



Служба „Преса и
информация“

Съд на Европейския съюз
ПРЕССЪОБЩЕНИЕ № 35/21
Люксембург, 9 март 2021 г.

Решение по дела C-344/19
D.J./Radiotelevizija Slovenija и C-580/19 RJ/Stadt Offenbach am Main

Период на дежурство в условията на постоянно разположение на повикване представлява в своята цялост „работно време“ само ако наложените на работника ограничения засягат чувствително неговата възможност да организира през този период свободното си време

Организационните затруднения, които даден период на дежурство може да причини на работника, и които са в резултат на природни особености или на неговия свободен избор, не са от значение за преценката

По дело C-344/19 в продължение на няколко последователни дни технически специалист осигурява функционирането на телевизионни предавателни центрове, разположени в планината в Словения. Освен дванадесетте часа нормална работа той дава и дежурства от шест часа на ден в условията на постоянно разположение на повикване. През тези периоди той не е длъжен да стои в съответния предавателен център, но с него трябва да може да се осъществи контакт по телефон и в случай на необходимост да се яви в предавателния център в рамките на един час. На практика, предвид географското положение на предавателните центрове, които са труднодостъпни, се налага той да остава в тях по време на дежурство в служебно жилище, предоставено на негово разположение от работодателя, без особени възможности за развлечения.

По дело C-580/19 служител работи като пожарник в град Офенбах на Майн (Германия). В тази връзка, наред с редовните си задължения, той трябва редовно да дава дежурства в условията на постоянно разположение на повикване. По време на тези дежурства той не е длъжен да присъства на определено от работодателя му място, но трябва с него да може да се осъществи контакт и при сигнал да стигне в рамките на 20 минути до границите на града с предоставеното му на разположение служебно превозно средство и в служебно облекло.

Двете заинтересовани лица считат, че поради наложените с тях ограничения, дежурствата, които са давали в условията на постоянно разположение на повикване, трябва в цялост да бъдат признати за работно време и съответно да бъдат заплатени, независимо от обстоятелството дали през тези периоди те са извършвали конкретна работа. След отхвърляне на неговия иск на първа и втора инстанция първото заинтересовано лице подава касационна жалба пред *Vrhovno sodišče* (Върховен съд, Словения). От своя страна второто заинтересовано лице сезира *Verwaltungsgericht Darmstadt* (Административен съд, Дармщат, Германия) след отказа на работодателя да уважи искането му.

Сезиран с преюдициални запитвания от съответните юрисдикции, Съдът уточнява по-конкретно, в две решение, постановени в голям състав, доколко периодите на дежурство в условията на постоянно разположение на повикване могат да се квалифицират като „работно време“ или, напротив, като „почивка“, с оглед на Директива 2003/88¹.

Преценка на Съда

¹ Член 2, точка 1 от Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време (ОВ L 299, 2003 г., стр. 9; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 7, стр. 3).

Най-напред, Съдът припомня, че периодът на дежурство, дадено от работник, трябва да се квалифицира или като „работно време“, или като „почивка“ по смисъла на Директива 2003/88, тъй като тези две понятия са взаимно изключващи се. Освен това, период, през който реално не е положен труд от работника в полза на работодателя, невинаги е „почивка“. Така от практиката на Съда по-специално следва, че период на дежурство трябва автоматично да се квалифицира като „работно време“, когато през този период работникът е длъжен да стои на работното си място, което е различно от мястото, на което живее, и там да е на разположение на своя работодател.

След тези уточнения Съдът, на първо място, приема, че периодите на дежурство, включително и в условията на постоянно разположение на повикване, в своята цялост също попадат в обхвата на понятието „работно време“, когато наложените на работника през тези периоди ограничения обективно и чувствително засягат възможността му свободно да организира времето, през което неговите професионални услуги не се изискват, и да се посвети на своите собствени интереси. Обратното, при липсата на такива ограничения, единствено времето, свързано с действително положен през тези периоди труд, ако има такъв, трябва да се счита за „работно време“.

В това отношение Съдът посочва, че при преценката дали даден период на дежурство е „работно време“ могат да бъдат взети предвид единствено ограниченията, които са наложени на работника от национална правна уредба, от колективен трудов договор или от работодателя. За сметка на това, организационните затруднения, които даден период на дежурство може да причини на работника, и които са в резултат на природни особености или на неговия свободен избор, не са от значение за тази преценка. Такъв например е случаят, когато няма много развлечения в района, който работникът не може да напусне през периода на дежурство в условията на постоянно разположение на повикване.

Освен това, Съдът подчертава, че националните юрисдикции следва да извършат цялостна преценка на всички обстоятелства по случая, за да преценят дали даден период на дежурство в условията на постоянно разположение на повикване трябва да се квалифицира като „работно време“, тъй като при липсата на задължение за оставане на работното място подобна квалификация не произтича автоматично. За тази цел, от една страна, е необходимо да се прецени разумният характер на срока, с който работникът разполага, за да поднови служебната си дейност, от момента, в който работодателят е изискал неговата намеса, и което по правило налага той да се върне на работното си място. Съдът подчертава обаче, че отражението на такъв срок следва да се преценява конкретно, като се вземат предвид не само останалите ограничения, наложени на работника, като например задължението му да е в специално облекло, когато трябва да се яви на работното си място, но също и облекченията, които са му били предоставени. Такова облекчение може да бъде например предоставянето на разположение на служебен автомобил със специален режим за движение по пътищата. От друга страна, националните юрисдикции трябва да вземат предвид и средната честота на осъществяваните от работника действия по време на неговите дежурства, в случаите когато тази честота може обективно да бъде изчислена.

На второ място, Съдът подчертава, че начинът на заплащане на периодите на дежурство на работниците не се урежда от Директива 2003/88. Ето защо тази директива допуска национална правна уредба, колективен трудов договор или решение на работодател, които за целите на възнаграждението във връзка с дежурство, разграничават периодите на реално положен труд от тези, през които не е извършена действителна работа, дори когато тези периоди трябва в своята цялост да се считат за „работно време“. Що се отнася до заплащането за периодите на дежурство, които, напротив, не могат да се квалифицират като „работно време“, Директива 2003/88 допуска също така изплащането на определена парична сума като компенсация за причинените с тях неудобства на работника.

На трето място, Съдът отбелязва, че обстоятелството, че определен период на дежурство, който не може да се квалифицира като „работно време“, е приет за „почивка“, не засяга

специфичните задължения, предвидени с Директива 89/391², и възложени на работодателите. По-конкретно работодателите не могат да въвеждат периоди на дежурство, които поради своята продължителност или честота, представляват риск за безопасността или здравето на работниците, и то независимо от факта, че тези периоди са квалифицирани като „почивка“ по смисъла на Директива 2003/88.

ЗАБЕЛЕЖКА: Преюдициалното запитване позволява на юрисдикциите на държавите членки, в рамките на спор, с който са сезирани, да се обърнат към Съда с въпрос относно тълкуването на правото на Съюза или валидността на акт на Съюза. Съдът не решава националния спор. Националната юрисдикция трябва да се произнесе по делото в съответствие с решението на Съда. Това решение обвързва по същия начин останалите национални юрисдикции, когато са сезирани с подобен въпрос.

Неофициален документ, предназначен за медиите, който не обвързва Съда

[Пълният текст](#) на съдебното решение е публикуван на уебсайта CURIA в деня на обявяването

За допълнителна информация се свържете с Iliana Paliova ☎ (+352) 4303 4293

Кадри от обявяването на решението са достъпни на [„Europe by Satellite“](#) ☎ (+32) 2 2964106

² Членове 5 и 6 от Директива 89/391/ЕИО на Съвета от 12 юни 1989 година за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето на работниците на работното място (ОВ L 183, 1989 г., стр. 1, Специално издание на български език, 2007г., глава 5, том 2, стр.88).