Сборник съдебна практика

ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ГЕНЕРАЛНИЯ АДВОКАТ
G. PITRUZZELLA
представено на 6 октомври 2020 година[1]

Дело C-344/19

D. J.
срещу
Radiotelevizija Slovenija

(Преюдициално запитване, отправено от Vrhovno sodišče Republike Slovenije (Върховен съд, Словения)

„Преюдициално запитване — Защита на безопасността и здравето на работниците — Организация на работното време — Понятия „работно време“ и „почивка“ — Период на разположение — Специфична работа, свързана с поддръжката на телевизионни предаватели високо в планината“

1. При какви условия времето, през което работникът е на разположение, може да се счита за работно време?

2. Може ли понятието „работно време“, съдържащо се в Директива 2003/88[2], да обхване случаи, в които работникът, макар да не е „на работа“, е в положение, което не му позволява действителна почивка? Какви са характеристиките на „действителната почивка“ в съответствие с целите на посочената директива за защита на здравето и безопасността на работниците?

3. Може ли да се предположи, че съществуват „сиви зони“, в които работникът не е на работа, но не е и в почивка?

4. Това са въпросите в основата на настоящото дело, което, разгледано съвместно с дело C-580/19, предоставя възможност на Съда да анализира въпроса за правната квалификация на периодите на дежурство и разположение в светлината на Директива 2003/88.

5. Съдът вече многократно се е произнасял по този въпрос, но настоящото дело поради особеностите на конкретния случай (специфичното географско положение на работното място) изисква преразглеждане на установените до този момент принципи, за да се прецени евентуалното им развитие.

6. По-конкретно необходимо е да се разбере дали периодите на постоянно разположение, с възможност работникът да бъде намерен и евентуално да трябва да се върне на работното си място в рамките на един час, трябва да се считат за работно време или за почивка по смисъла на посочения член 2 от Директива 2003/88.

1 Език на оригиналния текст: италиански.

2 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).

7. Въпросът се поставя по-специално с оглед на обстоятелството, че жалбоподателят — технически специалист на телевизионен оператор — остава в близост до работното си място през тези периоди на разположение поради трудностите, свързани с достъпа и отдалечеността от дома му.

I. Правна уредба

A. Правото на Съюза

8. Съображение 5 от Директива 2003/88 гласи:

„Всички работници трябва да ползват почивка с достатъчна продължителност. Понятието „почивка“ трябва да се изразява в единици за време, т.е. в дни, часове и/или части от тях. Работниците в Общността трябва да ползват ежедневни, седмични и годишни почивки с минимална продължителност и почивки по време на работа с достатъчна продължителност. В този смисъл е необходимо да се постави и ограничение на максималната продължителност на седмичното работно време“.

9. Член 2 от Директива 2003/88 предвижда:

„По смисъла на настоящата директива се прилагат следните определения:

1) „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;

2) „почивка“ означава всеки период, който не е работно време;

[…]

9) „достатъчна почивка“ означава, че работниците имат редовни почивки, чиято продължителност се измерва в единици за време, и които са с достатъчна продължителност и непрекъснати, за да се гарантира, че вследствие на умора или други режими на нередовна работа, те [няма] да наранят себе си, свои колеги или други лица и че няма да увредят здравето си, било в краткосрочен или дългосрочен план“.

Б. Словенското право

10. Член 142 от Zakon o delovnih razmerjih (Закон за трудовите правоотношения, ZDR-1, JO RS № 21/2013 и сл.) предвижда:

„(1) Работното време е времето на реална работа и времето за почивка по член 154 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.

(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. Член 46 от Kolektivna pogodba za javni sektor (Колективен трудов договор за обществения сектор, KPJS, JO RS № 57/2008 и сл.) гласи:

„На служителите от обществения сектор се полага добавка към основната заплата за времето, през което са били на постоянно разположение, в размер на 20 % от почасовото възнаграждение по основната заплата. Периодите на постоянно разположение на служителите от обществения сектор не се отчитат като работно време“.

12. Член 6 от Вътрешния правилник за работното време на Radiotelevizija Slovenia от 22 декември 2010 г. (наричан по-нататък „вътрешният правилник“) предвижда:

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

13. Член 8 от горепосочения вътрешен правилник гласи:

„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 да може да започне обичайната си работа и/или определена дейност и задачи, свързани с неговата работа. За дежурство се счита и времето, прекарано от работника в пътуване с превозни средства в качеството му на пътник“.

14. Съгласно член 9 от същия вътрешен правилник:

„Целият срок на дежурството се счита за работно време“.

15. Накрая, член 16 от вътрешния правилник предвижда:

„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), тоест 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 два 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“.

II. Фактите, главното производство и преюдициалните въпроси

16. Жалбоподателят е работил въз основа на трудов договор като технически специалист в предавателните центрове в Похорие (Словения) и след това в Кървавец (Словения) от 1 август 2008 г. до 31 януари 2015 г.

17. Поради естеството на работата и отдалечеността на посочените предавателни центрове от дома на жалбоподателя не е било възможно да се връща всеки ден от някой от тези центрове до обичайното си местоживеене, дори при благоприятни метеорологични условия, както и поради периодичните затруднения при достъпа до тях, се налагало жалбоподателят да пребивава в предавателните центрове.

18. Поради това работодателят осигурил в сградите на предавателните центрове жилище (с кухня, дневна, спалня и баня) на DJ и на друг техник, които са присъствали едновременно във всеки един от тези центрове.

19. След работа двамата техници са могли да почиват в дневната или да се развличат в околностите в рамките на възможностите, които дава съответното място.

20. Двамата техници се редували в работата на смени или по график: единият от 6,00 до 18,00 часа, а другият от 12,00 до 24,00 часа. DJ работел предимно през втория времеви интервал.

21. Работата, извършвана в този период, е считана за „нормална работа“, която изисква присъствие на работното място и включва средно от два до три часа „действителна“ работа, докато през останалото време се състои в седене пред екрана, наблюдение на излъчването в ефир и очакване на евентуални сигнали за аварии, за които трябва да бъдат предприети действия.

22. Работодателят изплаща на DJ възнаграждение за 12 часа нормална работа, организирана, както е посочено по-горе (следователно за действителното присъствие на DJ на работното място), и от друга страна отчита часовете от 24,00 ч. до 6,00 ч. сутринта като време за почивка, за което той не плаща никакво възнаграждение на заинтересованото лице. Останалите шест часа от денонощието (от 6,00 ч. до 12,00 ч.) са считани от работодателя за период на постоянно разположение.

23. През този период работникът може да се отдалечи от предавателния център и да отиде навсякъде без ограничения. Трябва обаче работникът да може да бъде намерен в случай на повикване, и ако е необходимо, да се върне на работа в рамките на един час, като се има предвид, че само спешните дейности трябва да бъдат извършвани незабавно, докато другите може дори да бъдат отложени за следващия ден.

24. Като компенсация за тези периоди на постоянно разположение работодателят изплаща на DJ добавка към заплатата (обезщетение) в размер на 20 % от основната заплата. В случаите, когато през тези периоди на постоянно разположение след повикване се налага действителна намеса, на работника (със завръщане на работното място), съгласно член 16 от вътрешния правилник отделеното време се отчита и заплаща като нормална работа.

25. DJ предявява иск за заплащане на часовете, през които от него се е искало да бъде постоянно на разположение (шест часа на ден), въз основа на същата тарифа като предвидената за извънредния труд. В подкрепа на искането си на първо място 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 фактически 24 часа на ден. Във връзка с това жалбоподателят посочва, че не е могъл да разполага свободно с времето си дори през периодите, в които е бил свободен, тъй като през периодите на постоянно разположение е бил длъжен да приема обажданията и при необходимост да се върне на работното си място в рамките на един час. Освен това в близост до предавателните центрове не е имало много възможности за развлекателни дейности и вследствие на това жалбоподателят в повечето случаи е оставал през цялото време в помещенията на предавателните центрове.

26. Първоинстанционният и второинстанционният съд отхвърлят искането на DJ за заплащане на часовете извънреден труд.

27. Тогава жалбоподателят подава до запитващата юрисдикция касационна жалба, в която отново твърди, че понятието за действително работно време не обхваща само периода, през който работникът действително извършва трудова дейност, но също и цялото време, през което той е на указаното от работодателя място. Работодателят всъщност е наложил на жалбоподателя работни смени от няколко дни и е злоупотребил със статута на постоянно разположение, за да накаже DJ чрез възнаграждението за времето, през което трябвало да бъде на разположение.

28. Запитващата юрисдикция подчертава, че предмет на настоящия спор е заплащането на времето, прекарано от жалбоподателя при условията на постоянно разположение. Въпреки че такъв въпрос не попада в приложното поле на Директива 2003/88, тя счита, че ще бъде възможно да се произнесе по същество по предявения от DJ иск едва след като бъде даден отговор на поставените тук преюдициални въпроси.

29. В това отношение запитващата юрисдикция счита, че настоящият спор има аспекти, които са различни от другите дела, по които Съдът вече се е произнесъл.

30. Най-напред, за разлика от делото, по което е постановено решение от 3 октомври 2000 г., Simap (C-303/98, EU:C:2000:528), физическото присъствие на DJ през периода на постоянно разположение и присъствието му на работното място не са били нито необходими, нито изисквани освен в случаите, когато е било необходимо да се намеси, и за разлика от делото, приключило с решение от 9 септември 2003 г., Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437), именно поради географското положение (а не поради необходимостта да може да се осъществи контакт с него) възможностите на DJ да организира свободното си време и да се посвети на собствените си интереси са били по-ограничени.

31. Освен това настоящото дело се различава от делото, приключило с решение от 10 септември 2015 г., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578), по това, че времето за придвижване до клиентите, което трябва да се квалифицира като работно време, не може да бъде разглеждано по същия начин като периодите на постоянно разположение.

32. Накрая делото, приключило с решение от 21 февруари 2018 г., Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82), също се различава от това, предмет на настоящия спор, тъй като не само че от DJ не се е изисквало да бъде на разположение на определено място, но интервалът от време, в рамките на който се е изисквала евентуалната му намеса, е бил значително по-дълъг (един час вместо осем минути).

33. При тези обстоятелства Vrhovno sodišče (Върховен съд, Словения) спира главното производство и отправя до Съда следните преюдициални въпроси:

„1) 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?

2) При обстоятелства като тези по настоящото дело отразява ли се на определянето 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“)?

3) 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)?“.

III. Правен анализ

А. Предварителни бележки

1. По допустимостта

34. Директива 2003/88, която е приета на основание член 153, параграф 2 ДФЕС, урежда само някои аспекти на организацията на работното време с цел да се защитят безопасността и здравето на работниците и по силата на параграф 5 от същия член не се прилага спрямо възнагражденията на работниците, попадащи в приложното ѝ поле, с изключение на особената хипотеза на платения годишен отпуск по член 7, параграф 1 от същата директива [3]; така че по принцип тя не се прилага спрямо възнаграждението на работниците.

35. Обстоятелството, че предмет на главното производство е искането за заплащане на възнаграждение като за извънреден труд за времето на постоянно разположение, не означава, че не следва да се отговори на преюдициалните въпроси, поставени на Съда по настоящото дело.

36. Всъщност от акта за преюдициално запитване е видно, че националната юрисдикция иска указания относно тълкуването на член 2 от Директива 2003/88 — тълкуване, което счита за необходимо за решаването на спора в главното производство. Обстоятелството, че в крайна сметка спорът е във връзка с възнаграждение, е ирелевантно, тъй като националната юрисдикция, а не Съдът следва да разреши този въпрос в рамките на главното производство [4].

37. Ето защо считам, че поставените от запитващата юрисдикция преюдициални въпроси са допустими.

Б. Цел на Директивата, понятията „работно време“ и „дежурство“

38. Целта на Директива 2003/88 е да определи минимални изисквания, предназначени да подобрят опазването на здравето и безопасността на работното място — цел, която се постига, наред с другото, посредством сближаване на националните законодателства относно продължителността на работното време [5].

3 Вж., последно, решения от 21 февруари 2018 г., Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, т. 23 и 24), и от 26 юли 2017 г., Hälvä и др. (C-175/16, EU:C:2017:617, т. 25 и цитираната съдебна практика).

4 Вж. решение от 21 февруари 2018 г., Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, т. 26).

5 Вж. в този смисъл решения от 9 ноември 2017 г., Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, т. 45), и от 10 септември 2015 г., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, т. 23).

39. Този стремеж е ключов елемент в конструкцията на европейското осигурително право. След като на основание член 153 ДФЕС законодателят установява в Директива 89/391/ЕИО на Съвета от 12 юни 1989 г. общите принципи за защита на безопасността и здравето на работниците, той конкретизира тези насоки чрез поредица от специфични директиви. Сред тях е именно Директива 2003/88, която кодифицира предходната Директива 93/104/ЕО на Съвета от 23 ноември 1993 г.[6].

40. За постигането на посочените по горе цели разпоредбите на Директива 2003/88 определят минимална продължителност на междудневната и междуседмичната почивка, както и таван от четиридесет и осем часа на средната продължителност на седмичното работно време, включително извънредния труд.

41. Чрез посочените разпоредби се прилага член 31 от Хартата на основните права, който, след като в параграф 1 посочва, че „[в]секи работник има право на условия на труд, които опазват неговото здраве и сигурност и зачитат достойнството му“, в параграф 2 предвижда, че „[в]секи работник има право на ограничаване на максималната продължителност на труда, на периоди на дневна и седмична почивка, както и на платен годишен отпуск“. Това право е пряко свързано със зачитането на човешкото достойнство, което е предмет на по-широка закрила в дял I от Хартата[7].

42. Именно при тази нормативна уредба Съдът приема, че установените с Директива 2003/88 правила представляват особено важни разпоредби от осигурителното право на Съюза, от които трябва да се ползва всеки работник, като минимални предписания, необходими за гарантиране на защитата на неговата безопасност и здраве[8], защита, която не е само в личен интерес на работника, а и в интерес на неговия работодател, както и в обществен интерес[9].

43. Първата последица, която според мен може да се изведе от функционалната връзка между Директива 2003/88 и основните социални права, признати от Хартата, е че тълкуването на Директива 2003/88 и определянето на нейното приложно поле трябва да позволяват пълното и ефективно упражняване на субективните права, които тя предоставя на работниците, като се премахне всяка пречка, която в действителност може да ограничи или засегне посоченото упражняване[10].

44. За тази цел при тълкуването и прилагането на Директива 2003/88 трябва да се има предвид, че както Съдът многократно е подчертавал, работникът трябва да се счита за по-слабата страна в трудовото правоотношение, поради което работодателят не следва да разполага с каквито и да било възможности за ограничаване на правата му[11].

45. Предвид горното *съображението* за защита е идеята, от която се ръководи Съдът при тълкуването на Директива 2003/88.

6 Всъщност според постоянната практика на Съда, като се има предвид, че членове 1—8 от Директива 2003/88 имат по същество същото съдържание като това на членове 1—8 от Директива 93/104/ЕО на Съвета от 23 ноември 1993 година относно някои аспекти на организацията на работното време (ОВ L 307, 1993 г., стр. 18), изменена с Директива 2000/34/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 22 юни 2000 г. (ОВ L 195, 2000 г., стр. 41), даденото от Съда тълкуване на последните е приложимо към горепосочените членове на Директива 2003/88; ex multis, вж. решение от 21 февруари 2018 г., Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, т. 32), и определение от 4 март 2011 г., Grigore (C-258/10, непубликувано, EU:C:2011:122, т. 39 и цитираната съдебна практика).

7 Вж. в този смисъл също заключението на генералния адвокат Танчев по дело King (C-214/16, EU:C:2017:439, т. 36).

8 Решения от 10 септември 2015 г., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, т. 24), и от 1 декември 2005 г., Dellas и др. (C-14/04, EU:C:2005:728, т. 49 и цитираната съдебна практика); определение от 4 март 2011 г., Grigore (C-258/10, непубликувано, EU:C:2011:122, т. 41).

9 Вж. заключението на генералния адвокат Bot по дело Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:338, т. 52).

10 Вж. заключението ми по дело CCOO (C-55/18, EU:C:2019:87, т. 39).

11 Вж. решение от 25 ноември 2010 г., Fuß (C-429/09, EU:C:2010:717, т. 80 и цитираната съдебна практика). Вж. също решение от 6 ноември 2018 г., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, т. 41).

46. Ясен и показателен пример за телеологично ориентираното тълкуване на Съда може да бъде открит най-напред при тълкуването, което той прави на определенията „работно време“ и „почивка“ — тълкуване, което е оказало неблагоприятно въздействие върху регулаторното равновесие в много държави членки [12].

47. При определянето на понятието *„работно време“* за целите на прилагането на предвидените в нея защитни мерки Директивата всъщност сочи „всеки период, през който работникът *е на работа на разположение на работодателя и изпълнява своята дейност или задължения* [13](...)“; обратно на това, *„почивка“* означава *„всеки период, който не е работно време“* (член 2, параграфи 1 и 2).

48. Както Съдът многократно е уточнявал, понятията „работно време“ и „почивка“ по смисъла на Директива 2003/88 са понятия от правото на Съюза, които трябва да бъдат определени съгласно обективни характеристики, като се отчитат структурата и целта на тази директива, насочена към установяване на минимални изисквания, за да бъдат подобрени условията на живот и труд на работниците [14]; следователно те „не трябва да се тълкуват въз основа на разпоредбите на различните законодателства на държавите членки […]. Всъщност само такова автономно тълкуване е в състояние да осигури на тази директива пълна ефективност, както и еднакво приложение на посочените понятия във всички държави членки […]. Обстоятелството, че дефиницията на понятието за работно време препраща към „националното законодателство и/или практика“, не означава, че държавите членки могат едностранно да определят обхвата на това понятие. Освен това тези държави не могат да поставят в зависимост от каквото и да е условие правото на работниците на надлежно отчитане на периодите на работа и съответно на почивка, тъй като такова право произтича пряко от разпоредбите на тази директива. Всяко друго тълкуване би попречило на целта на Директива 93/104 [15] за хармонизиране на защитата на безопасността и здравето на работниците посредством минимални изисквания“ [16].

49. Следователно Съдът възприема категорично двуполюсен подход: времето на работника е или работно време, или почивка.

50. Всъщност понятията „работно време“ и „почивка“ са „взаимно изключващи се“ [17]. При сегашното състояние на правото на Съюза „дежурството, дадено от работник като част от дейностите, които извършва за своя работодател, трябва да се квалифицира или като „работно време“, или като „почивка“ [18].

12 В този смисъл в правната теория вж. *Leccese* V. Directiva 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time — In: *Ales* E., *Bell* M., *Deinert* O., *Robin-Olivier* S. (Ed.), International and European Labour Law. Article-by-Article Commentary, Nomos Verlagsgesellshaft, Baden-Baden 2018 г., 1285—132, по-специално стр. 1291.

13 Курсивът е мой.

14 Вж. решения от 21 февруари 2018 г., Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, т. 62), и от 10 септември 2015 г., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, т. 27).

15 Както беше посочено по-горе, тя е същата като тази на Директива 2003/88, по отношение на която следователно остават валидни предишните тълкувания на Съда на разпоредбите на предишната директива.

16 Вж. решение от 9 септември 2003 г., Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, т. 58 и 59).

17 Вж. решения от 21 февруари 2018 г., Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, т. 55), от 3 октомври 2000 г., Simap (C-303/98, EU:C:2000:528, т. 47), и от 10 септември 2015 г., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, т. 26).

18 Вж. решение от 21 февруари 2018 г., Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, т. 55).

51. В правната теория се поддържа, че „тази двуполюсна система се характеризира с опростеност, но не е лишена от недостатъци“ [19]. Всъщност, наред с другото, се посочва, че по време на периода на разположение, макар работникът да не извършва никаква работа, свободата му на движение, качеството на почивката му, възможността да се посвети на собствените си интереси е ограничена, макар и не напълно изключена; възможно е, ако периодът на разположение се квалифицира като почивка, той системно да е на разположение между два периода на работа.

52. По този въпрос в правната теория се провежда широко обсъждане относно възможността да се определи tertium genus между работното време и почивката [20].

53. Понастоящем, макар да разбирам необходимостта, която е в основата на предложенията за преодоляване на съществуващото строго разделение [21], това преодоляване според мен може евентуално да се осъществи само от европейския законодател.

54. По този въпрос отбелязвам, че при евентуалното въвеждане на „сива зона“ между работа и почивка [22] виждам някои рискове във връзка с конкретното прилагане във всички страни, и следователно — с правната сигурност.

55. Във всеки случай ми се струва много трудно да се стигне до това преодоляване по тълкувателен път предвид ясния и недвусмислен нормативен текст: всеки период, който не е работно време, е почивка [23].

56. Що се отнася до елементите, характеризиращи понятието „работно време“, посочени в член 2 от Директива 2003/88, те ефективно са обобщени като: 1) пространствен критерий (лицето да бъде на работното място), 2) критерий за власт (лицето да бъде на разположение на работодателя), 3) служебен критерий (лицето да изпълнява своите дейност или задължения) [24].

57. Както ще видим, при телеологично ориентираното тълкуване Съдът е трябвало да се отклони от буквалното тълкуване на тази разпоредба на Директивата [25].

19 *Kéfer* F. и *Clesse*, J. Le temps de garde inactif, entre le temps de travail et le temps de repos — Revue de la Faculté de droit de l'Université Liège, 2006, p. 161.

20 Вж. за всички *Supiot* A. Alla ricerca della concordanza dei tempi (le disavventure europee del „tempo di lavoro“) — In: Lav. dir., 1997, p. 15 et sq.; в италианската правна теория *Ichino* P. L'orario di lavoro e i riposi. Artt. 2107—2109 — In: *Schlesinger* P. (колекция под ръководството на), Il Codice Civile. Commentario, Giuffrè Editore, Milano, 1987, p. 27. Неотдавна, *Ray* J.-E. Les astreintes, un temps du troisième type, *Dr. soc.* (F), 1999, p. 250; *Barthelemy*, J. Temps de travail et de repos : l'apport du droit communautaire, *Dr. soc.* (F), 2001, p. 78.

21 Вж. *Mitrus* L. Potential implictions of the Matzak judgement (quality of rest time, right to disconnect) —In European Labour Law Journal, 2019, p. 393, според когото „двуполюсното отношение между „работно време“ и „почивка“ невинаги отговаря на изискванията на съвременния пазар на труда“.

22 Всички страни, участвали в съдебното заседание, са против въвеждането на tertium genus между работа и почивка.

23 Единственият инструмент, несвързан с целите на Директива 2003/88, който националните законодатели могат да използват, за да осигурят допълнителна гъвкавост на понятието „работно време“, в смисъл да се заплатят ограниченията, наложени на работника през периода на постоянно разположение, е възнаграждението. Всъщност Съдът е потвърдил принципа на свобода на националните законодателства да предвиждат диференцирани възнаграждения за заплащане при положения, при които работникът е на постоянно разположение; вж. решение от 21 февруари 2018 г., Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, т. 52), в което се посочва, че „член 2 от Директива 2003/88 трябва да се тълкува в смисъл, че не задължава държавите членки да определят възнаграждението за домашни дежурства, като разглежданите в главното производство, в зависимост от това дали тези дежурства са квалифицирани като „работно време“, или като „почивка“; вж. определение от 4 март 2011 г., Grigore (C-258/10, непубликувано, EU:C:2011:122, т. 84), в което се посочва, че „[Д]иректива 2003/88 следва да се тълкува в смисъл, че задължението на работодателя да изплаща заплатите и аналогичните възнаграждения, за периода, през който горският надзирател е длъжен да осигурява опазването на поверения му горски участък, попада в приложното поле не на тази директива, а на относимите национални правни разпоредби“.

24 Вж. заключението на генералния адвокат Bot по дело Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:391, т. 31) и правната теория, посочена в бележка под линия 12.

25 В този смисъл е и писменото становище на Комисията в точка 40.

58. Всъщност в решенията относно дежурствата Съдът следва последователна линия на развитие, за да предложи солидна рамка за тълкуване на понятията „работно време“ и „почивка“, за да включи в едното или в другото понятие периодите, прекарани от работниците в това особено положение.

59. Още от първите решения по този въпрос [26] Съдът разграничава двете хипотези на: 1) дежурство, дадено съгласно режима за физическо присъствие на работното място (период на дежурство на работното място) и 2) дежурство съгласно системата, според която трябва да е възможно работниците да бъдат открити постоянно, без обаче те да са длъжни да се намират на работното си място (период на постоянно разположение).

60. Първата хипотеза не създава особени проблеми при тълкуването, тъй като е безспорно, че работник, който е задължен да присъства и да е на разположение на работното си място, за да извършва работата си, трябва да се счита, че изпълнява своите професионални задължения, и следователно е в работно време [27], включително в периода, през който той не извършва конкретно трудова дейност.

61. Втората хипотеза, която е и тази — предмет на настоящото дело, със сигурност е по-сложна от гледна точка на тълкуването.

62. По отношение на постоянното разположение Съдът всъщност е утвърдил различни принципи, включително въз основа на поставените преюдициални въпроси, които обаче могат да бъдат съгласувани с посочената по-горе телеологична гледна точка.

63. Началото е поставено с решение Simap, отнасящо се за лекари от екипи за спешна помощ, които давали дежурства в медицински център; трябвало е те да присъстват на работното си място през една част от времето, докато през останалата част е трябвало да бъдат просто „на разположение“.

64. Що се отнася до втората ситуация, въпреки че са били на разположение на своя работодател, тъй като е трябвало да е възможно да бъдат намерени, лекарите са можели да организират по-свободно времето си и да се посветят на собствените си интереси. Поради това посоченото време попада в категорията „почивка“, с изключение на времето, действително прекарано на работа вследствие на повикването.

65. Дело Matzak [28] се различава от Simap по това, че работникът не се намира *на работното си място*, за да се отзове *незабавно* на повикването, а се намира на *място, определено от работодателя* [29] (в случая в дома на работника), със задължението да се отзове на повикването *в рамките на 8 минути*.

66. По същество Съдът приема, че дежурство като това на г-н Matzak трябва да се счита изцяло за работно време, тъй като, въпреки че не се изпълнява на работното място, е подчинено на географски (присъствие на място, определено от работодателя) и времеви ограничения (задължение след повикване да се върне на работното място в рамките на много кратък период от време), които ограничават много съществено свободата на работника да се посвети на личните и обществените си интереси по време на почивката.

26 Вж. решение от 3 октомври 2000 г., Simap (C-303/98, EU:C:2000:528, т. 48—50).

27 Вж. решение от 3 октомври 2000 г., Simap (C-303/98, EU:C:2000:528, т. 48).

28 Както е известно, отнася се за домашно дежурство на пожарникар доброволец, който по времето, когато е бил на разположение, е бил длъжен да остане в дома си в очакване на обаждането, на което е бил длъжен да отговори, под страх от дисциплинарни наказания, и да стигне в рамките на 8 минути до противопожарната служба, вече готов в работно облекло.

29 Курсивът е мой.

67. Съдът приема, че изискването работникът да се намира на „определено от работодателя място“ е равностойно на това да се намира „на работното място“, тъй като е съчетано с факта, че е трябвало да се отзове на повикването в срок, който е толкова кратък, че е близък до „незабавно“.

68. Следователно Съдът, както вече е направил във връзка с дежурствата, давани на работното място[30], от едновременното съществуване на два елемента на понятието „работно време“, е достигнал до извода за наличието на трети: присъствието на определено от работодателя място и поставянето на разположение за извършване на работа се допълват също от упражняването на собствената професионална дейност само в случай че времето за реакция на повикването е особено ограничено.

69. Следователно от практиката на Съда може да се направи извод, че за да се приеме, че времето на постоянно разположение е работно време, трябва да са изпълнени три условия: 1) работникът да присъства на определено от работодателя място; 2) работникът да е на разположение на работодателя, за да се отзове на повикването, и 3) времето за реакция на повикването да е особено ограничено.

70. Това, което сега се иска от Съда, е да прецени дали с оглед на многократно посочената гледна точка на телеологичното тълкуване на Директива 2003/88, за да се квалифицира периодът на постоянно разположение като работно време, винаги е необходимо наличието на тези елементи, и дали тези задължения трябва да се преценяват конкретно с оглед на ограниченията за работника, за да се определи дали те могат да попречат на действителните му възможности да се посвети на собствените си интереси по време на почивката.

B. Преюдициалните въпроси: ограниченията, наложени от работодателя, и действителната почивка

71. С трите преюдициални въпроса националната юрисдикция по същество иска да се установи дали член 2, параграфи 1 и 2 от Директива 2003/88 трябва да се тълкува в смисъл, че постоянното разположение, наложено на работника при обстоятелствата в настоящия случай, трябва да се квалифицира като „работно време“, или напротив, като „почивка“ по смисъла на определенията в посочената директива.

72. Описаните от запитващата юрисдикция особени обстоятелства, които са събудили съмнения относно възможността случай, като разглеждания от нея, да бъде причислен към положенията, които вече са анализирани от Съда, са следните: а) обстоятелството, че трябва да може работникът да бъде намерен по телефона и при необходимост да се завърне на работното си място в рамките на един час; б) обстоятелството, че работникът е настанен в жилище, намиращо се в мястото, където осъществява трудовата си дейност, тъй като географските особености на мястото правят невъзможно (или по-трудно) ежедневното завръщане у дома; в) обстоятелството, че става въпрос за място, в което възможностите за развлекателни дейности през свободното време са ограничени поради неговите географските особености.

73. Преценките, които следва да се направят с оглед на изложеното по-горе, се отнасят до: мястото, където работникът трябва да се намира през времето, когато е на разположение; времето за реакция на повикването; географските особености на работното място.

30 Където от наличието едновременно на два елемента на понятието „работно време“, съдържащо се в член 2 от Директива 2003/88 (пространствен, т.е. лицето да присъства на работното място, и елемент за власт, т.е. лицето да бъде на разположение на работодателя) е достигнал до извода за наличието на трети (служебен елемент т.е. лицето да изпълнява своята дейност или задължения).

74. Що се отнася до първия елемент — пространствения, от преписката ясно се установява, и това обстоятелство бе потвърдено и в съдебното заседание, че през периода на разположение работникът не е имал правното задължение да остава на работното място, нито на определено от работодателя място: всъщност той е бил свободен да прекарва времето си, където пожелае, и единственото наложено му ограничение е било да се отзове на повикването в рамките на времето за реакция от един час.

75. Вторият елемент — времевият, трудно може да се счита за „незабавна“ реакция: всъщност един час изглежда подходящо време за реакция, което позволява да се планира почивка в очакване на повикването.

76. Както е видно от преюдициалните въпроси, именно третият елемент, който е свързан с географските особености, характеризиращи мястото, където се намира работното място, предизвиква съмнения у националния съд относно действителното включване на времето, през което работникът е на разположение, към почивката. Всъщност в преписката по делото се посочва, че телевизионната станция, в която е назначен работникът, се намира високо в планината, далече от населени места, свързана е с долината с транспортно съоръжение, работещо само в определени периоди; че работникът не разполага със самостоятелно транспортно средство, тъй като в началото и в края на периода, който прекарва в телевизионната станция, той се придвижва с транспортни средства на работодателя; че работникът не може да достигне до дома си в рамките на деня и поради това той е принуден да пребивава през цялото време в помещения в близост до телевизионната станция, в жилище, осигурено от работодателя.

77. Според мен подобно обстоятелство — географските особености на мястото на работа — не може да промени квалификацията на периода на постоянно разположение от почивка в работно време, нито от гледна точка на отдалечеността и свързаното с нея затруднение за работника за завръщане у дома, нито от гледна точка на ограничаването на възможността за работника за развлекателни дейности.

78. Мястото на работа е част от организационния избор на предприемача и назначаването на работник на едно или друго място е предоставено на преките управленски правомощия на работодателя. Поради това работникът, подчинен на работодателя, трябва да изпълнява своите трудови задължения на определеното от работодателя място в интерес на предприятието.

79. Относно първия аспект, фактът, че трудовата дейност трябва да се извършва на място, отдалечено от жилището на работника, е много често срещан в общата практика[31] и в много случаи за работника е невъзможно или особено трудно да стигне до дома си в края от работния ден.

80. В тези случаи работникът може да избере дали да промени местоживеенето си в зависимост от изискванията на работата, или да прекарва част от седмицата или дори по-дълги периоди далеко от дома. Работодателят не може да бъде задължен да установи мястото на работа в зависимост от местоживеенето на работника.

81. Освен това в някои ситуации местоположението на мястото на осъществяване на трудовата дейност по своето естество е далече от населени места и задържа работника далече от дома дори в продължение на много дълги периоди: например при морския труд, при работата на нефтени платформи.

31 В този смисъл е и писменото становище на Комисията в точка 61.

82. Накрая това обстоятелство не зависи пряко от задължението за постоянно разположение: всъщност описаните в преписката характеристики, изглежда, са такива, че изключват възможността работникът да се връща у дома всеки ден, дори и без да е задължен да е на разположение.

83. От това следва, че особено когато е временна отдалечеността на мястото на работа от местоживеенето на работника, тя не може да играе никаква роля при квалифицирането на периода на постоянно разположение.

84. Трябва да се добави, че съвременните технологии позволяват в много по-голяма степен, отколкото в миналото, хората да бъдат „свързани“ със семейството и с близките си дори отдалеко.

85. Колкото до втория аспект, ограничената възможност на работника за развлекателни дейности, изглежда, е критерий, който не може да влияе на квалифицирането на периода на постоянно разположение.

86. Всъщност правото на Съюза гарантира на работника правото да може да се ползва от почивки, редуващи се с периоди на работа, които да му позволяват да възстанови своята физическа и психическа енергия. Дори понятието „достатъчна почивка“[32] гарантира само че работниците имат редовни почивки, които са с достатъчна продължителност и непрекъснати, за да се гарантира, че вследствие на умора или други режими на нередовна работа, те няма да наранят себе си, свои колеги или други лица и че няма да увредят здравето си, било в краткосрочен или дългосрочен план.

87. Самият факт, че възможностите на работника да се отдаде на развлекателни дейности са ограничени, а не са напълно изключени, изглежда напълно съвместим с посоченото по-горе понятие „достатъчна почивка“.

88. В настоящия случай от преписката по делото, а също и от някои уточнения, направени от страните в съдебното заседание, е видно, че независимо от особения географски контекст работникът е могъл да се отдаде на множество дейности през периода на постоянно разположение[33].

89. Накрая, що се отнася до предоставянето на работника на жилище в близост до работното място, това обстоятелство не може да се отрази на квалифицирането на периода на постоянно разположение: в решение Grigore Съдът вече е дал отговор на въпроса в смисъл, че квалифицирането на период на постоянно разположение като „работно време“ по смисъла на член 2, точка 1 от Директива 2003/88 не зависи от предоставянето на служебно жилище[34].

90. Поради това в разглеждания случай ми се струва, че може да се направи извод — без да се засягат фактическите констатации, които националният съд трябва да направи — че частичните ограничения на свободата на движение и на възможностите за посвещаване на личните и обществените интереси не произтичат пряко от наложени от работодателя ограничения, а от особени обективни обстоятелства, които не са свързани с договорната отговорност на работодателя и които не засягат ефективността на почивката на работника през периодите на постоянно разположение.

32 Член 2, точка 9) от Директива 2003/88.

33 Всъщност работодателят посочва, че от главното производство е видно, че през периода на постоянно разположение работниците са се посвещавали на различни интереси и извършвали различни дейности: някои са карали ски, разхождали са се, други са слизали в долината с лифта, пазарували са или са гледали филми или телевизионни сериали (протокол от съдебното заседание, стр. 6).

34 Вж. определение от 4 март 2011 г., Grigore (C-258/10, непубликувано, EU:C:2011:122, т. 70).

91. Следователно за разрешаването на настоящия случай се потвърждават принципите, изведени до този момент от Съда: определящите фактори за квалифицирането на периода на постоянно разположение като работно време са наложените от работодателя ограничения, които не позволяват на работника да ползва достатъчна почивка [35].

92. Допълнителният елемент, който Съдът би могъл да добави днес, отново с оглед на многократно посочената телеологична гледна точка за тълкуване на съдържащите се в Директива 2003/88 понятия, е че обстоятелството, че работникът се намира в определено от работодателя място, не се счита за необходимо условие за определянето на периода на постоянно разположение като работно време, но е достатъчно обстоятелството, че работникът е на разположение на работодателя и трябва да се намеси, за да извърши своята работа за твърде кратко време.

93. Както се вижда в неотдавнашното решение Matzak, Съдът възприема гъвкаво тълкуване на използвания в Директивата израз, който сред елементите на работното време включва изискването работникът да е „[на работа]“, като има предвид не само работното място, но и друго място, определено от работодателя.

94. Когато работникът не се намира на работното си място, както и в някои предходни случаи, разгледани от Съда, решаваща роля играят наложените от работодателя ограничения, и по-специално времето за реакция на повикването, а не присъствието на определено от работодателя място или в близост до работното място.

95. Всъщност по делата Grigore и Tyco обстоятелството, че работникът се намира или не на конкретно място, определено от работодателя или в близост до работното място, е счетено за неутрално по отношение на квалифицирането на периода на постоянно разположение.

96. По дело Grigore, като се има предвид, че предоставянето на служебно жилище в близост до работното място не е решаващ фактор за квалифицирането на периода на постоянно разположение като работно време или почивка, Съдът все пак оставя на националния съд да направи преценка въз основа на следния критерий: периодът на постоянно разположение би могъл да се счита за работно време, ако се установи наличието на „задължения, при които съответният работник няма възможност да избере мястото на пребиваване по време на периодите, когато не работи“. Всъщност, когато са установени, тези периоди „трябва да се считат за част от изпълнението на служебните му задължения“ [36].

97. По дело Tyco [37] Съдът обаче приема, че в случай като разглеждания в главното производство времето за пътуване на работници, които нямат фиксирано работно място, между тяхното жилище и посочените от работодателя клиенти, трябва да се счита за работно време, тъй като, макар да са имали известна свобода по време на пътуванията, тези работници все пак са били длъжни да действат съгласно конкретните указания на работодателя.

98. Поради това прочитът на практиката на Съда от гледна точка на телеологичното тълкуване, на което вече многократно се позовах, ме навежда на мисълта, че решаващият фактор при квалифицирането на периодите на постоянно разположение е интензитетът на ограниченията, произтичащи от подчиняването на работника на заповедите на работодателя, и по-специално времето за реакция на повикването.

35 В този смисъл вж. също *Leccese* V. Il diritto del lavoro europeo: l’orario di lavoro. Un focus sulla giurisprudenza della Corte di giustizia, 2016, непубликуван, доколкото е известно, но наличен на http://giustizia.lazio.it/appello.it/form_conv_didattico/Leccese%20-%20Diritto%20lavoro%20europeo%20e%20orario%20lavoroLECCESE.pdf, според когото „няма съмнение, че крайъгълният камък на всички разсъждения е точно представен от телеологична преценка, която установява с оглед на преследваната от Директивата цел дали предоставената на работника почивка е достатъчна“.

36 Вж. определение от 4 март 2011 г., Grigore (C-258/10, непубликувано, EU:C:2011:122, т. 68).

37 Вж. решение от 10 септември 2015 г., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578).

99. Времето за реакция на повикването е решаващ фактор, тъй като влияе пряко по обективен и недвусмислен начин на свободата на работника да се посвети на собствените си интереси и по същество да почива: време за реакция на повикването от няколко минути не позволява никакво планиране на почивката, дори и с възможност за промяна.

100. От друга страна разумното време за реакция на повикването позволява на работника да се посвети на други дейности през периода на разположение, макар да съзнава, че е възможно да бъде извикан обратно на работа.

101. Според мен времето за реакция влияе и на мястото, където работникът трябва да се намира през периода на постоянно разположение[38]: очевидно е, че много краткото време за реакция налага, когато е на разположение, работникът да се намира в рамките на определен географски периметър, който по същество се определя от работодателя[39]. Всъщност последният, макар да не задължава работника да бъде на определено място, ако му наложи много кратко време за реакция на повикването, той практически му налага и значително ограничение на свободата му на движение.

102. Ето защо считам, че не толкова мястото, където се намира работникът през периода на постоянно разположение, играе решаваща роля за квалифицирането на този период като почивка или работа, колкото ограничението на свободата на движение на този работник, което произтича от изискваното време за реакция на повикването.

103. Всъщност не виждам големи различия с оглед на ограниченията на работника между положението, при което той е длъжен да остане в дома си през периода на постоянно разположение, и положението, при което той няма това задължение, но е длъжен да се отзове на повикването в особено кратък срок.

104. Следователно, както бе посочено по-горе, според мен интензитетът на ограниченията, произтичащи от подчиняването на заповедите на работодателя, играе решаваща роля за квалифицирането на периода на постоянно разположение като работа или като почивка. Произтичащите от това подчиняване ограничения могат да бъдат най-различни, но на първо място, за решаващо трябва да се счита времето за реакция на повикването.

105. Налагането на място за прекарване на времето на разположение може да играе роля като белег на горепосочения интензитет на подчиняване на заповедите на работодателя само в рамките на цялостна преценка.

106. Дори ако се направи анализ на ситуацията от гледна точка на работодателя, възможността за осъществяване на връзка с работника чрез преносими електронни средства (клетъчни телефони, таблети, преносими компютри), позволяващи във всеки момент да се установи контакт с него, прави по-малко обосновано и разбираемо изискването на работодателя през периода на разположение работникът да присъства физически на определено от него място. От първостепенно значение за работодателя е *периодът от време*, в рамките на който работникът, където и да се намира, трябва да може да стигне до определеното от работодателя място.

38 Задължението да се отзове на повикването в особено кратък срок „ограничава свободата на работника да организира времето си. То налага както географски, така и времеви ограничения на действията на работника“; вж. *Mitrus* L. Potential implications of the *Matzak* judgment (quality of rest time, right to disconnect) — In: European Labour Law Journal, 2019, p. 391.

39 *Frankart* A. и *Glorieux* M. Temps de garde: regards rétrospectifs et prospectifs à la lumière des développements européens, La loi sur le travail - 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971(научни координатори S. Gilson и L. Dear), Anthémis, Limal, 2011, p. 374.

107. След като беше установен решаващият фактор за квалифицирането на периода на постоянно разположение като работа или почивка, е необходимо на националните юрисдикции да бъдат предложени някои допълнителни критерии, които да използват, когато основното ограничение — времето за реакция на повикването — не е очевидно толкова кратко, че да възпрепятства действителната почивка на работника.

108. Всъщност, когато времето за реакция на повикването е очевидно кратко, т.е. в рамките на няколко минути, считам, че това е достатъчно, за да се квалифицира периодът на постоянно разположение като работно време, без да се правят допълнителни проверки, поради изложените по-горе съображения: свободата на движение на работника в този случай е толкова ограничена, че трябва да се счита, че и мястото на пребиваване е задължително определено от указанията на работодателя.

109. Ако обаче времето за реакция на повикването е кратко, но не толкова, че почти напълно да възпрепятства свободата на избор на работника на мястото, където да прекарва периода на постоянно разположение, могат да се вземат предвид допълнителни критерии, които да бъдат разгледани съвместно, като се обърне внимание на цялостния ефект, който могат да имат върху почивката на работника всички условия за прилагане в дадена система за постоянно разположение: наложените като цяло ограничения намаляват ли възможностите на работника да задоволява личните и семейните си интереси и свободата му на придвижване от работното място, или ги възпрепятстват почти напълно? Всъщност естествено е периодът на постоянно разположение да налага определени задължения и ограничения на свободата на работника; целта на правото на Съюза е да не се допусне тези ограничения да бъдат толкова тежки, че да не позволяват на работника да ползва ефективна почивка.

110. В този смисъл имам предвид, че трябва да се обърне внимание на ефективността на почивката на работника. Бих бил по-предпазлив обаче при използването като критерий, дори ако е от авторитетен източник[40], на „качеството на времето“, с което разполага работникът, когато е на разположение. Всъщност считам, че този критерий може да се окаже прекалено субективен и следователно да подлежи на различни тълкувания от страна на националните юрисдикции, включително поради различната чувствителност в отделните държави, които не биха били от полза за правната сигурност.

111. В писмените си становища и в съдебното заседание участвалите страни[41] посочват множество критерии, състоящи се от ограничения, от които може да зависи квалифицирането на периода на постоянно разположение като работа или почивка: задължителен характер на отзоваването на повикването; свобода на действие на работника при такова повикване (възможност за намеса от разстояние, възможно заместване от друг работник); предвиждане на санкции, ако не се отзове или се забави при повикването; степен на спешност на намесата, равнище на отговорност на работника, специфични характеристики на професията, разстояние, което трябва да се измине между мястото, където се намира работникът, и мястото на работа, географски ограничения, които могат да забавят пътуването до работното място, необходимост от носене на работно облекло, възможност за ползване на служебно превозно средство.

112. В допълнение към тях критерият за разумното очакване да бъде извикан отново на работа, предмет на втория преюдициален въпрос по дело C-580/19, изглежда, се отнася до отражението на честотата на намесите върху характера на ефективна почивка на периода на постоянно разположение.

40 Вж. заключението на генералния адвокат Sharpston по дело Matzak (C-518/15, EU:C:2017:619, т. 57).

41 По-специално по дело C-580/19 в хода на общото съдебно заседание.

113. Според мен Съдът би трябвало само да определи общи и обективни критерии, без да навлиза прекалено в спецификата на конкретните ситуации, и вместо това да остави преценката на всички фактически обстоятелства на националните юрисдикции.

114. Поради това считам, че би трябвало да се ограничим до примерното посочване на някои допълнителни критерии, които да се използват при съмнение, както в посочения по-горе случай, които обаче попадат в обхвата на управленските правомощия на работодателя — и на свързаното с тях положение на подчинение на работника, който е по-слабата страна в правоотношението — и които не произтичат от обективни положения извън сферата на контрол на работодателя.

115. Ето защо бих изключил възможността предмет на преценка да бъдат обстоятелства като разстоянието, което трябва да се измине, за да се достигне до мястото на извършване на трудовата дейност (освен ако не е различно от обичайното и следователно не зависи от конкретната воля на работодателя), или географските ограничения, които, както беше посочено, също не зависят от работодателя.

116. Бих изключил също така възможността да се придаде особено значение на равнището на отговорност и на изпълняваните конкретни задачи: постоянното разположение е начин за организиране на работата, който е от управленските правомощия на работодателя. За работника отзоваването на повикването представлява изпълнение на трудовите задължения, за което той трябва да положи нормална грижа. Ето защо считам, че работникът трябва да изпълнява трудовата си дейност в полза на предприятието с еднакво старание независимо от заеманата длъжност и равнището на отговорност. Всъщност би било трудно да се направи обективна оценка на интереса на предприятието, тъй като това, което може да изглежда незначително за някого, може да е от изключително значение за друг. Същото се отнася и за критерия за степента на неотложност на намесата и за естеството и значението на интересите, свързани с извършваната дейност.

117. Вярно е, че степента на психологически натиск върху работника може да варира в зависимост от равнището на отговорност, но според мен това е твърде субективен елемент, за да може да има значение при квалифицирането.

118. По различен начин според мен трябва да се разгледат някои критерии, свързани с обстоятелствата, които зависят от работодателя: например свободата на действие на работника при повикване би могла да се използва като допълнителен критерий, както в случай че тя се изразява в гъвкавост на времето за реакция на повикването, така и в случай че се изразява във възможност за намеса от разстояние, без да се отива до работното място, или в случая, когато работникът може да разчита на възможността за заместване от друг работник, който вече е на работното място или е в състояние да го достигне по-лесно.

119. Същото трябва да се каже и за последствията, предвидени в случай на забавяне или ненамеса след повикване по време на периода на постоянно разположение.

120. Както беше посочено, при постоянното разположение отзоваването на повикването представлява за работника изпълнение на трудовите задължения. Работодателят обаче може да предвиди повече или по-малко значими последици за неправилното изпълнение. Фактът, че не е предвидена изрично санкция за неизпълнение или забавяне на изпълнението, както и размерът на евентуалните предвидени санкции, биха могли да имат значение за квалифицирането на периода на постоянно разположение.

121. Дори привидно по-маловажни обстоятелства, като необходимостта да се носи техническо облекло за работа и наличието на служебен автомобил, за да се достигне до мястото на намеса, биха могли да имат значение за квалифицирането на периода на постоянно разположение, по-специално при преценката дали времето за отзоваване на повикването е достатъчно или не.

122. Всъщност, ако работникът разполага с относително кратко време, за да реагира на служебното повикване през периода на постоянно разположение и работодателят го задължава да носи в същия промеждутък от време особено сложно специално облекло, за обличането на което се изисква твърде много време, това обстоятелство би могло да повлияе на горепосочената преценка дали времето за реакция е достатъчно.

123. По същия начин, напротив, предоставянето от работодателя на служебно превозно средство за достигане до мястото на намеса в случай на повикване, при което хипотетично може да не се спазват някои разпоредби от правната уредба за движението по пътищата поради значимостта на свързаните с намесата интереси като улеснение, би могло да повлияе на преценката дали времето за реакция е достатъчно и следователно да бъде основание да се приеме за подходящо и време за реакция, което без това обстоятелство би могло да изглежда неподходящо, за да позволи ефективна почивка.

124. Друго обстоятелство, също зависещо от работодателя, което според мен в случай на съмнение може да повлияе върху квалифицирането на периода на постоянно разположение, е свързано с времевия диапазон и с продължителността на периода на постоянно разположение. Всъщност, ако този период често е през нощта или по време на официалните празници, или е особено продължителен, степента на натоварване на работника е по-голяма, отколкото ако е през деня или през работни дни.

125. Накрая, що се отнася до обстоятелството, свързано с вероятната честота на намесите, която, както беше отбелязано, е специфичен предмет на втория преюдициален въпрос по свързаното дело C-580/19, според мен тя може да бъде включена към обстоятелствата, които се преценяват в случай на съмнение, обаче без никакъв автоматизъм: малката честота на намесите не позволява периодът на постоянно разположение да бъде квалифициран като почивка, както друга честота не позволява той да бъде определен като работно време.

126. Обстоятелството, което може да играе роля при цялостна преценка, е дали и в каква степен работникът по принцип трябва да очаква да бъде извикан по време на дежурството [42].

127. Това обстоятелство, поне отчасти, зависи от управленските правомощия на работодателя, който в рамките на организацията на предприятието си може да прави прогнозни преценки относно необходимостта от намеса.

128. Ако по време на периодите на постоянно разположение намесите се повтарят често, ангажирането на работника става толкова значимо, че възможността му да планира свободното си време през тези периоди намалява почти напълно, и ако е съчетано с условието за кратък срок за отзоваване на повикването, има опасност тези намеси да застрашат сериозно ефективността на неговата почивка.

129. Въз основа на изложените по-горе критерии националните юрисдикции — след като проверят обстоятелствата по конкретния случай, като използват подход, чиято цел е да се отчете цялостният ефект, който могат да имат върху ефективността на почивката на работника всички условия за прилагане на дадена система за постоянно разположение — трябва да квалифицират времето, прекарано от работника на постоянно разположение, като работно

42 В този смисъл е писменото становище на финландското правителство, представено по свързаното дело C-580/19 (т. 22).

време или като почивка. Те трябва да проверят конкретно дали времето, прекарано на постоянно разположение, по принцип е почивка или поради особено строгите ограничения, въведени от работодателя, то губи присъщите си естествени характеристики, за да се превърне в работно време.

IV. Заключение

130. С оглед на изложените съображения предлагам на Съда да отговори на поставените от запитващата юрисдикция преюдициални въпроси по следния начин:

„1) Член 2 от Директива 2003/88 трябва да се тълкува в смисъл, че за целите на квалифицирането на периода на постоянно разположение като работно време или почивка решаващият фактор е интензитетът на ограниченията, произтичащи от подчиняването на работника на заповедите на работодателя, и по-специално времето за реакция на повикването.

Ако времето за реакция на повикването е кратко, но не толкова, че почти напълно да възпрепятства свободата на избор на работника на мястото, където да прекарва периода на постоянно разположение, могат да се вземат предвид допълнителни критерии, които да бъдат разгледани съвместно, като се обърне внимание на цялостния ефект, който могат да имат върху почивката на работника всички условия за прилагане в дадена система за постоянно разположение.

Тези допълнителни критерии трябва да попадат в обхвата на упражняването на управленските правомощия на работодателя — и на свързаното с него положение на подчинение на работника, който е по-слабата страна в правоотношението — и да не произтичат от обективни ситуации извън сферата на контрол на работодателя.

Тези критерии могат например да бъдат свободата на действие на работника при повикване, последствията, предвидени в случай на забавяне или ненамеса след повикване, необходимостта да се носи техническо облекло за работа, наличието на служебен автомобил, за да се достигне до мястото на намесата, времевият диапазон и продължителността на периода на постоянно разположение, вероятната честота на намесите.

При обстоятелствата в настоящия случай периодът на постоянно разположение на работник, работещ на труднодостъпно място, без ограничения по отношение на мястото, налагани от работодателя, и с време за реакция при повикване от един час, без да се засягат фактическите констатации, които националният съд трябва да направи въз основа на изложените по-горе критерии, не изглежда да може да се квалифицира като „работно време“.

2) Фактът, че през определени периоди от време работникът живее в жилище, разположено в близост до мястото, където той извършва своята работа (телевизионен предавателен център), тъй като географските особености на мястото правят невъзможно (или по-трудно) ежедневното завръщане у дома, е без значение за правната квалификация на периода на постоянно разположение.

3) Без да се засягат фактическите констатации, които националният съд трябва да направи въз основа на изложените по-горе критерии, отговорът на предходните въпроси няма да е различен, ако става въпрос за място, където възможностите за развлекателни дейности са

ограничени поради географските особености на мястото и ако работникът е по-ограничен при организиране на времето си и при задоволяване на собствените си интереси (не както ако си беше у дома)“.