



Служба „Преса и
информация“

Съд на Европейския съюз
ПРЕССЪОБЩЕНИЕ № 41/21
Люксембург, 17 март 2021 г.

Решение по дело C-585/19
Academia de Studii Economice din București/Organismul Intermediar pentru
Programul Operațional Capital Uman – Ministerul Educației Naționale

**Когато работник е сключил няколко трудови договора с един и същ
работодател, минималната продължителност на междудневна почивка се
прилага към тези договори в тяхната цялост, а не към всеки договор
поотделно**

Academia de Studii Economice din București (ASE) (Академия по икономика, Букурещ, Румъния) ползва безвъзмездно европейско финансиране, отпуснато от румънските власти за изпълнение на секторна оперативна програма¹ за развитие на човешките ресурси, озаглавена „Достижения и отлични резултати в следдокторантската изследователска дейност в областта на икономическите науки в Румъния“.

На 4 юни 2018 г. Ministerul Educației Naționale (Министерство на националното образование, Румъния) установява в тежест на ASE задължение към бюджета в размер на 13 490,42 RON (румънски леи) (около 2800 EUR) за разходи за заплати за служителите на екипа по изпълнението на проекта. Съответстващите на тези разходи суми са обявени за недопустими поради превишаване на максималния брой часове (13 часа), които тези работници биха могли да работят на ден.

Действително в периода октомври 2013—януари 2013 г. наетите от ASE експерти по силата на множество трудови договори в определени дни кумулирали отработени часове в рамките на основното работно време, а именно осем часа на ден, с часовете, отработени в рамките на проекта, както и в рамките на други проекти или дейности. Общият брой отработени часове на ден за тези експерти надвишавал ограничението от тринадесет часа дневно, предвидено в указанията на управителния орган на проекта.

Сезиран това дело, Tribunalul București (Окръжен съд Букурещ) иска от Съда да установи дали когато работник е сключил няколко трудови договора с един и същ работодател, минималната продължителност на междудневна почивка, предвидена в член 3 от Директивата за работното време², се прилага към тези договори в тяхната цялост, а не към всеки договор поотделно.

С днешното си решение Съдът припомня, на първо място, че правото на всеки работник на ограничаване на максималната продължителност на труда и на периоди на почивка, по-специално междудневна, не само представлява особено важна разпоредба на социалното право на Съюза, но е и изрично прогласено в Хартата на основните права на Европейския съюз³.

В това отношение Съдът отбелязва, че Директивата за работното време⁴ определя понятието „работно време“ като всеки период, през който работникът е на работа на

¹ Проект POSDRU/89/1.5/S/59184.

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).

³ Член 31, параграф 2.

⁴ Член 2, точка 1 и член 3 от Директива 2003/88.

разположение на работодателя и изпълнява своята дейност или задължения. Тя задължава държавите членки да предприемат необходимите мерки, за да може „всеки работник“ да ползва минимална продължителност на междудневната почивка от 11 последователни часа за всеки период от 24 часа.

Освен това „почивка“ е определено като всеки период, който не е работно време. Понятието „почивка“ и понятието „работно време“ са взаимно изключващи се и че Директивата за работното време не предвижда междинна категория между периодите на работа и тези на почивка.

Не е възможно обаче да се изпълни изискването на Директивата за работното време, а именно всеки работник да ползва ежедневно най-малко 11 последователни часа почивка, ако тези периоди на почивка се разглеждат поотделно за всеки договор, който обвързва работника с неговия работодател.

Всъщност в такъв случай часовете, които се считат за периоди на почивка по даден договор, както показва спорът по главното производство, биха могли, както е случаят с разглежданото от Съда дело, да представляват работно време в рамките на друг договор. Тъй като обаче един и същ период не може да се квалифицира едновременно като работно време и като почивка, от това следва, че трудовите договори, сключени от работник с неговия работодател, трябва да се разглеждат заедно.

Това тълкуване се потвърждава и от целта на Директивата 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. Тази цел е насочена да гарантира по-добра защита на безопасността и здравето на работниците, като им предостави минимално време за почивка — най-вече междудневна.

Следователно Съдът приема, че, **когато работник е сключил няколко трудови договора с един и същ работодател, минималната продължителност на междудневна почивка се прилага към тези договори в тяхната цялост, а не към всеки договор поотделно.**

ЗАБЕЛЕЖКА: Преюдициалното запитване позволява на юрисдикциите на държавите членки, в рамките на спор, с който са сезирани, да се обърнат към Съда с въпрос относно тълкуването на правото на Съюза или валидността на акт на Съюза. Съдът не решава националния спор. Националната юрисдикция трябва да се произнесе по делото в съответствие с решението на Съда. Това решение обвързва по същия начин останалите национални юрисдикции, когато са сезирани с подобен въпрос.

Неофициален документ, предназначен за медиите, който не обвързва Съда

[Пълният текст](#) на съдебното решение е публикуван на уебсайта CURIA в деня на обявяването

За допълнителна информация се свържете с Iliana Paliova ☎ (+352) 4303 4293

Кадри от обявяването на решението са достъпни на „[Europe by Satellite](#)“ ☎ (+32) 2 2964106