

Executive Summary 2009

(EN, FR, DE)



Implementation Report for Bulgaria

**Directive 2005/47/EC of 18 July 2005 on the Agreement
between the Community of European Railways (CER) and
the European Transport Workers' Federation (ETF) on
certain aspects of the working conditions of mobile
workers engaged in interoperable cross-border services in
the railway sector**

EXECUTIVE SUMMARY

1. Introduction

Prior to the transposition of Directive 2005/47/EC on certain aspects of the working conditions of mobile workers engaged in interoperable cross-border services in the railway sector, the regulation of the working time and rest periods of this category of worker was contained in numerous internal rules and ordinances, and the general matters were governed by the Labour Code. A large part of these acts were internal documents, which were not promulgated in the State Gazette and were not in the public domain, which created difficulties in their application.

Article 29, paragraphs 2 and 3, and Article 115 of the new Railway Transport Law (prom. SG, No. 97/2000, am.) delegated to the Minister of Transport the right to determine, by way of ordinances, the rights and obligations of mobile workers in the railway sector as well as rules on safety.

It is on these legal grounds that in 2001 Ordinance No. 50 on the working time of managerial and general staff engaged in the provision of services of carriage for passengers and freight in the railway sector was issued. This Ordinance set the beginning of the transposition of the European requirements as regards working conditions in the railway sector within the framework of the Agreement on the association of Bulgaria to the European Union (1995-2006).

Then, in 2006, before Bulgaria's accession to the EU, the new Directive 2005/47/EC on the working conditions of mobile workers engaged in interoperable cross-border services was transposed via substantial amendments to the 2001 Ordinance. This reflected the specificity of the organisation of the working time and rest periods of this category of mobile worker in the railway sector. These amendments entered into force on 26 July 2008.

The transposition of this Directive and the Agreement between the employers' and the trade union organisations in the railway sector enclosed therewith has enriched the Bulgarian labour legislation with new and previously unknown provisions on the organisation of the working time and the rest periods of workers engaged in the provision of the carriage of passengers and freights.

The main objective of the transposition of the Directive was the regulation of the specific matters of working time and rest relating to these workers and the strengthening of their legal protection.

2. Legal analysis of the transporting measures and their practical implementation for Directive 2005/47/EC in Bulgaria

The Directive is transposed by Ordinance No.50 of 28 December 2001 on the working time of managerial and general staff engaged in the provision of services of carriage for passengers and freight in the railway sector, and its amendments adopted in 2006, with entry into force in 2008. Overall, transposition is effectively achieved. Only a few provisions have been incompletely transposed or not transposed at all.

The definition of "working time" has been incompletely transposed, as it does not include the time during which the worker is at the disposal of the employer. Moreover, the Bulgarian legislation does not include any definition of the concept of "rest period", which can only be deduced from the definitions of the length of breaks during working time provided for in the Labour Code.

In compliance with the requirements of Clause 3 of the Directive and the Agreement, the new regulation lays down an uninterrupted 12-hour rest period between two shifts, which is taken 'at the worker's customary place of residence', i.e. at home (Article 16 and 16a, paragraph 1 of the Ordinance). By way of exclusion, it may be reduced, once only, to nine hours in a seven-day period, as is permitted under the Directive. However in this case, the difference between the reduced rest and the 12-hour rest is not 'lost'. It is accumulated with the next period of daily rest (Article 16, paragraph 2 of the Ordinance). Daily rest (Clause 4) may also be taken away from home. In this case, eight

consecutive hours are prescribed per 24-hour period (Article 16a, paragraphs 3 and 5 of the Ordinance). The rest periods away from home and the compensation for this may be agreed between the employer and the representatives of the trade union organisations.

The regulation of the breaks during working time (Articles 17a and 17b of the Ordinance) satisfies the requirements laid down in the Agreement (Clause 5). The duration of these breaks is proportionate to the length of working time. If the latter exceeds eight hours, this break is at least 45 minutes, while if the working time is six to eight hours, it is at least 30 minutes, unless there is a second driver. It should be noted that the conditions for granting the breaks in cases where there is a second driver are not provided for by the law. Moreover, the requirement that the time of the day and the duration of the break shall be sufficient to ensure the effective recuperation of the worker is not transposed into Bulgarian law.

The total number of rest periods is regulated as per Clause 6 of the Directive, with 104 rest periods over a year, and the requirements of Clause 7 on driving time are effectively transposed by Article 20 of the Ordinance.

Additionally and in compliance with the Directive, the recording of the hours of work and rest (Clause 8) is required by law (Articles 19 and 20 of the Ordinance). Reporting is carried out by way of entering the hours of work and rest into special forms, such as journals, personal records, registers of attendance and other specific forms of reporting the work of each separate worker. These records are kept for at least one year and shall be constantly available to the workers and the supervisory bodies (the General Labour Inspectorate and the Railway Administration Executive Agency within the Ministry of Transport) to be checked.

According to the data received from the interviews with the participants and the parties concerned (mainly the supervisory bodies and the representatives of the trade union organisations) the regulation is applied on the whole, and its provisions have reached their 'final addressees', *i.e.* the workers engaged in the cross-border carriage of passengers and freight. Certain problems do however remain. In particular, the time during which the worker is at the employer's disposal is not considered in practice to be working time and working time schedules are not respected.

3. Analysis of progress and regression in the implementation of Directive 2005/47/EC

With the transposition of Directive 2005/47/EC, the organisation of the working time of mobile workers in the railway sector engaged in cross-border carriage of passengers and freights has become the subject of detailed and separate regulation for the first time. This separate legal regulation covers the specific matters of the organisation of working time and the various types of rest available to railway transport workers.

The consolidation of all requirements within one specific text, which results directly from the transposition of Directive 2005/47/EC, marks unquestionable progress in the development of Bulgarian labour legislation. The sectoral approach offers each category of worker a regulatory framework tailored to their specific situation. It facilitates the awareness and involvement of the workers, thus ensuring far better implementation of the legislation. Moreover, the transposition of the Directive contributes to the strengthening of the legal protection of these workers.

4. Conclusions

The transposition of this Directive has filled a gap in the Bulgarian labour legislation, *i.e.* the protection of the rights of railway transport workers engaged in the provision of services of cross-border carriage for passengers and freight. The new regulation takes into account the specific working conditions and the nature of this transport activity, which is an economic activity of great importance to the development of a number of other branches of the national economy.

The Directive has been transposed into Ordinance No. 50, of 2001, which was considerably amended in 2006 through the specific matters regarding the hours of work and rest of workers engaged in the provision of services of cross-border carriage for passengers and freight. With regard to the matters that are not regulated in the Ordinance, *e.g.* those regarding day and night working time, shift work and the like, the general provisions of the Labour Code apply.

On the whole, the Directive has been correctly transposed, with a few gaps, mainly in the definitions. Implementation is more problematic, principally due to weaknesses and violations concerning the time during which the worker is at the employer's disposal, the observance of working time schedules and the start and end of the working time. As regards the time during which the worker is at the disposal of the employer, more clarity is necessary and can be achieved through amendments to the Ordinance. However, in order to eliminate the weaknesses in the practical application of the Ordinance, it is first necessary to strengthen the inspections, which are exercised by the General Labour Inspectorate and the Railway Infrastructure Executive Agency.

RESUME

1. Introduction

Avant la transposition de la directive 2005/47/CE sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire, la question du temps de travail et des périodes de repos de cette catégorie de travailleurs était régie par le biais de plusieurs règles internes et d'ordonnances, tandis que les questions d'ordre général étaient régies par le Code du Travail. Un grand nombre de ces actes étaient des documents internes, qui n'ont pas été promulgués dans le Journal officiel et n'étaient pas dans le domaine public, ce qui entraînait des difficultés de mise en œuvre. L'article 29, paragraphes 2 et 3, octroie au Ministre des Transports le droit de déterminer, par voie d'ordonnances, les droits et obligations des travailleurs mobiles dans le secteur ferroviaire ainsi que les règles de sécurité.

C'est sur ce fondement juridique que l'ordonnance n ° 50 de 2001 sur le temps de travail du personnel général et de direction engagés dans la prestation de services de transport de passagers et de fret dans le secteur ferroviaire a été adoptée. L'ordonnance no. 50 initie la transposition des dispositions européennes sur les conditions de travail dans le secteur ferroviaire dans le cadre de l'accord sur l'association de la Bulgarie à l'Union européenne (1995-2006).

Puis, en 2006, avant l'adhésion de la Bulgarie à l'UE, la nouvelle directive 2005/47/CE sur les conditions de travail du personnel mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière a été transposée par le biais d'amendements considérables à l'ordonnance de 2001. Cela reflète la spécificité de l'organisation du temps de travail et de repos de cette catégorie de travailleurs mobiles dans le secteur ferroviaire. Ces modifications sont entrées en vigueur le 26 juillet 2008.

La transposition de cette directive et de l'Accord entre les employeurs et les organisations syndicales dans le secteur ferroviaire qui y est joint a enrichi la législation du travail bulgare de dispositions nouvelles et précédemment inconnues sur l'organisation du temps de travail et les périodes de repos des travailleurs engagés dans la prestation de services de transport de passagers et de fret.

L'objectif principal de la transposition de la directive était la réglementation des questions spécifiques du temps de travail et de repos de ces travailleurs et le renforcement de leur protection juridique.

2. Analyse juridique des mesures de transposition et mise en œuvre pratique de la directive 2005/47/CE en Bulgarie

La directive a été transposée par l'ordonnance n ° 50 du 28 décembre 2001 sur le temps de travail du personnel général et de direction engagé dans la prestation de services de transport de passagers et de fret dans le secteur ferroviaire, et ses amendements adoptés en 2006 et entrés en vigueur en 2008. Dans l'ensemble, la directive est correctement transposée. Seuls quelques lacunes et cas de transposition incomplète ont été constatés.

La définition du "temps de travail" a été transposée de manière incomplète, car elle ne comprend pas la durée pendant laquelle le travailleur est mis à disposition de l'employeur. En outre, la législation bulgare ne comprend aucune définition de la notion de « période de repos », qui ne peut être déduite qu'à partir des définitions de la durée des pauses durant le temps de travail prévues dans le Code du Travail.

Conformément aux dispositions de l'article 3 de la directive et de l'Accord en question, le nouveau règlement prévoit une période ininterrompue de 12 heures de repos entre deux quarts de travail, période qui est prise «à l'endroit habituel de résidence du travailleur», autrement dit à son domicile (article 16 et 16 bis, paragraphe 1 de l'ordonnance). En tant qu'exception, cette période peut être

réduite une seule fois à neuf heures dans une période de sept jours, comme la directive le permet. Cependant, dans ce cas, la différence d'heures entre la période de repos réduits et les 12 heures de repos ne sont pas «perdues». Ces heures sont cumulables avec la prochaine période de repos journalier (article 16, paragraphe 2 de l'ordonnance). Le repos quotidien (article 4) peut également être pris hors résidence. Dans ce cas, huit heures consécutives sont prescrites par période de 24 heures (article 16 bis, paragraphes 3 et 5 de l'ordonnance). Les périodes de repos prises hors résidence et la compensation y afférente peuvent faire l'objet d'un accord entre l'employeur et les représentants des organisations syndicales.

La réglementation des pauses pendant le temps de travail (articles 17(a) et 17(b) de l'ordonnance) est conforme aux exigences prévues dans l'Accord (clause 5). La durée de ces pauses est proportionnelle à la durée du temps de travail. Si cette durée excède huit heures, cette pause doit être d'au moins 45 minutes, tandis que si le temps de travail est de six à huit heures, la pause doit être d'au moins 30 minutes, sauf s'il y a un second conducteur. Il convient de noter que les conditions d'octroi de pauses dans les cas où il y a un second conducteur ne sont pas prévues par la loi. En outre, l'exigence selon laquelle le moment de la journée et la durée de la pause doivent permettre la récupération effective du travailleur n'est pas transposée en droit bulgare.

Le nombre total de périodes de repos est réglementé selon la clause 6 de la directive, avec 104 périodes de repos au cours d'un an, et les exigences de la clause 7 sur les temps de conduite sont correctement transposées par l'article 20 de l'ordonnance.

En outre et conformément à la directive, l'enregistrement des heures de travail et de repos (clause 8) est prévu par la loi (articles 19 et 20 de l'ordonnance). Un rapport est réalisé en enregistrant les heures de travail et de repos selon des modalités particulières, telles que journal, dossiers personnels, feuilles de présence et autres formes spécifiques utilisées pour présenter le travail de chaque travailleur. Ces dossiers sont conservés pendant au moins un an et doivent être constamment à la disposition des travailleurs et des organes de contrôle (l'Inspection Générale du Travail et l'Agence exécutive pour l'administration ferroviaire au sein du Ministère des Transports) pour vérification.

Selon les informations récoltées lors des entrevues avec les participants et les parties concernées (principalement les organes de contrôle et les représentants des organisations syndicales), dans l'ensemble, le règlement est appliqué et ses dispositions ont atteint leur « destinataires », c'est-à-dire les travailleurs engagés dans le transport transfrontalier de passagers et de fret. Cependant, certains problèmes ont été constatés. En particulier, le temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de l'employeur n'est pas considéré en pratique comme faisant partie du temps de travail et les horaires du temps de travail ne sont pas respectés.

3. Analyse des progrès et des reculs dans l'application de la directive 2005/47/CE

Avec la transposition de la directive 2005/47/CE, l'organisation du temps de travail des travailleurs mobiles dans le secteur ferroviaire effectuant des prestations de services de transport transfrontalier de passagers et de fret a fait pour la première fois l'objet d'une réglementation détaillée et séparée. Cette réglementation distincte prévoit des mesures spécifiques sur l'organisation du temps de travail et les différents types de repos à la disposition des travailleurs des transports ferroviaires.

La consolidation de toutes les exigences prenant en compte les objectifs de la directive dans un texte spécifique marque un progrès indiscutable dans l'élaboration de la législation du travail bulgare. L'approche sectorielle offre à chaque catégorie de travailleurs un cadre réglementaire adapté à leur situation spécifique. Ceci facilite la prise de conscience et l'implication des travailleurs, garantissant une meilleure application de la législation. En outre, la transposition de la directive contribue à une protection juridique plus efficace de ces travailleurs.

4. Conclusions

La transposition de cette directive a comblé une lacune dans la législation du travail bulgare, à savoir la protection des droits des travailleurs des transports ferroviaires effectuant une prestation de services de transport transfrontalier de passagers et de fret. Le nouveau règlement prend en compte les conditions spécifiques de travail et la nature de cette activité de transport, une activité économique qui a une grande importance pour le développement d'un certain nombre d'autres secteurs de l'économie nationale.

La directive a été transposée dans l'ordonnance no. 50 de 2001, qui a été considérablement modifiée en 2006 par l'introduction de mesures spécifiques concernant la durée du travail et de repos des travailleurs engagés dans la prestation de services de transport transfrontalier de passagers et de fret. Pour les questions qui ne sont pas réglementées par l'ordonnance, par exemple celles portant sur le temps de travail de jour et de nuit, le travail posté et autres, les dispositions générales du Code du Travail s'appliquent.

Dans l'ensemble, la directive a été correctement transposée, avec quelques lacunes, surtout en ce qui concerne les définitions. La mise en œuvre est plus problématique, principalement en raison des infractions concernant la durée pendant laquelle le travailleur est à disposition de l'employeur, le respect des horaires de travail et le début et la fin du temps de travail. En ce qui concerne la durée pendant laquelle le travailleur est à disposition de l'employeur, la réglementation devrait être clarifiées. Ces clarifications peuvent être réalisées en amendant l'ordonnance. Toutefois, afin d'éliminer les défaillances constatées dans l'application pratique de l'ordonnance, il est d'abord nécessaire d'augmenter les inspections, qui sont exercées par l'Inspection Générale du Travail et par l'Agence Exécutive pour l'infrastructure ferroviaire.

ZUSAMMENFASSUNG

1. Einleitung

Vor der Umsetzung der Richtlinie 2005/47/EG über bestimmte Aspekte der Einsatzbedingungen des fahrenden Personals im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr im Eisenbahnsektor wurde die Festlegung der Arbeits- und Ruhezeiten für diese Kategorie von Arbeitnehmern in zahlreichen internen Vorschriften und Verordnungen, sowie was die allgemeinen Fragen betrifft, durch das Arbeitsgesetzbuch geregelt. Ein großer Teil der internen Vorschriften wurde nicht im Staatsanzeiger (State Gazette, SG) verkündet und war der Öffentlichkeit nicht zugänglich, was zu Schwierigkeiten bei der Kenntnis und Anwendung dieser Vorschriften führte.

Artikel 29, Absätze 2 und 3 und Artikel 115 des neuen Bahntransportgesetzes (verkündet in SG Nr. 97/2000, geändert) ermächtigen den Verkehrsminister, durch Verordnungen das Recht zu bestimmen, das die Rechte und Pflichten des fahrenden Personals im Schienenverkehr sowie die Sicherheitsbestimmungen festlegt.

Auf diesen rechtlichen Grundlagen wurde im Jahr 2001 die Verordnung Nr. 50 über die Arbeitszeit des leitenden und des allgemeinen Personals bei der Durchführung der Beförderung von Fahrgästen und Fracht im Eisenbahnsektor erlassen. Diese Verordnung stellt den Beginn der Umsetzung der europäischen Anforderungen in Bezug auf die Arbeitsbedingungen im Schienenverkehr im Rahmen des Assoziationsabkommens EU-Bulgarien (1995-2006) dar.

Im Jahr 2006, vor dem Beitritt Bulgariens zur EU, wurde die neue Richtlinie 2005/47/EG über die Einsatzbedingungen des fahrenden Personals im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr anhand substanzieller Änderungen der 2001er Verordnung umgesetzt, die die Besonderheit der Organisation der Arbeits- und Ruhezeiten dieser Kategorie des fahrenden Personals im Schienenverkehr widerspiegeln. Diese Änderungen sind am 26. Juli 2008 in Kraft getreten.

Die Umsetzung dieser Richtlinie und die darin enthaltene Vereinbarung zwischen den Arbeitgeberverbänden und den Gewerkschaften im Bereich des Schienenverkehrs haben das bulgarische Arbeitsrecht mit neuen - bis zu diesem Zeitpunkt unbekannten - Bestimmungen über die Organisation der Arbeits- und Ruhezeiten des Personals, das mit der Durchführung der Beförderung von Fahrgästen und Fracht im Eisenbahnsektor beschäftigt ist, bereichert.

Das Hauptziel der Umsetzung der Richtlinie war die spezifische gesetzliche Regelung der Arbeits- und Ruhezeiten der Arbeitnehmer und die Stärkung ihres Rechtsschutzes.

2. Rechtliche Analyse der Umsetzung und Durchführung der Richtlinie 2005/47EG in Bulgarien

Die Richtlinie wird durch die Verordnung Nr. 50 über die Arbeitszeit des leitenden und des allgemeinen Personals, das mit der Durchführung der Beförderung von Fahrgästen und Fracht im Eisenbahnsektor beschäftigt ist, umgesetzt, sowie deren Änderungen aus dem Jahr 2006, die im Jahr 2008 in Kraft getreten sind. Alles in allem ist die Richtlinie effektiv umgesetzt worden. Nur wenige Bestimmungen wurden nicht bzw. nicht vollständig umgesetzt.

Hinsichtlich der Begriffsbestimmungen, wurde die Definition der "Arbeitszeit" nicht vollständig umgesetzt, da sie nicht die Zeitspanne, während der ein Arbeitnehmer dem Arbeitgeber zur Verfügung steht, beinhaltet. Darüber hinaus sieht die bulgarische Gesetzgebung keine Definition des Begriffs "Ruhezeit" vor, dessen Bedeutung nur von den im Arbeitsgesetzbuch vorgesehenen Definitionen der Länge der Ruhezeiten abgeleitet werden kann.

In Übereinstimmung mit den Anforderungen von Ziffer 3 der Vereinbarung sieht die neue Verordnung

eine zusammenhängende 12-stündige Ruhezeit zwischen zwei Schichten vor, die "am gewöhnlichen Wohnort des Arbeitnehmers", d.h. zu Hause, zu nehmen ist (Artikel 16 und 16a Absatz 1 der Verordnung). Ausnahmsweise kann sie innerhalb eines Zeitraums von 7 Tagen einmal auf ein Minimum von 9 zusammenhängenden Stunden reduziert werden, wie von der Richtlinie eingeräumt. Allerdings ist in diesem Fall die Differenz zwischen der reduzierten Ruhezeit und der 12-stündigen Ruhezeit nicht "verloren". Sie wird der folgenden täglichen Ruhezeit zugerechnet und zusammen mit ihr genommen (Artikel 16 Absatz 2 der Verordnung). Die tägliche Ruhezeit (Artikel 4) kann auch auswärtig genommen werden. In diesem Fall hat die Ruhezeit eine Dauer von mindestens 8 zusammenhängenden Stunden pro 24-Stunden-Zeitraum (Artikel 16a Absätze 3 und 5 der Verordnung). Die auswärtigen Ruhezeiten und die Vergütung für sie können zwischen dem Arbeitgeber und den Vertretern der Gewerkschaften vereinbart werden.

Die Regelung der Pausen während der Arbeitszeit (Artikel 17a und 17b der Verordnung) erfüllt die Anforderungen, die in der Vereinbarung (Ziffer 5) festgelegt sind. Die Länge dieser Pausen steht in angemessenem Verhältnis zu der Länge der Arbeitszeit: Beträgt die Arbeitszeit mehr als 8 Stunden, wird eine Pause von mindestens 45 Minuten gewährt; beträgt die Arbeitszeit zwischen 6 und 8 Stunden, dauert diese Pause mindestens 30 Minuten, es sei denn, ein zweiter Triebfahrzeugführer ist anwesend. Es muss darauf hingewiesen werden, dass die Bedingungen zur Gewährung einer Pause für den Fall, dass ein zweiter Triebfahrzeugführer anwesend ist, nicht gesetzlich geregelt sind. Auch die Anforderung, dass die zeitliche Lage und die Länge der Pause ausreichend sein müssen, um eine effektive Erholung des Arbeitnehmers zu sichern, ist noch nicht in bulgarisches Recht umgesetzt.

Die Gesamtzahl der Ruhezeiten ist gemäß Ziffer 6 der Vereinbarung geregelt, und beträgt pro Jahr 104 Ruhezeiten von 24 Stunden. Die Anforderungen von Ziffer 7 über die Fahrzeit sind effektiv durch Artikel 20 der Verordnung umgesetzt.

Auch im Einklang mit der Richtlinie steht das Verzeichnis der Arbeits- und Ruhezeiten (Ziffer 8), das gesetzlich vorgeschrieben ist (Artikel 19 und 20 der Verordnung). Das Verzeichnis wird durch die Eintragung der Arbeits- und Ruhezeiten in besondere Verzeichnisse, wie Logbücher, persönliche Aufzeichnungen, Anwesenheitsregister und andere spezifische Formen der Aufzeichnung der Arbeit, die jeder einzelne Arbeitnehmer erledigt, geführt. Diese Verzeichnisse sind für mindestens ein Jahr lang aufzubewahren und sollen ständig den Arbeitnehmern und den Aufsichtsorganen (die Allgemeine Arbeitsinspektion und die Agentur für Eisenbahnverwaltung innerhalb des Verkehrsministeriums) zum Zwecke der Aufsicht zur Verfügung stehen.

Aus den Befragungen der betroffenen Teilnehmer und Parteien – vor allem der Aufsichtsbehörden und den Gewerkschaftsvertretern – geht hervor, dass die Verordnung im Allgemeinen angewandt wird, und sie ihre „finalen Adressaten“ – das Personal, das mit der Durchführung der Beförderung von Fahrgästen und Fracht im Eisenbahnsektor beschäftigt ist – erreicht, auch wenn bestimmte Probleme bestehen bleiben. Insbesondere ist die Zeit, während der ein Arbeitnehmer dem Arbeitgeber zur Verfügung steht, in der Praxis nicht als Arbeitszeit angesehen, und die Arbeitszeitpläne werden nicht eingehalten.

3. Analyse der Fort- und Rückschritte in der Umsetzung der Richtlinie 2005/47/EG

Mit der Umsetzung der Richtlinie 2005/47/EG hat die Arbeitszeitorganisation des fahrenden Personals im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr im Eisenbahnsektor erstmalig eine detaillierte und gesonderte gesetzliche Regelung erhalten. Diese separate gesetzliche Regelung erstreckt sich auf Fragen der Arbeitszeitorganisation und die verschiedenen Arten der Ruhezeit der Arbeitnehmer im Schienenverkehr.

Die Regelung aller Anforderungen in einem gesonderten Text, der unmittelbar aus den Bedürfnissen der Umsetzung herrührt, stellt zweifellos einen Fortschritt in der Entwicklung des bulgarischen Arbeitsrechts dar. Dieser sektorielle Ansatz bietet jeder Kategorie von Arbeitnehmern einen ordnungspolitischen Rahmen, der auf ihre spezifische Situation zugeschnitten ist. Er erleichtert die

Kenntnis und die Beteiligung der Arbeitnehmer, und gewährleistet dadurch eine wesentlich bessere Durchführung der Rechtsvorschriften. Darüber hinaus trägt die Umsetzung der Richtlinie zur Stärkung des rechtlichen Schutzes dieser Arbeitnehmer bei.

4. Schlussfolgerungen

Die Umsetzung dieser Richtlinie füllte eine Lücke des bulgarischen Arbeitsrechts – bezüglich des Arbeitsschutzes des fahrenden Personals im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr im Eisenbahnsektor. Die neue Verordnung berücksichtigt die besonderen Arbeitsbedingungen und die Art dieser Verkehrstätigkeit, die eine wirtschaftliche Tätigkeit von großer Bedeutung für die Entwicklung einer Reihe von anderen Zweigen der Volkswirtschaft ist.

Die Richtlinie wurde im Jahr 2001 durch die Verordnung Nr. 50, im Jahr 2006 erheblich geändert, über die spezifischen Fragen in Bezug auf die Arbeits- und Ruhezeiten des Personals, das bei der Durchführung der Beförderung von Fahrgästen und Fracht im Eisenbahnsektor beteiligt ist, umgesetzt. Was die Punkte, die nicht in der Verordnung geregelt sind, betrifft, z.B. die Tag- und Nachtarbeitszeiten, Schichtarbeit und dergleichen, gelten die allgemeinen Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches.

Im Großen und Ganzen wurde die Richtlinie korrekt umgesetzt, mit einigen Lücken, vor allem hinsichtlich der Begriffsbestimmungen. Die Umsetzung ist problematischer, vor allem was die Schwächen und Nichteinhaltungen der Zeit, während der ein Arbeitnehmer dem Arbeitgeber zur Verfügung steht, die Einhaltung der Arbeitszeitpläne und den Beginn und das Ende der Arbeitszeit betrifft. Bezüglich der Zeit, während der ein Arbeitnehmer dem Arbeitgeber zur Verfügung steht, ist mehr Klarheit notwendig und kann durch die Änderung der Verordnung erreicht werden. Um jedoch die Schwächen in der praktischen Anwendung der Verordnung zu beseitigen, ist es vor allem notwendig, die Kontrollen, die von der Allgemeinen Arbeitsinspektion und der Agentur für Eisenbahnverwaltung ausgeübt werden, zu verstärken.