

Executive Summary 2009

(EN, FR, DE)



Implementation Report for Bulgaria

Directive 2000/79/EC concerning the European Agreement on the Organisation of Working Time of Mobile Workers in Civil Aviation concluded by the Association of European Airlines (AEA), the European Transport Workers' Federation (ETF), the European Cockpit Association (ECA), the European Regions Airline Association (ERA) and the International Air Carrier Association (IACA)

EXECUTIVE SUMMARY

1. Introduction

Directive 2000/79/EC forms part of a series of examples of Directives “negotiated” between the social partners – employers and trade union organisations of mobile staff in Civil aviation – the Association of European Airlines (AEA), the European Transport Workers’ Federation (ETF), the European Cockpit Association (ECA), the European Regions Airline Association (ERA) and the International Air Carrier Association (IACA). The European Agreement on the Organisation of Working Time of Mobile Staff in Civil Aviation that resulted from these consultations (hereinafter designated as ‘the Agreement’), forms the Annex to Directive 2000/79/EC and sets general obligations regarding the organisation of working time of mobile staff in civil aviation.

Due to the specific nature of the activity in civil aviation and the peculiarities of employment relationships of flying crews, the general Directive 93/104/EC on the organisation of working time excludes civil aviation from its scope of application. This resulted in the adoption of a separate Directive 2000/79/EC.

The purpose of this Directive is, on one hand, to regulate specific matters of the organisation of working time of mobile staff in civil aviation and, on the other hand, to turn the Agreement of 20 March 2000 on the Organisation of working time of mobile staff in civil aviation into a legally binding instrument for the EU Member States.

The Directive has been transposed in Bulgaria by Ordinance No. 4018 dated 16 September 2005 concerning the working time of aviation personnel, issued by the Minister of Transport on the grounds of Article 16’ a’, subparagraph 14 of the Law on Civil Aviation (‘LCA’ in brief, promulgated in the State Gazette (SG) No. 94/1972, am.), and into the Labour Code (LC) as well as into the Ordinance on working time, rest periods and leave (‘OWT’ in brief, prom. SG No. 6/1997, am.). The main parts of the Clauses of the Agreement have been transposed into the Ordinance. Additionally, the LCA contains the regulation of safety and security, while the LC and the OWT contain the regulation of the paid annual leave of mobile staff in civil aviation. The presence of different legal sources in which the Directive has been transposed can be explained by the wide range of matters regulated in this Directive – covering both matters that are specific to the working conditions of mobile staff and more general requirements to which the general principles of labour law apply.

Ordinance No.4018 was elaborated with the participation of the social partners – the employer represented by the Air Traffic Services Authority and the trade union organisations representing pilots: the Confederation of Independent Trade Unions in Bulgaria and the ‘*Podkrepa*’ Labour Confederation.

2. Legal analysis of the transposing measures and their practical implementation for Directive 2000/79 in Bulgaria

The transposition of Directive 2000/79/EC was carried out through the Law on Civil Aviation (‘LCA’), the Labour Code (LC) and in particular through Ordinance No. 4018 dated 16 September 2005 on the working time of the aviation personnel (‘Ordinance’ for short). The Directive was transposed in the period 2004-2006 within the implementation of the Agreement on the association of Bulgaria to the European Union (1995-2006).

The approach of Directive 2000/79/EC in regulating the organisation of working time of mobile workers in civil aviation reflects the specificity of the working time of mobile workers. This regulation concerns not only the duration of the working time and the specific ways in which it is measured and reported, but also other matters closely related thereto. These matters include *inter alia* daily and

weekly rest, paid annual leave and the regular surveillance of the health status of pilots. The provisions of the operative legislation regarding certain matters, including paid annual leave, are more favourable than the minimum requirements laid down in the Directive.

On the whole, the requirements of the Agreement on the Organisation of Working Time of Mobile Workers in Civil Aviation have been correctly transposed into the Bulgarian labour legislation. Some discrepancies regarding specific matters are identified in the T.o.C. (Table of Concordance) and the NIR (National Implementation Report). They do not affect the general efficiency of the transposition of the Directive.

The requirement of Clause 3 regarding paid annual leave of at least four weeks has been transposed into Article 30 of the Ordinance on working time (1987), which provides for paid annual leave of 36 to 48 working days, depending on the number of flight hours for the year. This exceeds considerably the minimum requirements of the Directive.

The domestic legislation lays down requirements regarding the assessment of the health of mobile staff members in civil aviation (Clause 4) in Article 287 LC and Article 9 of the Ordinance on mandatory preliminary and periodic medical examinations. The health problems relating to night work are regulated in Article 140a, paragraph 4 LC. In such cases this Article prescribes that the worker shall be transferred to appropriate day work or reassigned to a suitable job on the grounds of the conclusion given by the expert health care bodies in accordance with the procedure referred to in Article 317 LC.

The requirements regarding the provision of appropriate health and safety protection at work (Clause 5) have been transposed into Articles 16'h' to 16'k' LCA and into Ordinances issued by the Minister of Transport on the grounds of Article 16'a', subparagraph 15 LCA. These requirements are connected with civil aviation safety and are regulated in Chapter I'a' LCA (Articles 16'h' to 16'n' LCA), which was created through amendments adopted in 2008 (prom. SG No. 66/2008).

The principle of adapting work to the worker (Clause 6) is laid down in Article 7 of the Ordinance, which provides for various forms of organisation of working time: working time of a normal (eight hour) length, part-time, reduced working time, duty assignment, etc., these forms being agreed between the parties. As for the requirement of Clause 7 regarding the information concerning specific working patterns, it has not been explicitly transposed. However, the observance of this requirement may be deduced from the obligation of the Inspectorate of the Civil Aviation General Directorate to abide by the law, as laid down in Article 16'b', paragraph 2, subparagraph 4 LCA.

The organisation of working time (Clause 8) and rest periods (Clause 9) of mobile staff have been transposed into the detailed provisions of Articles 6 to 23 of the Ordinance. They provide for 184 hours as the maximum monthly duration of working time, and for 2000 hours as the maximum yearly duration of working time. Additionally, there should be at least seven rest days in each calendar month and at least 96 rest days in each calendar year (Article 16 of the Ordinance).

3. Analysis of progress or regression in the implementation of Directive 2000/79/EC

It is through the transposition of Directive 2000/79/EC that the organisation of working time of mobile workers in Bulgarian civil aviation has effectively been regulated. This is indeed more specific than the general legal regulation of the organisation of working time under the Labour Code and the Ordinance on working time, rest periods and leave (dating from 1987) and reflects the particular features of the work of mobile workers.

This regulation marks progress in the development of Bulgarian labour law. This progress is expressed in the efforts of modern labour law, through the organisation of working time, to adapt work under an employment relationship to the worker and his interests, as opposed to adapting the worker to the

work. The new regulation provides mobile workers in civil aviation with better protection in the course of the performance of their labour duties. It also creates more favourable conditions and incentives for work and has a positive effect upon the quality of the performance of workers' obligations, thereby having a positive overall impact on safety in civil aviation. The observance of this legislation has consequences for the mobile workers and ultimately also for passengers.

4. Conclusions

In the last five years, the legal regulation of the organisation of the working time of mobile workers has undergone considerable development and substantial progress had been made. The organisation of working time in civil aviation has been differentiated and closely approximated to the interests of the workers in the course of the performance of their labour duties.

This allows the legal regulation – taking into account the specificity, work load and tension inherent in the work of mobile staff in civil aviation – to offer these workers more favourable working conditions through the provisions of the Labour Code, the Law on Civil Aviation, and in particular Ordinance 4018 of the year 2005. The more favourable conditions provided by the new regulation following the transposition of the Directive are evidenced in: longer paid annual leave of 36 to 48 working days depending on the number of flight hours, rest of at least seven days per month, optimum work load through the number of flight hours per calendar week and calendar year, constant and close surveillance of the health of mobile workers and the impact of night work upon their health (Article 140a, paragraph 4 LC, Article 30 of the Ordinance on working time, Articles 6 to 28 of the Ordinance) and healthy and safe working conditions (Articles 16'h' to 16 'j' LCA).

On the whole, Directive 2000/79/EC has been correctly transposed into Bulgarian legislation. Problems mainly concern the practical application of the Clause 2.1. (Working time) and of Clause 2.3. (Block flying time) on the organisation of working time and rest periods of the mobile staff and supervision over the observance thereof. This requires intensification of the activity of the Inspectorate of the Civil Aviation General Directorate within the Ministry of Transport. Until very recently, the attention of the Inspectorate has been rather focused on the observance of the duration of working time, the taking of rest and paid annual leave, and healthy and safe working conditions for mobile staff. In addition, the observance of preliminary and periodic medical examinations of mobile staff is also monitored.

In the course of its usual control activity, the Inspectorate has found very few violations, which consist mainly of the monthly duration of working time being exceeded and a shorter duration of daily rest in the summer season, which is characterised by intensive traffic in charter flights. These violations were immediately sanctioned and stopped.

RESUME

1. Introduction

La directive 2000/79/CE fait partie d'une catégorie de directives "négociées" entre les partenaires sociaux – organisations d'employeurs et syndicales du personnel mobile dans l'aviation civile - l'Association des compagnies européennes de navigation aérienne (AEA), la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF), l'Association européenne des personnels navigants techniques (ECA), l'Association européenne des compagnies d'aviation des régions d'Europe (ERA) et l'Association internationale des charters aériens (AICA). L'accord européen sur l'aménagement du temps de travail du personnel mobile dans l'aviation civile qui a résulté de ces consultations (ci-après «l'accord»), forme l'annexe de la directive 2000/79/CE et fixe des obligations générales relatives à l'organisation du temps de travail du personnel mobile dans l'aviation civile.

En raison de la nature spécifique de l'activité de l'aviation civile et les particularités des relations de travail des équipages de vol, la directive 93/104/CE générale sur l'aménagement du temps de travail exclut l'aviation civile de son champ d'application, ce qui a entraîné l'adoption d'une directive distincte, la directive 2000/79/CE.

Le but de cette directive est, d'une part, de réglementer les questions spécifiques de l'organisation du temps de travail du personnel mobile dans l'aviation civile et, d'autre part, de faire de l'accord du 20 mars 2000 portant sur l'organisation du temps de travail du personnel mobile de l'aviation civile un instrument juridiquement contraignant pour les États membres de l'UE.

La directive a été transposée en Bulgarie par l'ordonnance n ° 4018 du 16 septembre 2005, concernant le temps de travail du personnel aéronautique, du ministre des Transports sur le fondement de l'article 16(a), alinéa 14 de la loi sur l'aviation civile (LAC), promulguée dans le Journal officiel (SG) n ° 94/1972, am.; par le Code du travail (CDT) ainsi que par l'ordonnance sur le temps de travail, les périodes de repos et de congés (OTT), prom. SG N ° 6 / 1997, am. Les parties principales des clauses de l'Accord ont été transposées dans l'ordonnance. En outre, le LAC réglemente la sûreté et la sécurité, alors que le CDT et l'OTT réglementent le congé annuel payé du personnel mobile dans l'aviation civile. La multitude de sources juridiques transposant la directive peut s'expliquer par le large éventail d'éléments régis par cette directive. En effet, celle-ci couvre les deux questions qui sont particulières aux conditions de travail du personnel mobile et des exigences plus générales auxquelles les principes généraux du droit du travail s'appliquent.

L'ordonnance no.4018 a été élaborée avec la participation des partenaires sociaux - l'employeur, représenté par les Services de la Circulation Aérienne et les organisations syndicales représentant les pilotes: la Confédération des Syndicats Indépendants de Bulgarie et la Confédération du Travail «Podkrepa».

2. Analyse juridique des mesures de transposition et mise en œuvre pratique de la directive 2000/79 en Bulgarie

La directive 2000/79/CE a été transposée par la loi sur l'aviation civile (LAC), le Code du travail (CDT) et en particulier par l'ordonnance no. 4018 du 16 septembre 2005 sur le temps de travail du personnel de l'aviation (l'Ordonnance). La transposition a eu lieu dans la période 2004-2006 dans le contexte de la mise en œuvre de l'accord sur l'association de la Bulgarie à l'Union européenne (1995-2006).

L'approche de la directive 2000/79/CE dans la réglementation de l'aménagement du temps de travail des travailleurs mobiles dans l'aviation civile reflète la spécificité du temps de travail des travailleurs mobiles. Ce règlement concerne non seulement la durée du temps de travail et les particularités de sa

mesure et de sa présentation, mais aussi d'autres questions qui y sont étroitement liées. Ces questions comprennent, entre autres, le repos journalier et hebdomadaire, les congés payés annuels et la surveillance régulière de l'état de santé des pilotes. Les dispositions de la législation sur les coopératives concernant certaines questions, y compris les congés payés annuels, sont plus favorables que les normes minimales fixées dans la directive.

Dans l'ensemble, les dispositions de l'Accord sur l'aménagement du temps de travail du personnel mobile dans l'aviation civile ont été correctement transposées dans la législation du travail bulgare. Certaines divergences portant sur des questions spécifiques ont été identifiées dans le Tableau de concordance et le Rapport national sur la mise en œuvre de la directive. Ces divergences n'affectent pas l'efficacité générale de la transposition de la directive.

La disposition de la clause 3 relative au congé annuel payé d'au moins quatre semaines a été transposée dans l'Article 30 de l'ordonnance sur les temps de travail (1987), qui prévoit un congé annuel payé de 36 à 48 jours ouvrables, selon le nombre d'heures de vol pour l'année. Cela dépasse très nettement les exigences minimales de la directive.

La législation nationale fixe des exigences concernant l'examen de santé des membres du personnel mobile dans l'aviation civile (clause 4) à l'article 287 du CDT et à l'Article 9 de l'ordonnance sur les examens préliminaires obligatoires et périodiques médicaux. Les problèmes de santé liés au travail de nuit sont réglementés à l'Article 140, paragraphe 4 du CDT. Dans de tels cas ce dernier article prévoit que le travailleur sera transféré à un travail de jour approprié ou réaffecté à un emploi convenable selon la conclusion donnée par les agences de la sante, conformément à la procédure visée à l'Article 317 du CDT.

Les dispositions relatives à la protection en matière de sécurité et de santé adaptée à la nature du travail en question (Article 5) ont été transposées dans les Articles 16(h) à (k) du LAC et dans les ordonnances du Ministre des Transports sur le fondement de l'Article 16(a), alinéa 15 du LAC. Ces dispositions sont liées à la sécurité de l'aviation civile et sont réglementées dans le Chapitre I 'a' du LAC (Articles 16(h) à 16(n) du LAC), qui a été créé par des amendements adoptés en 2008 (Prom. SG n ° 66/2008).

Le principe de l'adaptation du travail au travailleur (clause 6) est tenu en compte dans l'Article 7 de l'ordonnance, qui établit différentes formes d'aménagement du temps de travail: temps de travail d'une durée normale (huit heures), travail à temps partiel, travail réduit, l'affectation des tâches, etc. Ces différentes formes de travail sont convenues entre les parties. Quant à l'exigence de la clause 7 de la directive sur les informations relatives aux rythmes de travail spécifiques du personnel mobile dans l'aviation civile, il n'a pas été explicitement transposé. Toutefois, le respect de cette exigence peut être déduit de l'obligation de l'Inspecteur de la Direction Générale de l'Aviation Civile de se conformer à la loi, comme prévu par l'Article 16(b), paragraphe 2, alinéa 4 du LAC.

Les dispositions sur l'organisation du temps de travail (clause 8) et les jours libres de tous services ou de réserves (clause) du personnel mobile ont été transposées dans les dispositions détaillées des Articles 6 à 23 de l'ordonnance. Ces articles fixent à 184 heures la durée mensuelle maximale du temps de travail, et à 2000 heures la durée annuelle maximale du temps de travail. En outre, au moins sept jours libres par mois civil et au moins 96 jours libres par année civile doivent être accordés (Article 16 de l'ordonnance).

3. Analyse des progrès et des reculs dans l'application de la directive 2000/79/CE

C'est grâce à la transposition de la directive 2000/79/CE que l'aménagement du temps de travail du personnel mobile dans l'aviation civile bulgare a été efficacement réglementé. Les normes fixées par la directive sont beaucoup plus spécifiques que la réglementation générale de l'organisation du temps de

travail par le Code du Travail et l'OTT (1987) et prennent en compte les particularités du travail du personnel mobile.

Cette réglementation témoigne des progrès réalisés dans le droit du travail bulgare. Ces progrès sont caractérisés par les efforts consentis pour, à travers l'aménagement du temps de travail tel que réglementé dans le droit du travail moderne, adapter le travail en vertu d'une relation de travail au travailleur et à ses intérêts, et non d'adapter les conditions des travailleurs en fonction des exigences de l'emploi. La nouvelle réglementation prévoit une meilleure protection des travailleurs mobiles dans l'aviation civile dans l'exercice de leurs fonctions. Elle crée aussi des conditions plus favorables et des incitations au travail et a un effet positif sur la qualité du travail du personnel, ayant ainsi un impact général positif sur la sécurité dans l'aviation civile. Le respect de cette législation a des conséquences pour les travailleurs mobiles et en fin de compte aussi pour les passagers.

4. Conclusions

Au cours des cinq dernières années, la réglementation de l'aménagement du temps de travail du personnel mobile a connu un développement considérable et des progrès réels ont été accomplis. L'aménagement du temps de travail dans l'aviation civile a été adapté aux intérêts des travailleurs dans l'exercice de leurs droits du travail.

Cela permet à la réglementation - en tenant compte de la spécificité, la charge de travail et les tensions inhérentes au travail du personnel mobile dans l'aviation civile - d'offrir à ces travailleurs des conditions de travail plus favorables aux termes des dispositions du Code du travail, de la loi sur l'aviation civile, et en particulier de l'ordonnance no. 4018 de 2005. Les conditions plus favorables prévues par la nouvelle réglementation après la transposition de la directive sont: l'allongement des congés payés annuels de 36 à 48 jours ouvrables en fonction du nombre d'heures de vol, des périodes de repos d'au moins sept jours par mois, une charge de travail optimale en tant que nombre d'heures de vol par semaine calendaires et par année civile, la surveillance constante et étroite de la santé du personnel mobile et l'impact du travail de nuit sur leur santé (Article 140 bis, alinéa 4 du CDT, Article 30 de l'ordonnance sur le temps de travail, Articles 6 à 28 de l'ordonnance), et la sécurité et l'hygiène au travail (Articles 16(h) à 16(j) du LAC).

Dans l'ensemble, la directive 2000/79/CE a été correctement transposée en droit bulgare. Les problèmes constatés concernent principalement l'application pratique de la clause 2(1) (temps de travail) et de la clause 2(3) (temps de vol) sur l'aménagement du temps de travail et de repos du personnel mobile et le contrôle visant à assurer que ces clauses soient respectées. La solution à ces problèmes passe par une intensification de l'activité de l'Inspecteur de la Direction Générale de l'Aviation Civile au sein du Ministère des Transports. Jusqu'à très récemment, l'Inspecteur s'est plutôt concentré sur le respect de la durée du temps de travail, la prise de jours libres et de congé annuel payé, et la sécurité et l'hygiène au travail du personnel mobile. En outre, le respect des examens préliminaires et médicaux périodiques du personnel mobile est également surveillé.

Dans le cadre de son activité de contrôle habituelle, l'Inspecteur a constaté très peu de violations. Les quelques violations sont principalement liées à la durée mensuelle du temps de travail étant dépassée et une durée plus courte de repos journalier au cours de la saison estivale, causée par une circulation intense des vols charters. Ces violations ont immédiatement été sanctionnées et arrêtées.

ZUSAMMENFASSUNG

1. Einleitung

Die Richtlinie 2000/79/EG ist Teil einer Reihe von Beispielen der zwischen den Sozialpartnern - die Vereinigung Europäischer Fluggesellschaften (AEA), die Europäische Transportarbeiter-Föderation (ETF), die European Cockpit Association (ECA), die European Regions Airline Association (ERA) und die International Air Carrier Association (IACA) - „ausgehandelten“ Richtlinien. Die europäische Vereinbarung über die Arbeitszeitorganisation für das fliegende Personal der Zivilluftfahrt, die aus diesen Konsultationen folgte (im Folgenden die "Vereinbarung"), bildet den Anhang der Richtlinie 2000/79/EG und legt allgemeine Verpflichtungen hinsichtlich der Organisation der Arbeitszeit des fliegenden Personals der Zivilluftfahrt fest.

Aufgrund der spezifischen Art der Tätigkeit der Zivilluftfahrt und den Besonderheiten der Arbeitsverhältnisse von fliegendem Personal, schließt die allgemeine Richtlinie 93/104/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung die Zivilluftfahrt von ihrem Anwendungsbereich aus. Dies führte zur Annahme einer gesonderten Richtlinie 2000/79/EG.

Der Zweck dieser Richtlinie ist es, einerseits, bestimmte Fragen der Arbeitszeitgestaltung des fliegenden Personals der Zivilluftfahrt gesetzlich zu regeln, und andererseits die Vereinbarung vom 20. März 2000 über die Arbeitszeitorganisation für das fliegende Personal der Zivilluftfahrt in ein rechtlich verbindliches Instrument für die EU-Mitgliedstaaten zu wandeln.

Die Richtlinie wurde in Bulgarien durch die Verordnung Nr. 4018 vom 16. September 2005 über die Arbeitszeit von Luftfahrtpersonal, die vom Verkehrsministerium auf der Grundlage von Artikel 16'a, Unterabsatz 14 des Gesetzes über die internationale Zivilluftfahrt (kurz LCA, Law on Civil Aviation, verkündet im Staatsanzeiger (SG) Nr. 94/1972) genommen wurde, und durch das Arbeitsgesetzbuch (LC, Labour Code) sowie der Verordnung über Arbeitszeit, Ruhezeiten und Urlaub (kurz OWT, Ordinance on Working Time, veröffentlicht in SG Nr. 6/1997, seitdem geändert) umgesetzt. Die hauptsächlichen Teile der Klauseln des Abkommens wurden in der Verordnung umgesetzt. Außerdem enthält die LCA Regeln zur Sicherheit, während das LC und die OWT die Regeln bezüglich des bezahlten Jahresurlaubs des fliegenden Personals der Zivilluftfahrt enthalten. Die Präsenz verschiedener rechtlicher Quellen, in denen die Richtlinie umgesetzt wurde, kann durch das breite Spektrum der in dieser Richtlinie geregelten Punkte erklärt werden - sowohl Fragen, die speziell auf die Arbeitsbedingungen des fliegenden Personals abgestimmt sind, als auch allgemeine Anforderungen, auf die die allgemeinen Grundsätze des Arbeitsrecht anwendbar sind.

Die Verordnung Nr. 4018 wurde unter der Beteiligung der Sozialpartner erarbeitet – die Arbeitgeber waren von der Behörde für Zivilluftfahrt und die Piloten durch folgende Gewerkschaften vertreten: den Bund der unabhängigen Gewerkschaften in Bulgarien und den "Podkrepa" Arbeits-Bund.

2. Rechtliche Analyse der Umsetzung und Durchführung der Richtlinie 2000/79/EG in Bulgarien

Die Umsetzung der Richtlinie 2000/79/EG wurde durch das Gesetz über die internationale Zivilluftfahrt ("LCA"), das Arbeitsgesetzbuch (LC) und vor allem durch die Verordnung Nr. 4018 vom 16. September 2005 über die Arbeitszeit von Luftfahrtpersonal (im Folgenden kurz „die Verordnung“) durchgeführt. Die Richtlinie wurde während des Zeitraums zwischen 2004 bis 2006 im Rahmen der Umsetzung des Assoziationsabkommens EU-Bulgarien (1995-2006) umgesetzt.

Die von Richtlinie 2000/79/EG vorgesehene Regelung der Arbeitszeitorganisation des fliegenden Personals der Zivilluftfahrt spiegelt die Besonderheiten der Arbeitszeit des Luftpersonals wider. Diese Verordnung betrifft nicht nur die Arbeitszeitdauer und die besondere Art und Weise wie diese berechnet und aufgezeichnet wird, sondern auch andere eng damit verbundene Bereiche. Diese

beinhalten unter anderem die täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten, den bezahlten Jahresurlaub und die regelmäßige Überwachung des Gesundheitszustands von Piloten. Die Bestimmungen der maßgeblichen Rechtsvorschriften sind in Bezug auf manche Fragen, wie unter anderem den bezahlten Jahresurlaub, sehr viel günstiger als die Mindestanforderungen der Richtlinie.

Im Großen und Ganzen wurden die Anforderungen der Vereinbarung über die Arbeitszeitorganisation für das fliegende Personal der Zivilluftfahrt korrekt in das bulgarische Arbeitsrecht umgesetzt. Einige Unterschiede in Bezug auf bestimmte Fragen sind in dem TOC (Table of Concordance) und dem NIR (National Implementation Report) ausgemacht. Sie stellen jedoch die allgemeine Wirksamkeit der Umsetzung der Richtlinie nicht in Frage.

Die Anforderung der Klausel 3 in Bezug auf den bezahlten Jahresurlaub von mindestens vier Wochen wurde in Artikel 30 der Verordnung über die Arbeitszeit (1987) umgesetzt, der einen bezahlten Jahresurlaub von 36 bis 48 Werktagen vorsieht, abhängig von der Anzahl der Flugstunden für das Jahr. Dies geht erheblich über die Mindestanforderungen der Richtlinie hinaus.

Das nationale Recht regelt die Anforderungen in Bezug auf die Untersuchung des Gesundheitszustands der Mitglieder des fliegenden Personals der Zivilluftfahrt (Klausel 4) in Artikel 287 LC und Artikel 9 der Verordnung über die verbindlichen vorhergehenden und regelmäßigen ärztlichen Untersuchungen. Die gesundheitlichen Probleme im Zusammenhang mit Nachtarbeit sind in Artikel 140a Absatz 4 LC geregelt. In solchen Fällen sieht dieser Artikel vor, dass der Arbeitnehmer den Anspruch hat, in eine angemessene Tagesarbeit zu wechseln, oder eine geeignete Stelle zugewiesen zu bekommen, auf Grundlage des Ergebnisses zu dem die fachspezifischen Gesundheitsbehörden gemäß dem Verfahren des Artikels 317 LC kommen.

Die Anforderungen in Bezug auf die Gewährung entsprechenden Schutzes der Gesundheit und der Sicherheit auf der Arbeit (Klausel 5) wurden in den Artikeln 16'h' bis 16'k' LCA und in der auf Grundlage von Artikel 16'a Unterabsatz 15 erlassenen Verordnung des Verkehrsministers umgesetzt. Diese Anforderungen sind mit der Sicherheit in der Zivilluftfahrt verbunden, und sind in Kapitel I'a' LCA (Artikel 16'h' bis 16'n' LCA), durch Gesetzesänderungen im Jahr 2008 eingeführt (veröffentlicht in SG Nr. 66/2008), geregelt.

Das Prinzip der Anpassung der Arbeit an den Arbeitnehmer (Klausel 6) ist in Artikel 7 der Verordnung, die verschiedene Formen der Arbeitszeitgestaltung ermöglicht, vorgesehen: eine herkömmliche Arbeitszeit von acht Stunden, Teilzeitarbeit, Arbeitszeitverkürzung, Aufgabenzuweisung, usw., wobei diese Formen zwischen den Parteien vereinbart werden. Wie für die Anforderung von Klausel 7 bezüglich der Informationen über spezifische Arbeitsrhythmen, wurde dies nicht ausdrücklich umgesetzt. Allerdings kann die Einhaltung dieser Anforderung von der Verpflichtung unter Artikel 16'b' Absatz 2 Unterabsatz 4 LCA abgeleitet werden, wonach die Aufsichtsbehörde der Allgemeinen Zivilluftfahrtverwaltung dazu angehalten ist, die Einhaltung des Gesetzes zu gewährleisten.

Die Organisation der Arbeitszeit (Klausel 8) und der Ruhezeiten (Klausel 9) des fliegenden Personals wurden detailliert in den einzelnen Bestimmungen der Artikel 6 bis 23 der Verordnung umgesetzt. Sie sehen 184 Stunden als maximale monatliche Dauer der Arbeitszeit und 2000 Stunden für die maximale jährliche Dauer der Arbeitszeit vor. Darüber hinaus sollten die Ruhetage mindestens sieben Tage pro Kalendermonat und mindestens 96 Tage pro Kalenderjahr (Artikel 16 der Verordnung) betragen.

3. Analyse der Fort- und Rückschritte in der Umsetzung der Richtlinie 2000/79/EG

Durch die Umsetzung der Richtlinie 2000/79/EG wurde die Arbeitszeitorganisation des fliegenden Personals in der bulgarischen Zivilluftfahrt wirksam geregelt. Diese ist in der Tat wesentlich konkreter als die allgemeine gesetzliche Regelung der Arbeitszeitorganisation im Rahmen des

Arbeitsgesetzbuches und der Verordnung über Arbeitszeit, Ruhezeiten und Urlaub, die aus dem Jahr 1987 stammen, und spiegelt die besonderen Merkmale der Arbeit des fliegenden Personals wider.

Diese gesetzliche Regelung stellt einen Fortschritt bei der Entwicklung des bulgarischen Arbeitsrechts dar. Dieser Fortschritt drückt die Bemühungen des modernen Arbeitsrechts aus, durch die Arbeitszeitgestaltung die Beschäftigung im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses an den Arbeitnehmer und seine Interessen anzupassen, anstelle davon, den Arbeitnehmer an seine Arbeit anzupassen. Die neue Verordnung sieht für das fliegende Personal in der Zivilluftfahrt einen besseren Schutz im Rahmen der Erfüllung ihrer Arbeit vor. Dies führt zu günstigeren Bedingungen und Anreizen für die Schaffung neuer Arbeit und hat auch Auswirkungen auf die Qualität der Arbeit der Beschäftigten und beeinflusst damit die allgemeine Sicherheit in der Zivilluftfahrt. Die Einhaltung dieser Vorschriften hat Konsequenzen für das fliegende Personal, aber letztendlich auch für die Passagiere.

4. Schlussfolgerungen

In den letzten fünf Jahren hat sich die gesetzliche Regelung der Arbeitszeitorganisation des fliegenden Personals bedeutend entwickelt und hat wesentliche Fortschritte gemacht. Letzteres findet in der tiefen Differenzierung der Organisation der Arbeitszeit und der engen Annäherung an die Interessen der Arbeitnehmer im Rahmen der Leistung ihrer Arbeit seinen Ausdruck.

Dies erlaubt es den gesetzliche Regelungen - unter Berücksichtigung der Besonderheiten, Arbeitsbelastung und Anspannung, die die Arbeit des fliegenden Personals in der Zivilluftfahrt beinhaltet - diesen Arbeitnehmern günstigere Arbeitsbedingungen durch die Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches, des Gesetzes über die internationale Zivilluftfahrt, und vor allem der Verordnung 4018 aus dem Jahr 2005, zugunsten kommen zu lassen. Die günstigeren Bedingungen, die von den neuen Bestimmungen im Anschluss an die Umsetzung der Richtlinie zur Verfügung gestellt sind, zeichnen sich wie folgt aus: mehr bezahlter Jahresurlaub, von 36 bis 48 Arbeitstagen abhängig von der Anzahl der Flugstunden, eine monatlich Ruhezeit von mindestens sieben Tagen, optimal verteilte Arbeitsbelastung durch die Zahl der Flugstunden pro Kalenderwoche und Kalenderjahr, ständige und enge Überwachung der Gesundheit des fliegenden Personals sowie der Auswirkungen der Nacharbeit auf ihren Gesundheitszustand (Artikel 140a Absatz 4 LC, Artikel 30 der Verordnung über die Arbeitszeit, Artikel 6 bis 28 der Verordnung), und gesunde und sichere Arbeitsbedingungen (Artikel 16'h' bis 16'j' LCA).

Im Großen und Ganzen wurde die Richtlinie 2000/79/EG korrekt in die bulgarische Rechtsordnung umgesetzt. Die Probleme betreffen vor allem die tatsächliche Durchführung der Klausel 2.1. (Arbeitszeit) und der Klausel 2.3. (Blockzeit) über die Organisation der Arbeits- und Ruhezeiten des fliegenden Personals und die Aufsicht über die Einhaltung hiervon. Dies erfordert eine Intensivierung der Tätigkeit der Aufsichtsbehörde der Allgemeinen Zivilluftfahrtverwaltung des Verkehrsministeriums. Bis vor kurzem wurde die Aufmerksamkeit der Aufsichtsbehörde eher auf die Einhaltung der Arbeitszeitdauer, die Gewährleistung von Ruhezeiten und bezahltem Jahresurlaub, und gesunde und sichere Arbeitsbedingungen für das fliegende Personal konzentriert. Darüber hinaus wird auch die Einhaltung der vorhergehenden und regelmäßigen ärztlichen Untersuchungen für das fliegende Personal überwacht.

Im Zuge ihrer üblichen Aufsichtstätigkeit hat die Aufsichtsbehörde nur sehr wenige Verstöße ausgemacht, die hauptsächlich darin bestehen, dass in den Sommermonaten, die durch intensiven Verkehr mit Charterflügen gekennzeichnet sind, die monatliche Arbeitszeitdauer überschritten und die Dauer der täglichen Ruhezeit unterschritten wird. Diese Verletzungen wurden sofort bestraft und gestoppt.
