

Анонимизиран текст

Превод

C-107/19 — 1

Дело C-107/19

Преюдициално запитване

Дата на постъпване в Съда:

12 февруари 2019 г.

Запитваща юрисдикция:

Obvodní soud pro Prahu 9 (Чешка република)

Дата на акта за преюдициално запитване:

3 януари 2019 г.

Ищец:

XR

Ответник:

Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost

[...]

ОПРЕДЕЛЕНИЕ

Obvodní soud pro Prahu 9 (Градски районен съд Прага 9) (Чешка република) постанови [...] по дело със страни

ищец: **XR**, роден на 8 февруари 1945 г.,

с местожителство: [...] Прага [...]

срещу

ответник: **Dopravní podnik hl. m. Prahy, акционерно дружество**, [...]

със седалище: [...] Прага [...]

относно изплащането на дължими работни заплати в размер на 95 335 CZK (чешки крони) ведно с лихвите и разходите,

както следва:

На основание член 267 от Договора за функционирането на Европейския съюз Obvodní soud pro Prahu 9 (Градски районен съд Прага 9) с настоящото почиттелно отправя до Съда на Европейския съюз следните преюдициални въпроси:

- 1) Счита ли се периодът на почивка по време на работа, през който работникът трябва да се яви до две минути, за да бъде на разположение на работодателя си в случай на спешно повикване, за „работно време“ по смисъла на член 2 от Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време?
- 2) Оказва ли въздействие върху преценката, която следва да се направи във връзка с горния въпрос, фактът, че до такова прекъсване [на почивката по време на работа] в резултат на спешно повикване се стига само случайно и в непредвидими случаи, или евентуално колко често се стига до такова прекъсване?
- 3) Може ли първоинстанционен съд, който се произнася, след като решението му е отменено от висшестоящ съд и делото му е върнато за ново разглеждане, да не се съобрази с правните изводи на висшестоящия съд, които са задължителни за първоинстанционния съд, ако тези изводи са в противоречие с правото на Съюза?

Мотиви:

1. На 6 ноември 2007 г. ищецът предявява иск за осъждането на ответника да му заплати сумата от 95 335 CZK, заедно със съответните лихви за забава, във връзка с неплатена част от работните му заплати за периода от ноември 2005 г. до декември 2008 г. Ищецът обосновава претенцията си с това, че е бил нает от ответника като пожарникар (началник на екип) и по-късно като редови пожарникар, като на тези длъжности се е изисквало от него практически да осигурява непрекъснато обслужване. За всяка изработена смяна обаче работодателят не е изплащал работна заплата за две половинчасови почивки по време на работа за хранене и отмора. Ищецът твърди, че дори когато е ползвал тези почивки по време на работа, е трябвало да се яви до две минути, за да бъде на разположение на работодателя си в случай на спешно повикване.
2. За решаването на делото е ключово да се определи дали при подобни обстоятелства периодът на въпросната почивка по време на работа следва да

се отчита като работно време. Запитващата юрисдикция поставя също въпроса за последиците от възможното противоречие на решението на Nejvyšší soud (Върховен съд) (Чешка република) с правото на Съюза с оглед на това дали правните изводи в това решение, постановено в производство по касационно обжалване, са задължителни за нисшестоящите съдилища в рамките на същото дело.

Национална правна уредба

3. Предмет на производството са претенциите на ищеца да му бъде изплатена част от работните му заплати за периода от ноември 2005 г. до декември 2008 г. Следователно приложимото за настоящото дело законодателство е, първо, Zákon [ориг. 2] č. 65/1965 Sb zákoník práce (Закон № 65/1965, Кодекс на труда) (наричан по-нататък „предишният Кодекс на труда“) и, второ, Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (Закон № 262/2006, Кодекс на труда) (наричан по-нататък „Кодексът на труда“).
4. Член 89, параграф 1 от предишния Кодекс на труда предвижда следното: *„работодателят предоставя на работниците, след не повече от шест часа непрекъсната работа, почивка по време на работа за хранене и отмора от най-малко 30 минути; на лицата, ненавършили 18-годишна възраст, се предоставя такава почивка след не повече от четири часа и половина непрекъсната работа. Ако съответната работа не може да бъде прекъсната, на работника се осигурява достатъчен период за отмора и хранене, но без прекъсване на обслужването или работата; на лицата, ненавършили 18-годишна възраст, винаги се предоставя почивка за хранене и отмора в съответствие с първото изречение“* (курсивът е на Obvodní soud pro Prahu 9 (Градски районен съд Прага 9). Член 89, параграф 5 от предишния Кодекс на труда предвижда, че *„предоставяните по време на работа почивки за хранене и отмора по принцип не се отчитат като работно време“*.
5. Впоследствие гореизложените норми са заменени със законодателни разпоредби, които по същество са напълно идентични, а именно с член 88, параграфи 1 и 4 от Закон № 262/2006, Кодекс на труда, влезли в сила на 1 януари 2007 г. В практиката си по вземане на решения съдилищата тълкуват това законодателство по същия начин както предходното законодателство и приемат, че предходната съдебна практика е напълно приложима и по отношение на новото законодателство.
6. При тълкуването и разграничаването на понятията „почивка по време на работа за хранене и отмора“ и „достатъчен период за отмора и хранене“ практиката по вземане на решения последователно се основава на решението на Nejvyšší soud (Върховен съд) от 3 януари 2007 г. (№ 21 Cdo 42/2006), публикувано под номер 93/2007 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, část občanskoprávní a obchodní (Сборник със съдебни решения и

становища, част по гражданско и търговско право). В това решение Nejvyšší soud (Върховен съд) посочва:

„Работата, извършвана по правоотношение на (йерархична зависимост) между работник и работодател, се характеризира с факта, че се осъществява в рамките на отношение на власт и подчинение между работодател и работник, като трудът се полага единствено и лично от работника за работодателя, съгласно указанията на последния, от негово име, срещу работна заплата, заплащане или възнаграждение, в работно време или в определено или договорено по друг начин време, на работния обект на работодателя или на друго договорено място, за сметка на работодателя и на негова отговорност. От датата на възникване на трудовото правоотношение работодателят е длъжен да възложи работа на работника съгласно трудовия договор, да му изплаща работна заплата за положен труд, да създаде условия за успешното изпълнение на служебните задължения на последния и да спазва останалите условия на работа, предвидени в законодателството или в колективен или индивидуален трудов договор (член 35, параграф 1, буква а) от предишния Кодекс на труда и член 38, параграф 1, буква а) от Кодекса на труда); в замяна на това работникът е длъжен да полага труда лично, съгласно указанията на работодателя, в съответствие с трудовия договор и в определеното работно време, както и да спазва трудовата дисциплина (член 35, параграф 1, буква б) от предишния Кодекс на труда и, аналогично, член 38, параграф 1, буква б) от Кодекса на труда).

Работодаателят има правомощието да изисква от работника да изпълнява тези задължения, произтичащи от положението на зависимост на последния в йерархичното правоотношение, единствено в работно време. Извън работното време, а именно времето, в което от работника се изисква да полага труд за работодателя (вж. член 83, параграф 1 от предишния Кодекс на труда и, аналогично, член 78, параграф 1, буква а) от Кодекса на труда), работодателят няма такова правомощие да изисква от работника да бъде на негово разположение; ако работникът откаже да полага труд извън работно време, тоест в период на почивка, който не представлява работно време (вж. член 83, параграф 2 от предишния Кодекс на труда и, аналогично, член 78, параграф 1, буква а) от Кодекса на труда), той действа в съответствие със закона и поради тази причина, тъй като действията му не представляват виновно нарушение на трудовите му задължения в хода на изпълнение на служебните му задачи или в пряка връзка с тях, той не може да бъде обвинен и в нарушение на трудовата дисциплина (трудовете му задължения). Тази основна изходна точка трябва да се има предвид при преценката на естеството на понятията „почивка по време на работа за хранене и отмора“ и „достатъчен период за хранене и отмора“ и тяхната взаимовръзка. Ако работодателят предоставя на работника, без прекъсване на обслужването или работата, достатъчен период за хранене и отмора,

това представлява работно време, за което работникът има право на работна заплата“.

7. Всички постановени досега решения по настоящото дело се основават на цитираните по-горе констатации. При все това въз основа на установените факти (вж. точки 8—10) запитващата юрисдикция и въззивният съд приемат в решенията си, че на ищеца е предоставен достатъчен период за отмора и хранене, тъй като *„от естеството на работата на ищеца е видно, че няма част от смяната, през която той да е освободен от задължението да извършва непредвидена работа“*. От друга страна, Nejvyšší soud (Върховен съд) заключава, че делото на ищеца се отнася до *„почивка по време на работа за хранене и отмора“*, тъй като *„естеството на работата на ищеца позволява съставянето на дневен график на служителите в противопожарния спасителен екип, който се основава на „предвидимото“ протичане на смяната, като предвижда и конкретно време, в което служителите следва да ползват първата и втората почивка по време на работа за хранене и отмора, без това по някакъв начин да се отрази на изпълнението на служебните им задължения. Несъмнено не може непременно да се изключи „извършването на непредвидена работа“ в рамките на определените почивки по време на работа, но тези случаи, доколкото възникват случайно, не представляват системна работа, която „не може да бъде прекъсвана“*. [ориг. 3]

Фактите по делото, както са установени, и производството пред националните съдилища

8. В производството е установено, че ищецът е нает от ответника (Dopravní podnik hl. m. Prahy) (Пражко транспортно дружество) като пожарникар (началник на екип) до 31 декември 2007 г. и впоследствие като редови пожарникар до 31 декември 2008 г. Ищецът работи на смени, включващи дневен и нощен труд, като дневната смяна започва в 06:45 ч. и приключва в 19:00 ч., а нощната продължава от 18:45 ч. до 07:00 ч. Работните почивки се определят от дневния график на дружеството. Дневният график на служителите в противопожарния спасителен екип определя подробно времевите периоди и извършваните дейности по време на смяната, включително първата и втората почивка по време на работа, които винаги са с продължителност от 30 минути и са съответно от 11:15 ч. до 11:45 ч. и от 23:15 ч. до 23:45 ч., както и от 16:15 ч. до 16:45 ч. и от 04:15 ч. до 04:45 ч.
9. В депо „Kačerov“, където е работел ищецът, има сграда за пожарникарите в комплекса, където служителите разполагат с кухня, оборудвана с микровълнова фурна, печка, хладилник и фризер, както и с пространство за приготвяне на храна, в което те сами могат да приготвят леки закуски. Освен това в друга сграда в комплекса, на разстояние от около 200 метра, се намира столова за персонала с бюфет, работеща от 06:30 ч. до 13:30 ч., където се приготвя храна за служителите. Пожарникарите може да посещават столовата за персонала по време на смяна, тоест може да

напускат своята сграда. В това време те са оборудвани с предаватели, в случай че се наложи да реагират на спешно повикване. В такъв случай те трябва да стигнат до изхода за две минути, а от сградата, в която се намира столовата за персонала, ги взема превозно средство.

10. Ответникът не е отчитал времето, през което са ползвани почивки за хранене и отмора, като работно време за служителите, заемащи длъжности като редови пожарникари или пожарникар (началник на екип), поради което не им е изплащал работни заплати за този период. Когато обаче през почивката по време на работа за хранене и отмора е имало спешно повикване, този период се е начислявал в работното време на наетите като пожарникари лица като извънреден труд и за него е изплащано възнаграждение като такъв. Не се е предвиждала възможност за заместване (дори и частична) на служителите през почивките по време на работа за хранене и отмора.
11. Въз основа на така установените факти запитващата юрисдикция постановява в решение от 14 септември 2016 г., [...] че ответникът трябва да заплати на ищеца сума в общ размер от 95 335 CZK, заедно с определените лихви за забава. В производство по подадена от ответника жалба, с решение от 22 март 2017 г. Městský soud v Praze (Градски съд Прага) (Чешка република), в качеството си на въззивна инстанция, оставя в сила решението на първоинстанционния съд в неговата цялост [...]. Тогава ответникът подава касационна жалба, в специално производство по обжалване, пред Nejvyšší soud (Върховен съд). С решение от 12 юни 2018 г. (№ 21 Cdo 6013/2017 – 448) този съд [...] отменя и двете решения на нисшестоящите съдилища и връща делото на първоинстанционния съд за ново разглеждане, при което нисшестоящият съд е обвързан от правните изводи на Nejvyšší soud (Върховен съд).
12. В това решение Nejvyšší soud (Върховен съд) разглежда само мимоходом въпроса за приложимото право на Съюза, като приема следното:

„несъмнено е, че достатъчният период за хранене и отмора — както е предвиден в член 88, параграф 1 от Кодекса на труда, в частта на второто изречение след точката и запетаята — се отчита като работно време, тъй като — независимо от факта, че Директива 93/104/ЕО на Съвета относно някои аспекти на организацията на работното време, на която се позовава въззивният съд, е отменена на 1 август 2004 г. — продължава да важи правилото, че всеки момент, в който работникът полага труд или е на разположение на работодателя, в съответствие с националното законодателство или практика, представлява работно време“.

13. Във връзка с това трябва да се отбележи, че в националното законодателство (по-специално в цитирания член 88, параграф 1 от Кодекса на труда, в частта на второто изречение след точката и запетаята) се откроява „достатъчен период за отмора и хранене“ (предаден като „достатъчен период за хранене и отмора“ в цитираното по-горе решение на Nejvyšší soud (Върховен съд),

каквото работодателят е длъжен да предостави на работника, извършващ работа, която не може да бъде прекъсвана. Обикновено такава е работата, която „не може да бъде прекъсвана по технологични причини или с оглед на обслужването (функционални причини), не може да бъде организирана така, че да позволява ползването на почивки по време на работа, или е такава, че работникът не може да бъде освободен от нея по време на почивката. Практически това може по-специално да се прилага за следните видове случаи: работни обекти/обслужване със/от „един-единствен работник“, когато почивки по време на работа не могат да се предоставят за никоя смяна, извънредни случаи, в които работникът не може да ползва почивката си, при все че обикновено има такава възможност“ [...]. Nejvyšší soud (Върховен съд) не е счел, че разглежданата в случая почивка представлява такъв период.

14. **[ориг. 4]** От друга страна, в първото изречение на член 88, параграф 1 от Кодекса на труда се урежда „почивката по време на работа за хранене и отмора“, която по принцип не се отчита като работно време. Nejvyšší soud приема, че разглежданата в случая почивка по време на работа, през която работникът (пожарникар) трябва да се яви до две минути, за да бъде на разположение на работодателя си, представлява именно такъв вид почивка. Според него нисшестоящият съд е пропуснал да отчете, че „естеството на работата на ищеца позволява съставянето на дневен график на служителите (противопожарния спасителен екип), който се основава на „предвидимото“ протичане на смяната, като предвижда и конкретно време, в което служителите следва да ползват първата и втората почивка по време на работа за хранене и отмора, без това по някакъв начин да се отрази на изпълнението на служебните им задължения. Несъмнено не може непременно да се изключи „извършването на непредвидена работа“ в рамките на определените почивки по време на работа, но тези случаи, доколкото възникват случайно, не представляват системна работа, която „не може да бъде прекъсвана“.
15. Във връзка с това Nejvyšší soud (Върховен съд) добавя следното:
- „Ако беше от значение за преценката на естеството на работата, че при ползването на почивка по време на работа понякога е необходимо тя да бъде прекъсната по непредвидими причини, това съображение щеше да е приложимо не само по отношение на случаи на извършване на непредвидима работа по трудовия договор, но и например по отношение на случаи, свързани с изпълнението на задължението по член 249, параграф 2 от Кодекса на труда за предприемане на действия“.
16. Член 249, параграф 2 от Кодекса на труда урежда общото задължение на работника да предотврати евентуалните вреди, които работодателят има опасност да претърпи:

„Когато има опасност работодателят да претърпи вреди и е необходима незабавна намеса за тяхното предотвратяване, работникът трябва да направи необходимото за предотвратяването им; той не е длъжен да предприема такива действия, ако поради основателни причини е възпрепятстван да го направи или ако по този начин би изложил себе си, други работници или намиращи се в близост лица на сериозна опасност“.

17. Следователно в правните изводи на Nejvyšší soud (Върховен съд) видимо е от ключово значение, че до прекъсване на почивките по време на работа за хранене и отмора в резултат на спешни повиквания се стига само случайно и в непредвидими случаи, евентуално само в редки случаи, поради което не може да се приеме, че те често са част от изпълнението на трудовите задължения. Затова според Nejvyšší soud (Върховен съд) разглежданата в случая почивка по време на работа не може да се приеме за работно време.
18. Правните изводи на Nejvyšší soud (Върховен съд) са задължителни за запитващата юрисдикция съгласно член 243g, параграф 1 от Občanský soudní řád (чешкия Граждански процесуален кодекс).
19. В последващия ход на производството обаче (след като Nejvyšší soud (Върховен съд) връща това дело на първоинстанционния съд), ищецът твърди, че при разрешаване на делото трябва също да се вземат предвид текстът на Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време и практиката на Съда по нея, и предлага да бъде приложена процедурата по член 267 ДФЕС.
20. Във връзка с това запитващата юрисдикция отбелязва, че е запозната не само с решение на Съда от 3 октомври 2000 г., Simar, C-303/98 (EU:C:2000:528), на което ищецът се позовава в отговора си на касационната жалба пред Nejvyšší soud (Върховен съд), но и с поредица други решения, по-специално с решение от 21 февруари 2018 г., Matzak, C-518/15 (EU:C:2018:82). По това дело Съдът преценява дали *„трябва да се счита за „работно време“ дежурството, което работникът дава в дома си, като е длъжен да се отзове на повикване от работодателя в рамките на 8 минути, което задължение чувствително ограничава възможността за други занимания“.* В това решение Съдът приема по-специално че *„от практиката на Съда следва, че решаващ фактор за квалифицирането като „работно време“ по смисъла на Директива 2003/88 е фактът, че работникът е длъжен да присъства физически на определено от работодателя място и да е на негово разположение, за да може в случай на нужда незабавно да извърши съответните действия. Всъщност задълженията на съответните работници, които ги поставят в невъзможност да избират местонахождението си по време на дежурство, трябва да се считат за част от техните професионални задължения“ (точка 59).*
21. Така Съдът заключава, че:

„член 2 от Директива 2003/88 трябва да се тълкува в смисъл, че дежурството, което работникът дава в дома си, като е длъжен да се отзове на повикване от работодателя в рамките на 8 минути, което задължение чувствително ограничава възможността за други занимания, трябва да се счита за „работно време“ (точка 66).“ [ориг. 5]

Последващ ход на производството

22. Както бе посочено по-горе, в настоящия случай при спешно повикване наетите пожарникари трябва да се явят до две минути, за да бъдат на разположение на своя работодател. Според запитващата юрисдикция това изцяло ги възпрепятства да избират мястото, на което да прекарват такива почивки по време на работа, което изглежда показва, че този период трябва да се счита за работно време по смисъла на член 2 от Директива 2003/88 — в противоречие със задължителните правни изводи на Nejvyšší soud (Върховен съд).
23. С цел изчерпателност запитващата юрисдикция изтъква, че предметът на поставените от него въпроси по никакъв начин не е определянето на размера на възнаграждението за разглежданата почивка по време на работа. Първо, запитващата юрисдикция е наясно, че въпросът за размера на възнаграждението в този смисъл не е уреден в горепосочената директива или в правото на Съюза. Второ, националното право ясно установява начина, по който следва да се определи възнаграждението за разглежданата почивка по време на работа, в случай че тя се зачита за работно време.
24. Запитващата юрисдикция е наясно, че не може да не изпълни задълженията си, произтичащи преди всичко от принципа на задължителната сила на решенията на действащия като касационна инстанция съд (член 243g, параграф 1 от чешкия Граждански процесуален кодекс). От друга страна, тя при все това е наясно със задълженията, наложени ѝ с член 36 от Хартата на основните права и свободи (Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. (чешки Конституционен закон № 2/1993), уреждащ правото на справедлив съдебен процес. Запитващата юрисдикция отбелязва в това отношение, че ищецът поддържа претенцията си от 2007 г., че се е пенсионирал на 1 януари 2009 г. и че понастоящем е на 73-годишна възраст.
25. От запитващата юрисдикция се иска също да отчете практиката на Съда, съгласно която

„правото на Съюза не допуска националният съд, който следва да се произнесе по дело, върнато от висшестоящ съд след касация, да бъде обвързан съгласно националното процесуално право от направените от висшестоящия съд правни изводи, когато въз основа на тълкуването, което е поискал от Съда, намира, че тези изводи не са в съответствие с правото на Съюза“ (решение от 5 октомври 2010 г., Елчинов, C-173/09, EU:C:2010:581, т. 32).

26. При тези обстоятелства и при пълно съобразяване с правните изводи на Nejvyšší soud (Върховен съд), запитващата юрисдикция спира производството съгласно член 109, параграф 1, буква d) от чешкия Граждански процесуален кодекс с определение от 29 ноември 2018 г. [...] и поставя на Съда на Европейския съюз преюдициалните въпроси, изложени в диспозитива на това определение, тъй като смята, че този подход най-добре гарантира конституционно защитените права на страните в производството и правата, предоставени им съгласно правото на Съюза.

[Формалности и етапи на производството] [...]

РАБОТЕН ДОКУМЕНТ