

Дело C-344/19

Преюдициално запитване

Дата на постъпване в Съда:

2 май 2019 г.

Запитваща юрисдикция:

Vrhovno sodišče Republike Slovenije (Словения)

Дата на акта за преюдициално запитване:

2 април 2019 г.

Жалбоподател:

D. J.

Отвeтник:

Radiotelevizija Slovenija

[...]

Преюдициално запитване

Vrhovno sodišče Republike Slovenije (Върховен съд на Република Словения) е сезиран с трудов спор между **D. J.** [...], жалбоподател и **RADIOTELEVIZIJA SLOVENIJA**, субект на публичното право [...], отивник, Любляна, [...]

с претенция за заплащане на разлика в заплатата в размер на **53 985,02 EUR.**

Vrhovno sodišče Republike Slovenije [...] (Върховен съд на Република Словения)

с определение [...] от 2 април 2019 г. спира производството и решава да отправи до Съда на Европейския съюз преюдициално запитване

[ориг. 2]

I. Фактическо и правно положение

1. Жалбоподателят е работил по трудов договор като технически специалист за предаванията. Той е работил от 1 август 2008 г. до 31 януари 2015 г. в предавателни центрове (наричани по-нататък „ПЦ“) по-точно до юли 2013 г. включително в ПЦ Pohorje, от юли 2013 г. в ПЦ в Krvavec. Поради естеството на работата в ПЦ, отдалечеността на ПЦ от местоживеенето му, [...] и периодично трудния достъп до ПЦ [...], в който е изпълнявал задълженията си, било необходимо да пребивава в близост до местоработата. Ответникът е осигурил в ПЦ жилище (с кухня, дневна, спалня и баня). В ПЦ работели едновременно двама техници, които се редували на смени. След работа двамата техници могли да почиват в дневната или да се развличат в околностите. Те могли да разполагат със свободното си време в рамките на възможностите, които дава съответното място.
2. Наистина твърденията на съдиите от по-долните инстанции по същество относно разпределението на работното време и режима на работа са много оскъдни, но от тях се установява достатъчно ясно, че при изпълнението на трудовите задължения двамата работници са работили на смени, едната от 6 до 18 часа, другата от 12 до 24 часа. Това са фактически констатации, които повече не могат да бъдат оспорвани в касационното производство. Двата работници се договаряли кой от двамата да работи първи и кой втори. Тъй като жалбоподателят бил любител на филми и на телевизионни сериали, в повечето случаи той работел най-често между 12 и 24 часа. Работата, извършвана в този период била „нормална работа“ и налагала присъствието на работното място в медията и отнемала средно 2 до 3 часа за ефективна работа (извършване на проверки, измервания, четене на данни, дребни поправки, смяна на филтри и т. н.), докато през останалото време се състояла в седене пред екрана, за да се наблюдава излъчването в ефир, и в намеса винаги, когато се налагало. И при гледането на телевизия могло да се контролира сигналът, поради което двамата техници могли при изпълнението на трудовата дейност да стоят в дневната и да гледат телевизия.
3. Ответникът изплащал на жалбоподателя възнаграждение за 12 часа нормална работа (за ефективно присъствие на работното място). Отчитал часовете между 0 и 6 часа сутринта като време за почивка, за което не плащал на заинтересованото лице никакво възнаграждение, докато останалите шест часа, невключени в дневната смяна (например от 6 до 12 часа или от 18 до 24 часа) третирали като период на постоянно разположение. През този период работникът извършвал работа (като нормалната работа при дневната му смяна), докато другият работник бил свободен. Той можел да се отдалечи от ПЦ, да разхожда кучето си, да се отправи към една от многобройните хижи наоколо или [ориг. 3] на друго място, без ограничения. Трябвало обаче да има достъп до работника в случай на повикване и ако е необходимо, трябвало да се забърза и в рамките на един час да се върне на

работа. Отделните задачи можели да бъдат изпълнени в подходящ срок, само спешните дейности трябвало да бъдат приключени незабавно, докато другите можело дори да бъдат отложени за следващия ден. За такъв период на постоянно разположение ответникът начислявал и изплащал на жалбоподателя парично възнаграждение (обезщетение) в размер на 20 % от основната заплата, ако обаче през такъв период на постоянно разположение след повикване се наложила ефективна намеса (със завръщане на работното място), отнетото време се отчитало и заплащало като нормална работа. Всички ефективно изработени часове се отнасяли от ответника към съответния шестмесечен период, така че в края на този период да няма часове нормална работа в повече.

4. Ответникът е изплатил на жалбоподателя заплата и добавките според Вътрешния правилник относно работното време, който предвижда в член 16, че постоянното разположение за нуждите на службата включва условието извън часовете на работното му време до съответното лице да има достъп по телефон или с други средства, за да може в случай на нужда да бъде гарантирана възможността да се яви на работното си място. Ответникът оспорва, че такъв период може да се счита за дежурство. Според член 8 от Вътрешния правилник за дежурство се счита периодът, през който работникът не може да разполага свободно със собственото си време и трябва да бъде на разположение на работното си място, определено от ръководителя на групата, за да може да започне обичайната си работа и/или определени дейности и задачи, свързани с работата му.

II. Производство и становища на страните

5. Жалбоподателят е предявил иск за изплащане на разлики в заплата, дължими на различни основания. Предмет на решението на Vrhovnega sodišča (Върховен съд) в касационното производство е искането за заплащане на часовете, през които от ищеца се е искало да бъде постоянно на разположение (шест часа), а именно в размера, предписан за труда след края на нормалното му работно време (извънредни часове за сума в бруто размер на 53 985,02 EUR). Жалбоподателят твърди, че при отчитането на работното време ответникът е трябвало да включи или да счита за ефективна трудова дейност също и периодът на постоянно разположение, през който той по принцип е бил свободен, независимо дали през този период е вършил или не някаква конкретна работа. В подкрепа на искането си жалбоподателят сочи факта, че той живеел на мястото, в което извършвал трудовата си дейност, и по тази причина трябвало да се приеме, че той е бил на работното си място през цялото време, фактически 24 часа на ден. Във връзка с колективния трудов договор не са били взети предвид всички усилия на синдиката на работещите в радиоразпространението, насочени към уреждане на положението на работещите в предавателните центрове. Ответникът приел Правилник за работното време (през 2011 г.), в който определя времето на постоянно разположение като време, което не се отчита

като работно време. При все това естеството на [ориг. 4] работата и на дежурствата в предавателните центрове било такова, че жалбоподателят не могъл да разполага свободно с времето си нито в периодите, през които не бил на работа, доколкото през периода на разположение трябвало само няколко пъти, когато било необходимо, да отговаря на повикванията и да се върне на работното място в рамките на един час. Като се отчете фактът, че на местата, където са ПЦ, няма много възможности да се посветиш на развлекателни дейности, в повечето случаи жалбоподателят оставал през цялото време в помещенията на ПЦ. Жалбоподателят твърди, че било необходимо това време да се определи като дежурство и следователно като ефективно извършване на трудова дейност и поради това трябвало да се заплаща това време като превишаващо нормалното работно време (извънредни часове), независимо че ответникът не е разпоредил и искал дежурство и следователно физическо присъствие на работното място през тези шест часа.

6. Ответникът възразява срещу искането за преюдициално запитване. Твърди че след дванадесетте часа на изпълнение на трудовите си задължения жалбоподателят не е бил на работа като дежурен, тъй като бил свободен или на постоянно разположение, което не влиза в рамките на работното време. Ответникът отчетел и платил на ищеца добавка към заплатата за времето на постоянно разположение (и още в добавка към него обезщетение за неравномерно разпределение на работното време), всичко в съответствие с Вътрешния правилник относно работното време.
7. Първоинстанционният съд отхвърля искането за заплащане на часовете извънреден труд [...]. Той постановява, че часовете на постоянно разположение, като се отчита естеството на задълженията на жалбоподателя през този период, не могат да се считат за дежурство. Действително изработените часове са изплатени на жалбоподателя като нормална работа и при преразпределяне на работното време са прехвърлени за съответното шестмесечие. Останалото време обаче, през което жалбоподателят бил само на разположение, в очакване на евентуални повиквания, не се считало за ефективна работа (ефективно изпълнение на задачи), която да се счита и заплаща като услуга за даване на дежурство или, ако надхвърля часовете на нормалното работно време, като извънреден труд. През този период от жалбоподателя не се изисквало физическо присъствие на работното място. Поради това този период се разглежда като период на разположение, за който жалбоподателят е получил подходящо заплащане (20 % от основната заплата), а не като време на полагане на труд. Ответникът не е наредил изпълнение на услуга като дежурство, не е искал работникът да стои на работното си място през периода на постоянно разположение. Също според първоинстанционния съд, ако жалбоподателят е оставал в местоработата си, тоест в помещенията на ПС по собствено желание, това не може да бъде основание за уважаване на предявения от него иск.

8. Второинстанционният съд отхвърля в тази част подадената от жалбоподателя въззивна жалба [...]. Този съд постановява, че през периода, за който претендира заплащане като за труд положен извън нормалното работно време, тъй като бил дежурен, жалбоподателят не е получил нареждане да дежури, нито ответникът е искал физическо присъствие на работното място, само му е поискал да се върне, ако е необходимо на работното място в рамките на един час. Присъствието на жалбоподателя **[ориг. 5]** в ПЦ след дванадесетте часа обикновено работно време не представлява дежурство, дори ако през този период не се е връщал в къщи „в долината“. Задължението за полагане на труд, което жалбоподателят имал през този период, съответства на определението на постоянното разположение за нуждите на работата по смисъла на член 16 от Правилника за работното време на ответника. Извършваната работа (нормална) продължава дванадесет часа, период, който ответникът признава като нормална работа, за която е изплатил съответното възнаграждение на жалбоподателя. Ответникът признава и заплаща като нормална работа също и часовете ефективен труд, който жалбоподателят е положил, когато при повикване е трябвало да се яви на работното си място, когато е бил на постоянно разположение. Жалбоподателят е използвал тези часове при изравняването на шестмесечния референтен период. Второинстанционният съд изяснява освен това, че постановените от Съда на Европейския съюз решения (по-нататък наричан Съд на ЕС), C-303/98 (Simap) и C-151/02 (Jaeger), не са по изцяло сравними положения.
9. Жалбоподателят подава до запитващата юрисдикция касационна жалба, в която твърди, че ответникът не е установил достатъчно ясно работното време и продължителността на смените, дори е оставил на двамата работещи в ПС да се разберат по този въпрос. Жалбоподателят твърди, че съдът разбира неправилно понятието за ефективно работно време, тъй като това не е само времето, през което работникът реално престои трудова дейност, но също и цялото време, през което той е на указаното от работодателя място. Чрез календара на работните часове ответникът всъщност му наложил работни смени от няколко дни. Той злоупотребил със статута на постоянно разположение, за да го накаже чрез възнаграждението за времето, през което трябвало да бъде на разположение. В периода, през който били наложени смени от няколко дни, той не могъл да разполага с времето си, тъй като се намирал или на връх Pohorj или на Krvavec, поради която причина той не е съгласен със становището, че през този период не е извършвал трудова дейност. Жалбоподателят твърди, че постоянното разположение или непрестанното присъствие в обекта на ПЦ означава, че той фактически е работил (поне) осемнадесет часа на ден, докато непрекъснатото присъствие в ПЦ се изисквало поради факта, че в предавателните центрове било необходимо да се работи на смени по двадесет и четири часа.

III. Национално законодателство

10. *Zakon o delovnih razmerjih* (Закон за трудовите правоотношения (ZDR-1, Ur. 1. RS št. 21/2013 и сл.) определя работното време в член 142, който гласи:

„Член 142

(1) Работното време е времето на реална работа и времето за почивка по член 154¹ от настоящия закон, както и времето на оправдано отсъствие от работа въз основа на закона и на колективния трудов договор или на общ подзаконов акт.

[ориг. б]

(2) Реално работно време е всеки час, през който работникът работи, за такова трябва да се счита времето, през което работникът е на разположение на работодателя и изпълнява собствените си трудови задължения по силата на трудовия договор.

(3) Реалното работно време е основа за изчисляване на производителността на труда.“

11. Колективният трудов договор за общественния сектор (КТДПС, Ur. 1. RS št. 57/2008 и следващите)² предвижда в член 46:

„На служител от общественния сектор се полага добавка към основната заплата за времето, през което е бил на постоянно разположение, в размер на 20 % от почасовото възнаграждение по основната заплата. Периодите на постоянно разположение на служителя от общественния сектор не се отчитат като работно време.“

12. Вътрешният правилник на RTV (ответник) за работното време от 22 декември 2010 гласи:

„Член 6.

В рамките на отдела или на административните служби е постигнато съгласие да се въведе дежурство или друга форма на постоянна възможност за намиране за нуждите на службата, когато се налага да бъде свършена определена работа без прекъсване или в определен ден или в определен срок по съображения за защита от природни катастрофи или злополуки от друг

¹ В член 154 от ZDR-1 се урежда въпросът за времето за почивка, което се включва в работното време.

² [...] [обяснения относно редакцията на Колективния трудов договор, приложима по делото в главното производство]

вид или поради извънредни обстоятелства, които не зависят от волята на работодателя и на които той не може да влияе.

Член 8

Времето на дежурствата е това, през което работникът не може да разполага свободно с времето си и трябва да бъде на разположение на работното си място или на друго определено от ръководството работно място, така че този работник може да започне собствената си работа и/или определена дейност и задачи свързани с неговата работа. За дежурство се счита и времето, прекарано от работника в пътуване на територията на борда на превозни средства в качеството на пътник.

Член 9

Целият срок на дежурството се счита за работно време.

[ориг. 7]

Член 16

За работника периодът на постоянно разположение за нуждите на службата може да бъде регламентиран въз основа на производствения процес и на годишното разделение на труда на равнището на ОС (организационната структура) т.е. на структурата за програмната продукция (СПП). Постоянното разположение включва възможността да има достъп до работника извън рамките на работното му време, по телефона или с помощта на други средства, за да може при необходимост да бъде гарантирана възможността да се яви на работното място в рамките на един час. Заповедта за постоянно разположение трябва да бъде издадена в писмена форма и със съгласието на работника поне четири дни по-рано. Писмената заповед (образец 5) за срока на постоянно разположение може да бъде за един месец, за една седмица или за един ден.

Периодите на постоянно разположение не се отчитат като работно време на работника.

IV. Основания за преюдициалното запитване

13. Предмет на настоящия трудов спор е заплащането на времето, претърпано от жалбоподателя при условията на постоянно разположение. Този състав е наясно, че въпросът за възнаграждението не попада в приложното поле на Директива 2003/88. За нуждите на решението по подадената от жалбоподателя касационна жалба обаче установи, че е възможно да се произнесе по основателността на направеното от него искане за преюдициално запитване само след като получи отговор на поставените тук въпроси. Поради спецификата на фактите по делото не е възможно да се

намери съвсем ясен отговор в решенията, постановени при аналогична проблематика, а именно по дела

- Simar (C-303/98), в което Съдът на ЕС разглежда физическото присъствие и фактът, че работникът е на разположение на работното място за прстиране на специализирани услуги за изпълнение на трудови задължения, дори когато реално прстираният труд се променя според обстоятелствата (дежурства на медицинския персонал);
- Jaeger (C-151/02), в което Съдът на ЕС постановява, че в положение, при което на работника е разпоредено да бъде откриваем за нуждите на службата и да има възможност за постоянен достъп до него, без да трябва да присъства на работното място, и при което работникът, тъй като остава на разположение на работодателя, за да може да бъде намерен, може да разполага с времето си с малки ограничения и да се посвети на собствените си интереси се счита за „работно време“ по смисъла на Директивата единствено за времето на реално предоставяне на услуги.

[ориг. 8]

- Tuso (C-266/14), в което Съдът на ЕС постановява, че за работно време се счита и времето, през което работникът се придвижва с превозно средство до работата, когато дейността му се осъществява на територията и от трудовото задължение е част също и това придвижване до жилището на клиентите, където работникът осъществява собствената си трудова дейност.
 - Matzak (C-518/15) в което Съдът на ЕС постановява, че дори разположението на пожарникар, който трябва постоянно да може да е на разположение в жилището си и е длъжен да се яви на работното си място в рамките на осем минути от повикването, представлява работно време, независимо от факта, че придвижванията му и възможността да разполага със свободното си време са ограничени поради задължението свързано с разположението, трябва да се счита, че в такъв контекст значение имат две обстоятелства, а именно, че работникът трябва да стои у дома през периода, през който трябва да може да бъде открит, (посочено място) и че времето за реагиране е кратко (8 минути).
14. Обстоятелствата по случая, с който е сезирана запитващата юрисдикция, се различават от разгледаните по цитираните по-горе дела поради спецификата на извършваната работа и поради мястото, където се извършва трудовата дейност. В настоящия случай това са предавателни центрове, намиращи се в трудно достъпни места, особено в случай на неблагоприятни метеорологични условия. ПЦ Pohorje е на надморска височина 1050 м, ПЦ Kravacs на надморска височина 1740 м, поради което работниците, когато бъдат изпратени на работа в тези предавателни центрове, остават там през

цялото време. На тези места възможностите за развлекателни дейности в свободното време са ограничени. Едно от двете места е толкова отдалечено от обичайното местопребиваване на жалбоподателя, че не може да става въпрос дори за теоретическа възможност за връщане у дома, когато метеорологичните условия са предимно благоприятни. Настоящият състав счита, че положението на жалбоподателя е различно от положенията на работниците, по делата, които Съдът на ЕС вече е разгледал. Този състав намира разлика в сравнение с дело Simar (C-303/98), тъй като в настоящия случай не е необходимо и искано физическото присъствие на ищеца на работното място през времето на постоянно разположение освен ако е необходимо. В сравнение с дело Jaeger (C-151/02), с което има много прилики, настоящият състав намира разлика във факта, че жалбоподателят е имал големи ограничения при организиране на времето си и задоволяване на собствените си интереси, поради самото местоположение на обектите (а не защото е трябвало да бъде откриваем). Точното място, в което е трябвало да се намира жалбоподателят, не е било определено от ответника. Причината, поради която жалбоподателят живеел в мястото, където осъществявал трудовата си дейност, не е в това, че е трябвало да бъде на разположение, през времето, през което е трябвало да е откриваем, а в географските особености на мястото, където е осъществявал трудовата дейност. Този съд намира разлика и със случая, предмет на дело Тусо (C-266/14) в това, че не е възможно да се сравнява пътят към жилището на клиентите, където започва трудовият процес, с положението, при което работникът е на разположение. Накрая разликата със случая по дело Matzak (C-518/15) според този състав е в това, че на жалбоподателя не е наложено да се намира на определено място и той е имал много повече време за да реагира на повикването.

[ориг. 9]

15. Въпросите, които този състав отправя до Съда на ЕС, са следните:

- Трябва ли член 2 от Директива 2003/88 да се тълкува в смисъл, че при обстоятелства като тези по настоящото дело времето, през което работникът в радиотелевизионна предавателна станция, когато е свободен от работа (когато физическото му присъствие на работното място не е необходимо), е на постоянно разположение и трябва да бъде достъпен при повикване и, ако е необходимо, да се яви на работното място в рамките на един час, да се счита за работно време?
- При обстоятелства като тези по настоящото дело отразява ли се на определението на естеството на постоянното разположение фактът, че работникът е настанен в жилище, намиращо се в мястото, където осъществява трудовата си дейност (радиотелевизионна предавателна станция), доколкото географските особености на мястото правят невъзможно (или по-трудно) ежедневното завръщане у дома („там в долината“)

- Трябва ли отговорът на предходните въпроси да бъде различен, когато става въпрос за място, където възможностите за развлекателни дейности през свободното време са ограничени поради географските особености на мястото или в което работникът се сблъсква с големи ограничения при организацията на свободното си време и при задоволяване на собствените си интереси (не както ако си беше у дома)?

[...]

РАБОТЕН ДОКУМЕНТ