

Дело C-214/20

Преюдициално запитване

Дата на постъпване в Съда:

20 май 2020 г.

Запитваща юрисдикция:

The Labour Court, Ireland (Ирландия)

Дата на акта за преюдициално запитване:

6 май 2020 г.

Жалбоподател:

MG

Отвeтник:

Dublin City Council

[...] [ориг. 2]

ПРЕЮДИЦИАЛНО ЗАПИТВАНЕ

1. Запитването е отправено във връзка с дело, образувано по жалба от жалбоподателя срещу решението на Adjudication Officer of the Workplace Relations Commission (длъжностно лице по жалбите в Комисията по трудови отношения) по жалбата, която той подава до тази комисия срещу ответника, посочен в началото на настоящия акт. Жалбоподателят поддържа, че времето, през което е в дежурство „на повикване“, представлява работно време по смисъла на член 2 от Organisation of Working Time Act 1997 (Закон от 1997 г. за организацията на работното време) и член 2, параграф 1 от Директива 2003/88/ЕО на Съвета. Длъжностното лице по жалбите в Комисията по трудови отношения отхвърля тази жалба.
2. Комисията по трудови отношения е учредена със закон, който я овластява да разглежда и решава като първа инстанция делата по жалби във връзка с нарушения на Закона за организацията на работното време.
3. Жалбоподателят обжалва решението на длъжностното лице на тази комисия пред Labour Court (Трудов съд), който е националният съд, на който са

подсъдни трудовите дела по жалби срещу решенията на Комисията по трудови отношения, в това число по въпроси от областта на Закона за организацията на работното време.

Фактите по спора в главното производство

4. Жалбоподателят е нещатен пожарник, нает на работа от ответника. Той работи за ответника от септември 2005 г. Нещатният пожарник е пожарник на непълно работно време, който е обучен и нает на работа от съответната противопожарна служба, за да се отзовава при повиквания в спешни случаи. Когато противопожарната служба получи повикване, сигналните устройства на даден екип се активират и пожарниците, всеки от които носи своето сигнално устройство, незабавно се отзовават в службата. Те трябва да пристигнат в службата в рамките на 10 минути от получаването на сигнала. Нещатните пожарници като жалбоподателя получават месечен хонорар в размер от порядъка на 10 000 EUR годишно. Хонорарът на нещатните пожарници е възнаграждение за самото дежурство. В допълнение към този хонорар нещатните пожарници като жалбоподателя получават и определена уговорена сума при всяко явяване в противопожарната служба. Жалбоподателят е на разположение 24 часа в денонощието (освен когато е в годишен отпуск или ако предварително е уведомил работодателя за отсъствието си и е получил съгласието му) да се отзовава в спешни случаи, когато получи сигнал от работодателя по пейджър. Жалбоподателят трябва да се отзовава на получените по пейджъра сигнали от работодателя в рамките на пет минути. Максималният срок за явяване е 10 минути. Жалбоподателят е длъжен да участва в 85 % от редовните практически занятия и в 75 % от пожарогасителните дейности. [ориг. 3]
5. Жалбоподателят има право да извършва друга работа, но не повече от 48 часа седмично средно на всеки четири, шест или дванадесет месеца в зависимост от вида на трудовото му отношение. Жалбоподателят работи като таксиметров шофьор. Трудовият му договор с противопожарната служба изисква да представи уверение от втория работодател, че ще бъде освобождаван от работа, за да се явява при инциденти, когато е необходимо. Трудовият му договор предвижда и задължение за жалбоподателя да не приема друга работа през своето (действително)* работно време като нещатен пожарник. Жалбоподателят е длъжен да живее и работи на подходящо разстояние от противопожарната служба, за която работи. Подходящото разстояние се определя от времето за явяване в противопожарната служба, в която работи съответният пожарник. Ако пожарникът се премести да живее или да работи на място, което не е на подходящо разстояние от противопожарната служба, договарът му автоматично се прекратява. Пожарниците в дежурство на повикване, които се отзоват в срока за явяване, получават пълно заплащане за инцидента при всички обстоятелства. Ако не успее да се отзове в желателния срок за явяване, но се отзове в рамките на максималния срок за

пристигане, определен от началника на противопожарната служба, пожарникарят получава фиксирано едночасово заплащане и остава в противопожарната служба, освен ако не е нужен на мястото на даден инцидент.

6. Трудовият договор е за непълно работно време. Едно от условията на договора обаче е нещатните пожарникари да са на разположение по всяко време.

Доводи на страните в главното производство

Жалбоподателят

7. Основното твърдение на жалбоподателя е, че времето, през което е в дежурство на повикване, е работно време. Всъщност жалбоподателят е на повикване 24 часа в денонощието през всеки ден от седмицата (без времето на годишния отпуск и други периоди на отпуск, например по болест, или ако предварително уведоми работодателя за отсъствието си и получи съгласието му), тъй като е длъжен да бъде в противопожарната служба в желателния петминутен или в максималния десетминутен срок за явяване след получаването на сигнала. По тази причина жалбоподателят поддържа, че ответникът нарушава членове 11—17, 20 и 23 от Закона за организацията на работното време, които уреждат в частност дневната и седмичната почивка и извънредното работно време над 48 часа седмично. Жалбоподателят твърди, че поради ограниченията, свързани с дежурството на повикване, не е в състояние да поема семейни и социални ангажименти, нито да приема работа като таксиметров шофьор, когато това може да се отрази на възможността му да се отзове при сигнал. Ако не се отзове на сигнал, срещу него могат да бъдат взети дисциплинарни мерки, включително уволнение. Законът за организацията на работното време транспонира Директива 93/104/ЕО на Съвета относно някои аспекти на организацията на работното време, която оттогава е изменена и след това заменена с консолидиращата Директива 2003/88. [ориг. 4]
8. Представителят на жалбоподателя също така поддържа, че съгласно постановеното от Съда на Европейския съюз в решение **Matzak (C-518/15)**, и по-конкретно съгласно точка 4 от диспозитива на това решение, времето, през което жалбоподателят е в дежурство на повикване, представлява работно време.

**** Действителното работно време е времето, през което пожарникарят действително участва в пожарогасителни дейности или в обучения и практически занятия в противопожарната служба и пр. Действителното работно време на жалбоподателя през 2019 г. е било 221 часа и 17 минути.***

Ответникът

9. Ответникът поддържа, че изискването към жалбоподателя да се намира на разположение на определено разстояние от противопожарната служба, за да може да се отзовава при повикване чрез сигналното устройство и да е в оперативна готовност в рамките на определен срок, не представлява работно време. През това време жалбоподателят може да работи, а и действително работи, и също така има възможност за други занимания. Жалбоподателят не е длъжен да се намира на точно определено място, когато е в дежурство. Единственото изискване е при получаване на сигнал да спази срока за явяване. Желателният срок за явяване е пет минути, а максималният срок за явяване е 10 минути. Това е съобразено с факта, че нещатните пожарникари полагат всички усилия да се отзоват на сигнала, но може да се забавят по независещи от тях причини. Ако пристигне след повече от десет минути, пожарникарят не получава заплащане. При сигнал пожарникарят е длъжен да се яви в противопожарната служба. Тогава началникът на смяната там преценява колко души екип са необходими за инцидента. Обикновено това са не повече от петима души. В този момент става ясно дали жалбоподателят ще е в екипа, който ще бъде изпратен на мястото на инцидента. Ако не е в екипа, жалбоподателят е свободен да си тръгне и да се върне към своите занимания. През 2019 г. жалбоподателят се е явявал в противопожарната служба за 64 % от сигналите и е изпращан като част от екипа за 33 % от сигналите. През 2019 г. е имало общо 648 сигнала. През 2019 г. максималното седмично отработено време на жалбоподателя, за което е получил заплащане, е било 26 часа, а средно на седмица е било 4,61 часа.

Националното право

10. Законът от 1997 г. за организацията на работното време (наричан по-нататък „Законът от 1997 г.“) транспонира в националното право Директива 93/104/ЕО, която по-късно е отменена и заменена с Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време.
11. От правна гледна точка е безспорно, че Законът от 1997 г. трябва, доколкото е възможно, да се тълкува и прилага така, че да се постигне целта на Директивата. [ориг. 5]
12. Член 2, параграф 1 от Закона от 1997 г. предвижда, че „работно време“ е всеки период от време, през който работникът:
- (a) е на работното си място или на разположение на работодателя и
 - (b) изпълнява работните си дейности или задължения,
- като термините „работа“ и „работен“ се тълкуват съответно.

Текстът на Закона за организацията на работното време със съответните изменения може да се намери на адрес: <http://revisedacts.lawreform.ie/eli/1997/act/20/front/revised/en/html>.

Приложимите разпоредби от правото на Съюза

13. Приложимата разпоредба от правото на Съюза е член 2, параграф 1 от Директива 2003/88. Член 2, параграф 1 предвижда, че „работно време“ означава всеки период, през който работникът работи на разположение на работодателя и изпълнява своята дейност или задължения, в съответствие с националното законодателство и/или практика.
14. Жалбоподателят не сочи нарушение на Закона от 1997 г., що се отнася до времето, през което действително е повикан на работа. Той мотивира жалбата си с твърдението, че времето, през което е в дежурство „на повикване“, е „работно време“ по смисъла на Закона и на Директивата, като се има предвид тълкуването на член 2 от Директива 2003/88 в точка 4 от диспозитива на решението на Съда на Европейския съюз по дело **Matzak, C-518/15**.
15. Съответно жалбоподателят поддържа, че работи 24 часа дневно 365 дни в годината без периодите на годишен и друг отпуск и без периодите на отсъствие, за които предварително е уведомил работодателя, и че такова работно време представлява нарушение на членове 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 20 и 21 от Закона.
16. Основният спорен въпрос е какво означава „работно време“. Член 2 от Директивата дава дефиниция на „работно време“ и на „почивка“, а спорът се води около тълкуването на тези дефиниции.
17. Точка 4 от диспозитива на решението на Съда на Европейския съюз гласи: *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“.*

Становище на запитващата юрисдикция

18. Точка 4 от диспозитива на решението на [ориг. 6] Съда дава отговор на въпроса, когато става дума за работник, който дава дежурства на посочено от работодателя място, конкретно в случая по дело Matzak — в дома си. Съдът на Европейския съюз изрично подчертава различните ограничения, които търпи работникът, когато от него се изисква да дава дежурства на указано от работодателя място. Съдът на Европейския съюз също така споменава ограниченията, които следват от изискването работникът да се яви на работното място в рамките на осем минути от повикването.

19. Даваното от жалбоподателя дежурство „на повикване“ се различава от обсъжданото по дело Matzak по това, че жалбоподателят не е длъжен да се намира на определено посочено от работодателя място, а трябва само да е в състояние да се отзове при сигнал в рамките на задължителния срок за явяване.
20. Също така, жалбоподателят по дело Matzak не е бил в състояние да извършва друга работа или икономическа дейност, докато е в домашно дежурство, докато за жалбоподателя по настоящото дело няма подобно ограничение. Жалбоподателят има възможност да извършва икономическа дейност за своя сметка, докато е в дежурство „на повикване“, и действително работи като таксиметров шофьор. Докато дава дежурството „на повикване“, той има възможност да работи за трето лице или да осъществява професионална дейност за своя сметка. Не се оспорва, че по време на дежурството „на повикване“, което според него е „работно време“, жалбоподателят може да работи и действително работи по такъв начин, че задълженията по Закона от 1997 г. относно организацията на работното му време биха били изпълнявани или би могло да бъдат изпълнявани от друг работодател.

Извод

21. По изложените причини настоящият състав намира, че преди да реши делото, има нужда от съдействие от Съда на Европейския съюз за тълкуването на правото на Съюза. Затова настоящият състав спира производството и на основание член 267 ДФЕС отправя следните преюдициални въпроси до Съда на Европейския съюз:

Въпроси

1. Когато работник дава дежурство „на повикване“ на място или места по свой избор, като не се изисква в нито един момент от дежурството да уведомява работодателя за местонахождението си, а се изисква само да може да се отзовава на повиквания в желателен петминутен и максимален десетминутен срок за явяване, трябва ли член 2 от [Директива 2003/88] да се тълкува в смисъл, че докато е в такова дежурство на повикване, този работник се намира в работно време?
2. Ако отговорът на първия въпрос е утвърдителен, може ли да се смята, че работник, който не търпи други ограничения освен във връзка с изискването да се отзовава на повиквания в желателен петминутен и максимален десетминутен срок за явяване, а по време на дежурството „на повикване“ може без ограничения да работи едновременно и за друг работодател или да осъществява професионална дейност за своя сметка, се намира в „работно време“ за работодателя, за когото дава дежурството „на повикване“?

3. Ако отговорът на втория въпрос е утвърдителен и ако работникът действително работи за втори работодател, докато е в дежурство „на повикване“, с единственото изискване вторият работодател да го освобождава от работа в случай на повикване от първия работодател, трябва ли да се приеме, че времето, през което работникът е в дежурство „на повикване“ и работи за втория работодател, представлява работно време от гледна точка на отношенията му с първия работодател? [ориг. 7]
4. Ако отговорът на третия въпрос е утвърдителен, означава ли това, че работник, който работи за втори работодател, докато е в дежурство на повикване за първия си работодател, натрупва часове работно време едновременно спрямо първия и спрямо втория работодател?

Labour Court (Трудов съд)

[...]

7 май 2020 г.

[...]

РАБОТЕН ДОКУМЕНТ