа за всеки период от 7 дни няма да надвишава 48 часа, включително допълнителните часове.

79. Но от самия текст на двете посочени по-горе разпоредби става ясно, че те по принцип са несъвместими с национална нормативна уредба, като разглежданата в главното дело, разрешаваща периоди на работа с продължителност без прекъсване до около 30 часа, когато нормалната смяна на работа се предхожда или се следва непосредствено от дежурство на повикване, или повече от 50 часа на седмица, включително дежурствата на повикване. Положението може да се промени само ако

упоменатата по-горе нормативна уредба влиза в обхвата на възможностите за дерогиране, предвидени в Директива 93/104.

80. В това отношение от въведената от тази директива система следва, че макар и член 15 от нея да позволява принципно прилагането или въвеждането на по-благоприятни за опазването на безопасността и здравето на работниците национални разпоредби, то за сметка на това в член 17 от упоменатата по-горе директива се уточнява, че само някои от нейните изрично упоменати разпоредби могат да бъдат предмет на дерогиране от страна на държавите-членки или социалните партньори.

81. Но на първо място е показателен фактът, че член 2 от Директива 93/104 не фигурира сред разпоредбите, по отношение на които тя позволява изрично извършването на дерогиране.

82. Това обстоятелство подсилва констатацията, направена в точки 58 и 59 от настоящото решение, според която определенията, фигуриращи в посочения член 2, не могат да бъдат тълкувани свободно от държавите-членки.

83. На второ място член 6 от Директива 93/104 е отбелязан само в член 17, параграф 1 от нея, при положение че е безспорно установено, че тази последна разпоредба визира дейности, които нямат никаква връзка с дейността на лекар по време на дежурства на повикване, при които се изисква физическото му присъствие в болницата.

84. Наистина член 18, параграф 1, буква б), i) от Директива 93/104 определя, че държавите-членки са свободни да не прилагат посочения член 6, при положение че спазват общите принципи за опазване на безопасността и здравето на работниците и отговорят на определен брой кумулативни условия, изброени в упоменатата по-горе разпоредба.

85. Въпреки това както бе изрично потвърдено от германското правителство по време на заседанието, е установено безспорно, че Федерална република Германия не е прибягвала до ползването на тази възможност за дерогиране.

86. На трето място член 3 от Директива 93/104 за сметка на това е отбелязан в няколко от параграфите на нейния член 17, и по-специално в параграф 2, точка 2.1, като тази разпоредба има отношение към главното дело, и като се има предвид че в буква в) (i) тя визира „дейности, включващи необходимост от непрекъснатост на услуга или производство, ... особено ... услуги, свързани с приемане, лечение и/или грижи, осигурявани от болници или подобни заведения, ...“.

87. Особеностите, присъщи на организацията на екипите за дежурства на повикване в болниците и подобните заведения са признати от Директива 93/104, доколкото в член 17 от нея се съдържат възможности за дерогиране по отношение на тях.

88. По този начин Съдът счита в точка 45 от цитираното по-горе Решение Simar, че дейността на лекарите от екипите за първична медицинска помощ би могла да влезе в обхвата на предвидените в цитирания по-горе член дерогации, при положение че са изпълнени изброените в тази разпоредба условия (вж. цитираното по-горе определение SIG, точка 31).

89. Необходимо е в това отношение да се отбележи, че като изключения от въведената от Директива 93/104 система на Общността относно организацията на работното време, дерогациите, посочени в член 17 от тази директива, трябва да получат тълкуване, което да определи рамката на техния обхват до стриктно необходимото за опазване на интересите, които тези дерогации позволяват да бъдат защитени.

90. Освен това на основание член 17, параграф 2 от Директива 93/104 прилагането на подобно дерогиране, по-специално по отношение на продължителността на ежедневната почивка, посочена в член 3 от тази директива, е изрично подчинена на условието, че на заинтересованите работници се осигуряват еквивалентни компенсационни почивки, или че в изключителни случаи, когато е невъзможно предоставянето по обективни причини на такива еквивалентни компенсационни почивки, на въпросните работници се осигурява съответна закрила. По силата на параграф 3 на цитирания член 17 същите условия се прилагат в случаи на дерогиране от член 3 посредством колективни договори или споразумения, сключени между социалните партньори на национално или регионално ниво, или в съответствие с правилата, определени от тези социални партньори посредством колективни договори или споразумения, сключени между социални партньори на по-ниско ниво.

91. Но от една страна, както вече бе посочено в точка 81 от настоящото решение, член 17 от Директива 93/104 не позволява дерогиране от определенията на понятията за „работно време“ и „период на почивка“, фигуриращи в член 2 от тази директива, като се отчитат като почивка периодите на бездействие на лекар, който е длъжен да извършва дежурство на повикване в самата болница, докато такива периоди трябва да бъдат считани като неразделна част от работното време по смисъла на упоменатата по-горе директива.

92. От друга страна е необходимо да се припомни, че Директива 93/104 има за цел ефективно опазване на безопасността и здравето на работниците. Предвид тази основна цел всеки работник трябва да ползва адекватни периоди на почивка, които не само че трябва да бъдат ефективни, като позволяват на заинтересованите лица да се възстановят от умората, предизвикана от работата им, но също така и да имат превантивен характер, който да намали във възможно в най-голяма степен рискът от влошаване на нивото на безопасността и здравето на работниците, до което би могло да доведе натрупването на периоди на работа без необходимата почивка.

93. В това отношение от цитираната по-горе точка 15 от Решение Обединено кралство/Съвет става ясно, че понятията „безопасност“ и „здраве“ по смисъла на член 118 А от Договора, на който се основава Директива 93/104, трябва да получат широко тълкуване, тъй като се имат предвид всички физически или други фактори, които са в състояние да засегнат безопасността и здравето на работника в работната му среда, и по-специално някои аспекти на организацията на работното време. В същата точка от посоченото по-горе решение Съдът е отбелязал освен това, че такова тълкуване може да се основе на Преамбюла на Устава на Световната здравна организация, на която са членове всички държави-членки, в която здравето се определя като състояние на пълно физическо, психическо и социално благоденствие, а не само като състояние на липса на болест или инвалидност.

94. От изложеното по-горе следва, че по смисъла на член 17, параграфи 2 и 3 от Директива 93/104, за да се отговори както на тези качествени определения, така и на

целта на директивата, така както тя е определена в точка 92 от настоящото решение, „еквивалентните компенсационни почивки“ трябва да се характеризират с факта, че през тези периоди работникът по отношение на своя работодател не трябва да има никакво задължение, което би му попречило да се посвети свободно и без прекъсване на своите собствени интереси, за да се неутрализира въздействието от положението труд върху безопасността и здравето на заинтересованото лице. Също така тези периоди на почивка трябва да следват непосредствено работното време, което те имат цел да компенсират, за да се избегне настъпването на състояние на умора или преумора на работника поради натрупване на последователни периоди на работа.

95. Следователно за да се осигури ефективно опазване на безопасността и здравето на работника, по принцип трябва да се предвиди равномерно редуване на период на работа с период на почивка. В действителност за да може работникът да си почине ефективно, той трябва да има възможност да се отдели от своята работна среда в продължение на определен брой часове, които трябва да бъдат не само последователни, а и да следват непосредствено след периода на работа, за да позволят на заинтересованото лице да се разтовари и отстрани умората, присъща на упражняваните от него функции. Това изискване е още по-наложително, когато при дерогиране от общото правило, нормалното ежедневно работно време се удължава чрез поемане на дежурство на повикване.

96. За сметка на това поредица от периоди на работа, които са извършени без между тях да бъде вмъкнато необходимото време на почивка, би могла в определен случай да причини вреда на работника или най-малкото да го изложи на опасност като надхвърли неговите физически възможности, поставяйки по този начин под заплаха неговото здраве и безопасност, така че предоставеното на по-късен етап време на почивка да не може да осигури правилно защитата на въпросните интереси. Както бе установено в точка 70 от настоящото решение, този риск е още по-реален, когато става въпрос за дежурство на повикване, изпълнявано от определен лекар в здравно заведение, още повече когато такова дежурство се добавя към нормалното работно време.

97. При тези условия увеличаването на ежедневното работно време, което по силата на член 17 от Директива 93/104 държавите-членки или социалните партньори могат да извършат, като намалят продължителността на почивката, която се дава на работника за определен работен ден, по-специално в отделенията на болниците и подобните заведения, трябва по принцип да бъде компенсирано с предоставянето на еквивалентни компенсационни почивки, включващи определен брой последователни часове, които съответстват на извършеното намаление и които трябва да бъдат използвани от работника преди да започне следващия период на работа. По принцип фактът, че се предоставят такива периоди на почивка „по друго време“, което няма пряка връзка с удължения период на работа, поради изпълнение на допълнителни часове, не отчита по адекватен начин необходимостта от съблюдаване на общите принципи за опазване безопасността и здравето на работниците, които представляват основата на режима на Общността относно организацията на работното време.

98. Само в изключителни обстоятелства член 17 позволява на работника да се предостави „друга подходяща закрила“, ако по обективни причини не е възможно предоставянето на еквивалентни компенсационни почивки.

99. Но в настоящия случай по никакъв начин не се поддържа становището, нито се твърди, че нормативна уредба като тази по главното дело би могла да влиза в обхвата на подобна ситуация.

100. Освен това намаляването на периода на ежедневната почивка от 11 последователни часа, разрешено от Директива 93/104 при някои обстоятелства и при спазване на различни условия, в никакъв случай не би могло да доведе до надвишаване на максималната седмична продължителност на работа, така както тя е определена в член 6 от същата директива, като на работника се възлага да упражнява дейност в продължение на повече от 48 часа средно, включително допълнителните часове, по време на всеки период от 7 дни, дори ако този период включва дежурства на повикване, през които работникът въпреки че е на разположение на работното си място, реално не извършва професионална дейност.

101. Всъщност както бе посочено в точка 83 от настоящото решение, член 17 не позволява дерогиране от член 6 за дейности като разглежданите по главното дело.

102. Като се имат предвид изложените по-горе съображения, може да се направи заключение, че националните разпоредби, които фигурират в член 5, параграф 3, и в член 7, параграф 2, алинея 1 от ArbZG, не могат да влязат в обхвата на възможностите за дерогиране, предвидени в Директива 93/104.

103. При тези условия на трети и четвърти въпрос е необходимо да се отговори, че Директива 93/104 трябва да бъде тълкувана в смисъл, че:

- при обстоятелства като тези по главното дело тя влиза в противоречие с нормативната уредба на държава-членка, която по отношение на дежурството на повикване, при което се изисква физическото присъствие на лекаря в болницата, позволява компенсиране, при необходимост с помощта на колективен договор или на основаващо се на такъв договор споразумение с предприятието, само на тези периоди от дежурството на повикване, през които работникът действително е извършвал професионална дейност;

- за да може да влезе в обхвата на разпоредбите за дерогиране, посочени в член 17, параграф 2, точка 2.1, буква в), i) от тази директива, намаляването на периода на ежедневната почивка от 11 последователни часа, чрез даване на дежурство на повикване, което се добавя към нормалното работно време, трябва да отговаря на условието, че еквивалентните компенсационни почивки се дават на въпросните работници във време, което непосредствено следва съответните периоди на работа;

- освен това подобно намаляване на периода на ежедневната почивка по никакъв начин не може да води до надвишаване на максималната седмична продължителност на работа, предвидена в член 6 от упоменатата по-горе директива.

### **По съдебните разноски**

104. Разноските, направени от германското, датското, френското, нидерландското и британското правителство и от Комисията, които са представили писмени становища пред Съда, не подлежат на възстановяване. С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред препращащата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноски.

По изложените съображения,

Съдът,

като се произнася по въпросите, поставени пред него от Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein с Определение от 12 март 2002 г., изменено с Определение от 25 март 2002 г., реши:

**1. Директива 93/104 относно някои аспекти на организацията на работното време трябва да бъде тълкувана в смисъл, че е необходимо дежурството на повикване („Bereitschaftsdienst“), извършвано от лекар, при което се изисква неговото физическо присъствие в болницата, да се счита изцяло като работно време по смисъла на тази директива, дори когато заинтересованото лице има право да почива на работното си място през периодите, в които не се налага ползването на неговите услуги, което като резултат води до влизане в противоречие на директивата с нормативната уредба на дадена държава-членка, която определя като време на почивка периодите на бездействие на служителя в рамките на такова дежурство.**

**2. Директива 93/104 трябва също така да бъде тълкувана в смисъл, че:**

**- при обстоятелства като тези по главното дело тя влиза в противоречие с нормативната уредба на държава-членка, която по отношение на дежурството на повикване, при което се изисква физическото присъствие на лекаря в болницата, позволява компенсиране, при необходимост с помощта на колективен договор или на основаващо се на такъв договор споразумение с предприятието, само на тези периоди от дежурството на повикване, през които работникът действително е извършвал професионална дейност;**

**- за да може да влезе в обхвата на разпоредбите за дерогиране, посочени в член 17, параграф 2, точка 2.1, буква в), i) от тази директива, намаляването на периода на ежедневната почивка от 11 последователни часа, чрез даване на дежурство на повикване, което се добавя към нормалното работно време, трябва да отговаря на условието, че еквивалентните компенсационни почивки се дават на въпросните работници във време, което непосредствено следва съответните периоди на работа;**

**- освен това подобно намаляване на периода на ежедневната почивка по никакъв начин не може да води до надвишаване на максималната седмична продължителност на работа, предвидена в член 6 от упоменатата по-горе директива.**

Подписи

Произнесено в открито съдебно заседание в Люксембург на 9 септември 2003 година.

Подписи