

## Дело C-909/19

**Резюме на преюдициалното запитване съгласно член 98, параграф 1 от  
Процедурния правилник на Съда****Дата на постъпване в Съда:**

11 декември 2019 г.

**Запитваща юрисдикция:**

Curtea de Apel Iași (Апелативен съд Яш, Румъния)

**Дата на акта за преюдициално запитване:**

3 декември 2019 г.

**Въззивник:**

ВХ

**Въззиваем:**

Unitatea administrativ-teritorială D.

**Предмет на главното производство**

Въззивна жалба, подадена от ВХ срещу решението от 11 април 2019 г. на Tribunalul Vaslui (Първоинстанционен съд Васлуй, Румъния), с което се отхвърля искането да се осъди Unitatea administrativ-teritorială D. (Териториално-административен орган D.) да заплати трудови възнаграждения за задължителното участие в курсове за професионално обучение след края на редовното работно време.

**Предмет и правно основание на преюдициалното запитване**

На основание член 267 ДФЕС се иска тълкуване на член 2, точки 1 и 2 и на членове 3, 5 и 6 от Директива 2003/88/ЕО относно някои аспекти на организацията на работното време, както и на член 31, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз

## Преюдициални въпроси

1. Трябва ли разпоредбите на член 2, точка 1 от Директива 2003/88/ЕО относно някои аспекти на организацията на работното време да се тълкуват в смисъл, че представлява „работно време“ периодът, през който работникът е задължен да посещава курсове за професионално обучение след края на редовното работно време, в седалището на доставчика услугите по обучение, извън работното си място и без да изпълнява служебните си задължения?

2. При отрицателен отговор на първия въпрос, трябва ли разпоредбите на член 31, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз и разпоредбите на член 2, точка 2, член 3, член 5 и член 6 от Директива 2003/88/ЕО да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална правна уредба, която, макар да предвижда необходимостта от професионално обучение на наетия работник или служител, не задължава работодателя да спазва почивката на работника, що се отнася до периода, в който се провеждат курсовете за обучение?

## Релевантни разпоредби от правото на Европейския съюз и практиката на Съда

Харта на основните права на Европейския съюз (наричана по-нататък „Хартата“), член 31, параграф 2;

Директива № 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 г. година относно някои аспекти на организацията на работното време, член 2, точки 1 и 2, както и членове 3, 5 и 6;

Решения от 5 октомври 2004 г., Pfeiffer и др., C-397/01—C-403/01, EU:C:2004:584; от 21 февруари 2018 г., Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82; от 3 октомври 2000 г., Simar, C-303/98, EU:C:2000:528; от 25 ноември 2010 г., Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717; от 14 октомври 2010 г., Fuß, C-243/09, EU:C:2010:609; от 9 септември 2003 г., Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437; от 1 декември 2005 г., Dellas и др., C-14/04, EU:C:2005:728; определения от 11 януари 2007 г., Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23 и от 4 март 2011 г., Grigore, C-258/10, EU:C:2011:122; решения от 10 септември 2015 г., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578; от 9 юли 2015 г., Комисия/Ирландия, C-87/14, EU:C:2015:449, както и от 14 май 2019 г., CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402.

## Национални разпоредби и съдебна практика, на които се прави позоваване

**Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (Закон № 53/2003 за Кодекса на труда)**, в редакцията, приложима към фактите по делото. Съгласно посочените разпоредби работното време се състои от всеки период, през

който работникът или служителят работи, намира се на разположение на работодателя и изпълнява задачите и задълженията си в съответствие с предвиденото в индивидуалния трудов договор, приложимия колективен трудов договор и/или в действащата правна уредба. Нормалната продължителност на работното време е 8 часа дневно и 40 часа седмично, а положеният труд с по-голяма продължителност се счита за извънреден труд. Последният се компенсира с платено неработно време в рамките на 60 календарни дни след полагането му. При тези условия работникът има право на възнаграждение, съответстващо на отработените часове над нормалната продължителност на работното време.

Що се отнася до участието в професионалното обучение, когато то се провежда по искане на работодателя, всички разходи, свързани с това участие, се поемат от работодателя. През целия период на професионалното обучение работникът или служителят се ползва с всички права на възнаграждение, на които е титуляр.

**Ordinul ministrului afacerilor interne nr. 96/2016 pentru aprobarea criteriilor de performanță privind constituirea, încadrarea și dotarea serviciilor voluntare și a serviciilor private pentru situații de urgență (Наредба № 96/2016 на министъра на вътрешните работи за одобряване на критериите за ефективност, свързани със създаването, управлението и оборудването на доброволческите служби и на частните служби за действия при извънредни ситуации)** в редакцията, приложима към фактите по делото (наричан по-нататък „Декрет № 96/2016“). На основание на разпоредбите на този декрет ръководителят на службата за действия при извънредни ситуации трябва да притежава специална квалификация или професионални умения, удостоверени съгласно действащата правна уредба, както и да получи разрешение от компетентните органи. Административните органи са длъжни да изпълняват тази наредба.

**Ordonanța Guvernului României nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților (Постановление № 129/2000 на правителството на Румъния относно професионалното обучение на възрастни)** в редакцията, приложима към фактите по делото. Съгласно това постановление за периода, през който участват във финансирани от работодателите програми за професионално обучение, на работниците се полагат трудови възнаграждения, установени в индивидуалния трудов договор за редовното работно време.

**Legea cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice (Рамков закон № 153/2017 относно възнаграждението на публичните длъжностни лица и служители).** Член 21 от този закон предвижда, че положеният извън редовното работно време извънреден труд, както и трудът, положен през дните на междуседмичната почивка, се компенсират с платено неработно време в рамките на 60 календарни дни след неговото полагане. Когато не е възможно компенсиране с предоставяне

на платено неработно време, извънредният труд, положен извън редовното работно време, се заплаща в рамките на следващия месец с допълнително възнаграждение в размер на 75% от основното възнаграждение, съответстващо на положения извънреден труд.

**Decizia din 12 ianuarie 2010 a Curții de Apel Ploiești (Решение от 12 януари 2010 г. на Апелативен съд Плоещ, Румъния)**, съгласно което работникът или служителят, в случай че участва в курсове за професионално обучение, няма право на компенсация за извънредния труд или на изплащане на допълнително възнаграждение за извънреден труд. Времето за професионално обучение не се взема предвид при изчисляване на работното време на работника и следователно независимо от времето, посветено на професионалното обучение, въпросният работник има право само на възнаграждение, съответстващо на нормалната продължителност на работното време.

**Decizia din 4 octombrie 2016 a Curții de Apel Iași (Решение от 4 октомври 2016 г. на Апелативен съд Яш, Румъния)**, съгласно което работодателят е длъжен да предостави допълнително възнаграждение към основното възнаграждение за извънредния труд, положен извън редовното работно време, винаги когато се докаже, че с оглед на реда и условията, при които установява и организира дейността, както и на последователността и повторението на определена вътрешна уредба, той приема, насърчава или дори систематично установява полагането на извънреден труд. Самото нарушение на формалните изисквания за полагането на извънреден труд не може да представлява основание за освобождаване от отговорност на работодателя.

#### **Кратко представяне на фактическата обстановка и на главното производство**

- 1 Въззивникът, който е бил ищец в първоинстанционното производство (наричан по-нататък „ищецът“), е нает на работа от въззиваемия, конституиран като ответник в първоинстанционното производство, (наричан по-нататък „ответникът“), на длъжността пожарникар в Доброволческата служба за действия при извънредни ситуации. Ответникът е териториално-административен орган.
- 2 На основание на някои национални разпоредби, и по-специално на Наредба № 96/2016, ответникът иска от ищеца да премине курс за професионално обучение за специализация като ръководител на горепосочената служба. За тази цел на 22 февруари 2017 г. ответникът сключва договор с дружество, специализирано в услуги за професионално обучение (Euroasia SRL), а краен бенефициер на тези курсове е ищецът. Разходите, свързани с това обучение, са поети от ответника.

- 3 За получаване на специализация като ръководител на доброволческа служба за действия при извънредни ситуации, ищецът е трябвало да премине 160 часа професионално обучение. Той посещава курсовете в периода от 4 март 2017 г. до 11 април 2017 г. на място, различно от това на местоживеенето си, съгласно графика, установен от Euroasia SRL, по-конкретно от понеделник до петък от 15.00 ч. до 20.00 ч., както и в събота и неделя.
- 4 След като ищецът успешно завършва курсовете, ответникът е поискал от компетентните органи да издадат разрешение за назначаване на ищеца на длъжността ръководител на вътрешната му Доброволческа служба за действия при извънредни ситуации.
- 5 От 160-те часа професионално обучение ищецът е посещавал 124 часа извън редовното работно време. Той не е поискал, нито е ползвал отпуск за професионално обучение и изисква заплащане на възнаграждение, съответстващо на тези 124 часа.
- 6 За тази цел ищецът сезира Tribunalul Vaslui (Първоинстанционен съд Васлуй, Румъния) с иск, който обаче е отхвърлен с решение от 11 април 2019 г. По същество посочената юрисдикция приема, че участието в курс за професионално обучение не попада в обхвата нито на понятието „труд“ по смисъла на националната правна уредба, нито на понятието „работно време“ по смисъла на Директива 2003/88. Освен това, дори ако се приеме, че участието в такъв курс на обучение представлява „работно време“ с оглед на предвиденото в член 21 от Закон № 153/2017, заплащането на извънредния труд в бюджетната система може да се извърши само ако той е бил изрично поръчан от прекия ръководител и ако не е възможна компенсация със съответното свободно време. В случая обаче не е представено доказателство за наличието на изрично искане за полагането на извънреден труд.
- 7 Ищецът обжалва това решение пред запитващата юрисдикция.

#### **Основни доводи на страните по главното производство**

- 8 **Ищецът** счита, че има право да получи възнаграждението, съответстващо на положен извънреден труд за задължителното участие в курсовете за професионално обучение извън работното време. Според него, ако не бе посещавал курса в извънработно време, работодателят е щял да го задължи да възстанови разходите за професионално обучение.
- 9 **Ответникът** твърди, че претенциите на ищеца са неоснователни, тъй като съгласно националната правна уредба извънредният труд, положен извън редовното работно време, и трудът, положен в дните на междуседмичната почивка, се компенсират само със свободно време в съответния размер. Ищецът обаче не е поискал пряко компенсация за претендирания от него извънреден труд със свободно време.

**Кратко представяне на мотивите за преюдициално запитване**

- 10 Според запитващата юрисдикция, макар възнаграждението на работника да продължава да е въпрос от обхвата на вътрешното право, разрешаването на настоящия спор налага предварително да бъде установено от гледна точка на правото на Съюза правното естество на времето, което даден работник посвещава на професионалното обучение извън обичайното работно място, по искане и в полза на работодателя, отвъд нормалната продължителност на работното време през дните от седмицата и в дните на междуседмична почивка.
- 11 **Що се отнася до първия въпрос**, с оглед на условията, посочени в член 2, точка 1 от Директива 2003/88, първоинстанционният съд констатира, че участието в професионалното обучение не попада в обхвата на понятието „труд“, тъй като по време на професионалното обучение ищецът не е бил нито на работното място, нито на разположение на работодателя. Запитващата юрисдикция отбелязва обаче, че в практиката на Съда се отделя по-голямо внимание на нюансите, тъй като се приема, че условието, за да се квалифицира период на присъствие на работника на работното място като „работно време“ по смисъла на посочената директива, е задължението на работника да остане на разположение на своя работодател. Определящ фактор е обстоятелството, че работникът е длъжен физически да бъде на определеното от работодателя място и да остане на разположение на последния, за да може при необходимост незабавно да изпълни съответните задачи.
- 12 Освен това от практиката на Съда следва, че възможността за работниците да управляват своето време без големи ограничения и да се посветят на собствените си интереси, е обстоятелство от естество да покаже, че посветеното време не представлява работно време по смисъла на Директива 2003/88.
- 13 Следователно, като се позовава на заключението на генералния адвокат Yves Bot по дело Комисия/Ирландия (C-87/14, EU:C:2015:192), запитващата юрисдикция счита, че в съответствие с въведената от законодателя на Съюза система Съдът е възприел двуполусен подход, съгласно който това, което не попада в обхвата на понятието за работно време, попада в този на понятието за почивка и обратното. Тази специфична взаимозависима и комутативна система обаче налага да се заключи, че времето, посветено на професионалното обучение по искане на работодателя, представлява работно време, тъй като то не е на разположение на работника или служителя.
- 14 Този извод обаче не следва ясно от практиката на Съда. Така в решение Комисия/Ирландия (C-87/14, EU:C:2015:449) Съдът посочва, че „обстоятелството, на което се позовава Комисията, а именно че часовете за обучение по букви А) и В) се изискват „от учебната програма“ и се

провеждат на определено „в тази програма“ място, не позволява да се приеме, че [болничните стажант-лекари] са длъжни физически да бъдат на определеното от работодателя място и да останат на разположение на последния, за да могат при необходимост незабавно да изпълнят съответните задачи [...]“.

- 15 Следователно Съдът не възприема становището на генералния адвокат, че „изключване[то] на часовете за обучение на [болничните стажант-лекари] от обхвата на понятието за работно време по смисъла на член 2, точка 1 от Директива 2003/88 е [...] в противоречие с последната, тъй като се основава на схващането, че [болничните стажант-лекари] не изпълняват своите дейност или задължения по смисъла на тази разпоредба, когато се посвещават на обучението, предвидено в програмата, изготвена от получило разрешение за тази цел заведение“.
- 16 Следователно според запитващата юрисдикция Съдът е приел, че времето, посветено на професионалното обучение на болничните стажант-лекари, изглежда не отговаря на условията, предвидени в определението за работно време, по смисъла на член 2, точка 1 от Директива 2003/88.
- 17 Независимо от това в настоящия случай посещаването на курса за професионално обучение, проведен по инициатива на работодателя след редовното работно време на място, различно от местоживеенето на ищеца, представлява намеса в пълноценното и свободно упражняване на правото на почивка, тъй като работникът е подложен на ограничение, произтичащо от географска и времева гледна точка от необходимостта да посещава посочения курс. Тази дейност обаче несъмнено попада в обхвата на пълноценното упражняване на професионалната дейност, тъй като е обусловена от необходимостта да се получи разрешение за ръководител на службата за спешно реагиране. Следователно времето, посветено на обучението, не може да се счита за отговарящо на условията, предвидени в определението за почивка по смисъла на член 2, точка 2 от Директива 2003/88.
- 18 Запитващата юрисдикция подчертава, че към настоящия случай не са приложими *ratione temporis* разпоредбите на член 13 от Директива (ЕС) 2019/1152 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 година за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз.
- 19 **Що се отнася до втория въпрос**, в случай че Съдът приеме, че времето, посветено на обучението на даден работник, не попада в обхвата на член 2, точка 1 от Директива 2003/88, запитващата юрисдикция се позовава на решение от 14 май 2019 г., ССОО, С-55/18, EU:C:2019:402, т. 40—43 и счита, че следва да се заключи, че разпоредбите на член 31, параграф 2 от Хартата, както и на член 2, точка 2, член 3, член 5 и член 6 от Директива 2003/88 не допускат каквато и да е намеса в свободното упражняване на междудневната и междуседмична почивка на работника, включително по отношение на

второстепенните, спомагателните или съпътстващите трудовото правоотношение задачи, като присъщите на професионалното обучение.

- 20 В този смисъл направеното в директивата разграничение на времето на работника между работно време и почивка, предполага съответно двустепенна класификация на съществените задължения на работодателя, и по-специално на спазването на работното време и на спазването на периода на почивка.
- 21 От практиката на Съда обаче следва, че при нарушение на задължението за спазване на средна продължителност на седмичното работно време, работникът може да се позовава на правото на Съюза, за да ангажира отговорността на органите на съответната държава членка и да получи обезщетение за вредата, претърпяна вследствие на нарушаването на тази разпоредба (решение от 25 ноември 2010 г., Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717).
- 22 Румънският закон не предвижда разрешения в случай, че курсовете за обучение се провеждат извън редовното на работното време и не установява каквото и да било задължение за работодателя, що се отнася до периода за обучение, нито каквото и да било вид ограничение, свързано със спазването на продължителността на седмичното работно време.
- 23 При тези условия и тъй като държавите членки са длъжни да осигурят полезното действие на разпоредбите на Директивата и да предвидят средства за спазване на минималната продължителност на междудневната и междуседмичната почивка на работниците, запитващата юрисдикция счита за необходимо Съдът да установи дали посочените разпоредби допускат национална правна уредба, която макар да предвижда необходимостта от професионално обучение на работника или служителя, не задължава работодателя да спазва почивката на работника, що се отнася до периода, в който се провеждат курсовете за обучение.