Сборник съдебна практика

ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ГЕНЕРАЛНИЯ АДВОКАТ
G. PITRUZZELLA
представено на 13 февруари 2020 година [1]

Дело C-107/19

XR
срещу
Dopravní podnik hl. m. Prahy, a.s.

(Преюдициално запитване, отправено от Obvodní soud pro Prahu 9 (Градски районен съд Прага 9, Чешка република)

„Преюдициално запитване — Социална политика — Директива 2003/88/ЕО — Организация на работното време — Понятието „работно време“ — Период на почивка, през който работникът е длъжен да бъде на разположение на работодателя си, за да може до две минути да се отзове на повикване — Задължение за спазване на правните изводи на висшестоящ съд, които не съответстват с правото на Съюза — Предимство на правото на Съюза“

I. Въведение

1. Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на член 2 от Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време [2].

2. Запитването е отправено в рамките на спор между XR и Dopravní podnik hl. m. Prahy, a.s. (наричано по-нататък „Dopravní podnik“) по повод на отказа на последното да плати на XR сума от 95 335 чешки крони (CZK) (около 3 735 EUR) [3] с начислени лихви за забава, като възнаграждение за почивките в работно време, ползвани по време на трудовата му дейност като пожарникар в периода между ноември 2005 г. и декември 2008 г.

3. С преюдициалните си въпроси Obvodní soud pro Prahu 9 (Градски районен съд Прага 9, Чешка република) иска от Съда да посочи с кои критерии може да се определи дали почивката в работно време е „работно време“ или „почивка“ съгласно Директива 2003/88.

[1] Език на оригиналния текст: френски.

[2] ОВ L 299, 2003 г., стр. 9; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 7, стр. 3.

[3] По обменния курс към 3 януари 2019 г. — дата на преюдициалното запитване.

II. Правна уредба

A. Директива 2003/88

4. 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 [Европейския съюз] трябва да ползват ежедневни, седмични и годишни почивки с минимална продължителност и почивки по време на работа с достатъчна продължителност [...]“.

5. Член 1, параграфи 1 и 2 от тази директива предвижда:

„1. Настоящата директива определя минималните изисквания за безопасност и здраве при организацията на работното време.

2. Настоящата директива се прилага за:

а) минималната продължителност на междудневната почивка, междуседмичната почивка и годишния отпуск, на почивките в работно време и максималната продължителност на седмично[то] работно време; и

б) някои аспекти на нощния труд, работата на смени и режима на работа“.

6. Член 2 от посочената директива, озаглавен „Определения“, 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;

[…]

5. „работа на смени“ означава всеки метод за организация на работата на смени, при който работниците последователно работят един след друг на едно и също работно място съгласно определен режим, включително режим на редуване, който може да е непрекъснат или прекъснат, налагащ необходимостта работниците да работят по различно време през определен период от дни или седмици;

[…]

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“.

7. По-специално глава 2 от Директива 2003/88 се отнася до „[м]инимална[та] продължителност на почивката“. Член 3 от тази директива относно „[м]еждудневната почивка“ има следния текст:

„Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че всеки работник има право на минимална продължителност на междудневна почивка от 11 последователни часа за всеки период от 24 часа“.

8. Член 4 от посочената директива, посветен на почивките по време на работа, предвижда:

„Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че когато продължителността на работния ден е повече от шест часа, всеки работник има право на почивка, като свързаните с нея подробности, в това число продължителността и условията, при които се предоставя почивката, се определят с колективни договори или споразумения между социалните партньори или, ако не са определени по този начин, се определят от националното законодателство“.

9. Съгласно член 5, първа алинея ат Директива 2003/88, озаглавен „Междуседмична почивка“:

„Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че за всеки седемдневен период всеки работник има право на минимална почивка без прекъсване от 24 часа плюс междудневната почивка от 11 часа, посочена в член 3“.

10. Член 17, параграф 3, буква в), подточка iii) от тази директива предвижда възможност за дерогация на член 4 от Директивата, по-специално що се отнася, наред с друго, до пожарникарите.

Б. Чешкото право

11. Член 83 от Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce (Закон № 65/1965, Кодекс на труда), приложим до 31 декември 2006 г., предвижда:

„(1) Работно време е период, през който работникът или служителят е длъжен да полага труд за работодателя.

(2) Почивка е период, който не е работно време.

[…]

(5) Дежурство е период, през който съгласно трудовия си договор работникът или служителят е готов за евентуална задача, която при неотложна нужда трябва се да изпълни извън графика на неговата смяна.

[…]“.

12. Член 89 от този закон относно почивката по време на работа предвижда:

„(1) Работодателят предоставя на работниците, след не повече от шест часа непрекъсната работа, почивка по време на работа за хранене и отмора от най-малко 30 минути; на

ненавършилите 18-годишна възраст лица такава почивка се предоставя след не повече от четири часа и половина непрекъсната работа. Ако съответната работа не може да бъде прекъсната, на работника се осигурява достатъчен период за отмора и хранене, но без прекъсване на обслужването или работата; на ненавършилите 18-годишна възраст лица почивка за хранене и отмора се предоставя винаги в съответствие с първото изречение.

(2) Работодателят може да определя адекватно продължителността на почивката в работно време, предназначена за хранене, след консултация с компетентната професионална организация.

(3) Работодателят определя началото и края на тези почивки след консултация с компетентната професионална организация.

(4) Почивки за хранене и отмора не се предоставят в началото или в края на работното време.

(5) Предоставяните по време на работа почивки за хранене и отмора по принцип не се включват в работното време“.

13. Тези разпоредби са изменени със Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (Закон № 262/2006, Кодекс на труда), който влиза в сила на 1 януари 2007 г. Съгласно член 78 от този закон:

„(1) По смисъла на разпоредбите, които уреждат работното време и почивката:

a) „работно време“ означава период, през който работникът или служителят е длъжен да полага труд за работодателя, и период, през който работникът или служителят е готов на работното място да изпълни задача съгласно указанията на работодателя;

[…]

h) „дежурство“ е период, през който съгласно трудовия си договор работникът или служителят е готов за евентуална задача, която при неотложна нужда трябва да се изпълни извън графика на неговата смяна. Дежурство може да се изпълнява на друго, различно от работното място на работодателя, но само ако е уговорено с работника или служителя;

[…]“.

14. Що се отнася до почивките по време на работа и до почивка по съображения за безопасност, в член 88 от този закон се уточнява:

„(1) Работодателят предоставя на работниците, след не повече от шест часа непрекъсната работа, почивка по време на работа за хранене и отмора от най-малко 30 минути; на ненавършилите 18-годишна възраст лица такава почивка се предоставя след не повече от четири часа и половина непрекъсната работа. Ако съответната работа не може да бъде прекъсната, на работника или служителя се осигурява достатъчен период за отмора и хранене, но без прекъсване на обслужването или работата; този период се отчита като работно време. На лицата, ненавършили 18-годишна възраст, почивка за хранене и отмора се предоставя винаги в съответствие с първото изречение.

(2) Ако почивката по време на работа, предназначена за хранене и отмора, трябва да бъде разделена, всяка част от тази почивка трябва да продължи най-малко 15 минути.

[…]“.

III. Спорът в главното производство и преюдициалните въпроси

15. От ноември 2005 г. до декември 2008 г. XR упражнява в предприятието Dopravní podnik професията пожарникар като началник на екип и впоследствие като редови пожарникар.

16. XR работи на смени, включващи дневна смяна от 6,45 ч. до 19 ч. и нощна смяна от 18,45 ч. до 7 ч. Ежедневният му работен график включва две половинчасови почивки по време на работа за хранене и отмора.

17. В периода между 6,30 ч. до 13,30 ч. XR може да отиде до столовата за персонала, която е на 200 метра от работното му място, стига да носи предавател, който, в случай че се наложи да се отзове на повикване, го предупреждава, че има две минути, за да стигне до изхода, и че пред столовата за персонала ще дойде да го вземе превозно средство. Освен това депото, в което XR работи, има място за приготвяне на храна, по-специално извън работното време на столовата за персонала.

18. Почивките по време на работа се вземат предвид при изчисляването на работното време на XR само доколкото са прекъснати от повикване. Ето защо за непрекъснати почивки в работно време не е изплащано възнаграждение.

19. XR оспорва този начин на изчисляване на възнаграждението му, като приема, че макар и непрекъснати, почивките по време на работа представляват работно време, и претендира сума в размер на 95 335 CZK (около 3 735 EUR), с начислени лихви за забава като дължимо му възнаграждение за двете дневни почивки, които не са били отчитани през разглеждания в главното производство период на заетост.

20. Сезирана като първа инстанция, запитващата юрисдикция уважава иска на XR. Впоследствие това решение от 14 септември 2016 г. е потвърдено след обжалване от Městský soud v Praze (Градски съд Прага, Чешка република).

21. Dopravní podnik обжалва посочените решения с касационна жалба пред Nejvyšší soud (Върховен съд, Чешка република), който ги отменя с решение от 12 юни 2018 г. На основание на относимите национални разпоредби тази юрисдикция приема, че наистина не е изключена възможността почивките да бъдат прекъсвани поради повикване; тези прекъсвания обаче възникват само случайно и непредвидимо, така че не могат да бъдат квалифицирани като част от обичайното изпълнение на професионалните задължения. Ето защо почивките по време на работа не може по принцип да се считат за работно време.

22. При това положение Nejvyšší soud (Върховен съд) връща делото на запитващата юрисдикция за постановяване на решение по същество. Последната подчертава, че съгласно националните процесуални правила тя е обвързана от становището на Nejvyšší soud (Върховен съд).

23. Запитващата юрисдикция все пак приема, че обстоятелствата, при които XR е трябвало да използва почивките си по време на работа, подкрепят тезата, че последните трябва да бъдат квалифицирани като „работно време“ по смисъла на член 2 от Директива 2003/88.

24. При тези условия Obvodní soud pro Prahu 9 (Градски районен съд Прага 9) решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Счита ли се периодът на почивка по време на работа, през който работникът трябва да се яви до две минути, за да бъде на разположение на работодателя си в случай на спешно повикване, за „работно време“ по смисъла на член 2 от Директива [2003/88]?

2) Оказва ли въздействие върху преценката, която следва да се направи във връзка с горния въпрос, фактът, че до такова прекъсване [на почивката по време на работа] в резултат на спешно повикване се стига само случайно и в непредвидими случаи, или евентуално колко често се стига до такова прекъсване?

3) Може ли първоинстанционен съд, който се произнася, след като решението му е отменено от висшестоящ съд и делото му е върнато за ново разглеждане, да не се съобрази с правните изводи на висшестоящия съд, които са задължителни за първоинстанционния съд, ако тези изводи са в противоречие с правото на Съюза?“.

IV. Анализ

A. По първия и втория преюдициален въпрос

25. С първия и втория си въпрос, които според мен следва да бъдат разгледани заедно, запитващата юрисдикция иска по същество да установи дали член 2 от Директива 2003/88 трябва да се тълкува в смисъл, че почивката, предоставена на работника в рамките на дневното му работно време, през която той трябва да бъде на разположение на работодателя си, за да може при нужда да се отзове на повикване до две минути, представлява „работно време“ по смисъла на тази разпоредба и дали за тази квалификация е от значение фактът, че такива повиквания са случайни и непредвидими, или това колко често се стига до тях през почивката по време на работа.

26. В самото начало следва да се констатира, че спорът в главното производство се отнася до възнаграждението на работник за периодите на почивка по време на работа, предназначени за хранене и отмора, които не са включени в изчисляването на работното време и следователно за тях не се изплаща заплата, тъй като в изчисляването на това работно време се включват само периодите, в които работникът действително се е отзовал на повикване и за които се заплаща извънреден труд.

27. Що се отнася до този аспект, от практиката на Съда следва, че с изключение на особената хипотеза относно платения годишен отпуск по член 7, параграф 1 от Директива 2003/88, тази директива урежда само някои аспекти на организацията на работното време, така че по принцип тя не се прилага спрямо възнаграждението на работниците [4].

[4] Вж. по-специално решение от 20 ноември 2018 г., Sindicatul Familia Constanța и др. (C-147/17, EU:C:2018:926, т. 35 и цитираната съдебна практика).

28. Това обаче изобщо не означава, че поставените въпроси не са релевантни и че не е необходим от отговор по тях. Съдът е компетентен да предостави на запитващата юрисдикция тълкуване на понятията „работно време“ и „почивка“, съдържащи се в Директива 2003/88, а впоследствие тази юрисдикция трябва да направи съответните изводи в съответствие с националното право относно възнаграждението за почивките по време на работа [5].

29. След това уточнение най-напред ще припомня, че Съдът нееднократно е постановявал, че понятието „работно време“ по смисъла на Директива 2003/88 означава периодите, през които работникът е на работа, на разположение на работодателя и изпълнява своята дейност или задължения в съответствие с националното законодателство и/или практика [6]. Следователно определението за работно време по смисъла на тази директива произтича от съчетанието на три критерия, а именно пространствен критерий (лицето да е на работното място), критерий за власт (лицето да е на разположение на работодателя) и служебен критерий (лицето да изпълнява своята дейност или задължения).

30. Практиката на Съда по въпроса дали даден период трябва да бъде квалифициран като „работно време“ се гради на тезата, че това понятие е огледално на понятието „почивка“, което съгласно член 2, точка 2 от Директива 2003/88 означава „всеки период, който не е работно време“. Следователно „работно[то] време“ е обратно на „почивка[та]“; двете понятия взаимно се изключват [7] и между тях няма междинна категория. Такова двуполюсно разграничение може да изглежда лишено от гъвкавост [8], но текстът на Директива 2003/88 не оставя място за „средно положение“, което да се вмести между работното време и почивката. Ето защо няма основание за отклонение от тази дихотомия, така че „което не попада в обхвата на понятието за работно време, попада в този на понятието за почивка и обратното“ [9].

31. Освен това припомням, че съгласно практиката на Съда понятията „работно време“ и „почивка“ по смисъла на Директива 2003/88 са понятия на правото на Съюза, които трябва да бъдат определени съгласно обективни характеристики, като се отчитат системата и целта на тази директива, насочена към установяване на минимални изисквания с цел да бъдат подобрени условията на живот и труд на работниците [10].

32. Макар Съдът все още да не е имал повод да се произнесе по въпроса дали почивките по време на работа трябва да се квалифицират като „работно време“ или „почивка“ по смисъла на Директива 2003/88, той все пак неведнъж е разглеждал въпроса за квалификацията на даваното от работниците дежурство, за което се прилага тази директива. Анализът на практиката, развита от Съда във връзка с този контекст, ще ръководи настоящите разсъждения, при това без да се игнорират особеностите на почивките по време на работа.

[5] Запитващата юрисдикция отбелязва впрочем, че преюдициалните ѝ въпроси изобщо нямат за предмет определянето на размера на възнаграждението за спорния период (вж. т. 23 от акта за преюдициално запитване).

[6] Вж. по-специално решение от 26 юли 2017 г., Hälvä и др. (C-175/16, EU:C:2017:617, т. 41 и цитираната съдебна практика).

[7] Вж. по-специално решение от 21 февруари 2018 г., Matzak (C-518/15, наричано по-нататък „решението Matzak“, EU:C:2018:82, т. 55 и цитираната съдебна практика).

[8] Вж. в този смисъл заключението на генералния адвокат Sharpston по дело Matzak (C-518/15, EU:C:2017:619, т. 49).

[9] Вж. заключението на генералния адвокат Bot по дело Комисия/Ирландия (C-87/14, EU:C:2015:192, т. 40).

[10] Вж. по-специално решение Matzak (т. 62 и цитираната съдебна практика).

33. Въз основа на констатацията, че „при настоящото 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“ [11], Съдът приема, че като се има предвид целта на Директива 2003/88 — която е да се гарантира безопасността и здравето на работниците, като им се даде възможност да ползват почивки с минимална продължителност и почивки по време на работа с достатъчна продължителност — „задължението на работника да присъства и да е на разположение на работното си място, за да полага труд по време на дежурството, трябва да се счита за част от неговите професионални задължения дори ако действително извършваната дейност варира в зависимост от обстоятелствата“ [12].

34. От практиката на Съда е видно и че „решаващ фактор за квалифицирането като „работното време“ по смисъла на Директива 2003/88 е фактът, че работникът е длъжен да присъства физически на определено от работодателя място и да е на негово разположение, за да може при нужда незабавно да извърши съответните действия. Всъщност задълженията на съответните работници, които ги поставят в невъзможност да избират местонахождението си по време на дежурство, трябва да се считат за част от техните професионални задължения“ [13].

35. Съгласно тази практика Съдът прилага специфичен подход, когато работникът дава дежурство съгласно системата за домашни дежурства, която изисква той да може да бъде открит във всеки един момент, без обаче да е длъжен да се намира на работното си място. Всъщност според Съда, „макар да е на разположение на работодателя си, доколкото той трябва да може да се свърже с него, в този случай работникът може да организира времето си при по-малко ограничения и да се посвети на собствените си интереси. При тези обстоятелства само времето, което е реално отделено за изпълнение на задълженията, трябва да се счита за работно време по смисъла на Директива 2003/88“ [14].

36. В делото, по което е постановено решение Matzak, Съдът е изправен пред следния случай: г-н Rudy Matzak не просто е трябвало да може да бъде намерен по време на дежурството си. Той е бил също длъжен, от една страна, да се отзове на повикване от своя работодателя в рамките на осем минути, а от друга — да присъства физически на определеното от работодателя място. Това място обаче е домът на г-н Matzak, а не работното му място.

37. При това положение Съдът приема, че „[з]адължението на работника да присъства физически на определеното от работодателя място, както и географското и времево ограничение, произтичащо от необходимостта да се яви на това работно място в рамките на осем минути, обаче обективно могат да възпрепятстват работник, който се намира в положението на г-н Matzak, да се посвети на личните и обществените си интереси“ [15]. Всъщност според Съда „[с] оглед на тези ограничения положението на г-н Matzak се различава от това на работник, който по време на дежурството си трябва само да е на разположение на работодателя си, за да може той да се свърже с него“ [16]. Така Съдът стига до извода, че понятието „работно време“ по член 2 от Директива 2003/88 трябва да се

[11] Вж. решение Matzak (т. 55 и цитираната съдебна практика).

[12] Вж. по-специално решение Matzak (т. 57 и цитираната съдебна практика).

[13] Вж. по-специално решение Matzak (т. 59 и цитираната съдебна практика).

[14] Вж. решение Matzak (т. 60 и цитираната съдебна практика).

[15] Вж. решение Matzak (т. 63).

[16] Вж. решение Matzak (т. 64).

тълкува в смисъл, че се прилага към положение, при което работникът е длъжен да бъде в дома си по време на дежурството, да е на разположение на работодателя си и да може да се яви на работното си място в рамките на осем минути[17]. В съображенията си Съдът отдава решаващо значение на обстоятелството, че задължението на работника да се отзове на повикване от работодателя в рамките на осем минути по време на дежурството, което дава в дома си, чувствително ограничава възможността за други занимания[18].

38. Според мен постановеното от Съда в решение Matzak важи с още по-голяма сила в случая на работник, чиято свобода на движение през почивките по време на работа вече е ограничена поради краткостта им и освен това понася ограничение, което в географско и времево отношение произтича от необходимостта той да бъде в готовност при нужда да се отзове на повикване до две минути.

39. Поради това съществено ограничение работникът не е в състояние да организира по свое усмотрение почивките по време на работа, като се посвети на личните и обществените си интереси. Напротив, трябва да се счита, че през тези почивки той продължава да е разположение на своя работодател, тъй като по закон е длъжен да следва указанията му и да работи за него[19]. Добавям, че ограничението, което изисква от работника да бъде в готовност при нужда да се отзове на повикване до две минути през своята почивка по време на работа, го поставя в положение на непрекъснато изпълнение на неговите задължения и в състояние на постоянна готовност. Отбелязвам впрочем, че през почивките по време на работа този работник не е заместван.

40. Когато са изпълнени тези условия, въпросът дали почивката по време на работа може да бъде квалифицирана като „работно време“ по смисъла на Директива 2003/88 според мен не бива да зависи от това, че повикванията през такава почивка са случайни и непредвидими, нито от това колко често се стига до тях. Всъщност възприетата правна квалификация не би трябвало да зависи от промените в такова несигурно обстоятелство, тъй като това би довело до казуистика и произтичащата от нея правна несигурност. Освен това Съдът вече е постановил, че тази директива е приложима към дейностите на пожарникарите, „въпреки че интервенциите, до които могат да доведат, са непредвидими по естеството си“[20].

41. Освен това обръщам внимание, че според Съда сред характеристиките на понятието „работно време“ по смисъла на член 2 от Директива 2003/88 не фигурират работният ритъм или производителността на наетото лице[21]. В този смисъл квалифицирането на периода, в който работникът присъства на работното място, като „работно време“ по смисъла на тази директива не би могло да зависи от работния ритъм на наетото лице, а само от задължението му да бъде разположение на работодателя си[22]. Освен това констатацията, че действително извършваната дейност варира в зависимост от обстоятелствата, не е пречка да се приеме, че работникът изпълнява професионалните си задължения[23].

17 Вж. решение Matzak (т. 65).

18 Вж. решение Matzak (т. 66).

19 Вж. решение от 10 септември 2015 г., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, т. 36).

20 Вж. по-специално решение Matzak (т. 27 и цитираната съдебна практика).

21 Вж. по-специално решение Matzak (т. 56 и цитираната съдебна практика).

22 Вж. решение от 1 декември 2005 г., Dellas и др. (C-14/04, EU:C:2005:728, т. 58).

23 Вж. решение Matzak (т. 57 и цитираната съдебна практика).

42. От тези обстоятелства стигам до извода, че като „работно време“ по смисъла на Директива 2003/88 не следва да се квалифицират единствено случаите, в които през почивката си работникът е бил повикан, а в по-широк смисъл трябва да се обхване и периодът, в който той остава на разположение на работодателя си, за да може при нужда да отзове на повикване до две минути.

43. Не отричам, както поддържа Европейската комисия, че поради самото си естество почивките по време на работа имат особени характеристики, които ги разграничават от междудневните и междуседмичните почивки по членове 3 и 5 от Директива 2003/88 и които могат да обвържат почивките по време на работа с конкретни ограничения и изисквания [24]. Следователно не става дума за това, че в качествено отношение почивките по време на работа би трябвало да предоставят на работниците същите възможности да се посветят на личните си и обществени интереси като другите почивки, които, по-специално поради продължителността си, им предлагат други възможности за лични занимания [25]. Предвид горното считам предлаганото от мен тълкуване за единственото, което гарантира, че почивките по време на работа, предвидени в член 4 от Директива 2003/88, действително позволяват на работника да посвети това време на отмора.

44. Всъщност почивките по време на работа са почивки, както потвърждава съображение 5 от Директива 2003/88, които включват „почивки[те] по време на работа с достатъчна продължителност“ в изискването, че „[в]сички работници трябва да ползват почивка с достатъчна продължителност“. Следва също да се отбележи, от една страна, че член 4 от тази директива се съдържа в глава 2 от нея, която се отнася по-специално до „минимална[та] продължителност на почивката“, а от друга страна, че мястото на този член е между член 3, свързан с междудневната почивка, и член 5, свързан с междуседмичната почивка.

45. В това отношение припомням, че Директива 2003/88 има за цел да определи минималните изисквания, предназначени да подобрят условията на живот и труд на работниците посредством сближаване на националните законодателства, отнасящи се по-конкретно до продължителността на работното време [26].

46. Тази хармонизация на равнището на Европейския съюз в областта на организацията на работното време цели да гарантира по-добра защита на безопасността и здравето на работниците, като им предоставя почивки с минимална продължителност — по-специално междудневна и междуседмична — както и почивки по време на работа с достатъчна продължителност, и като предвижда горна граница за продължителността на седмичното работно време [27].

47. В този смисъл освен мерките, които държавите членки са длъжни да предприемат в съответствие с разпоредбите на членове 3 и 5 от Директива 2003/88 [28], съгласно член 4 от тази директива те са длъжни да предприемат и „необходимите мерки, за да гарантират, че когато продължителността на работния ден е повече от шест часа, всеки работник има

[24] По-конкретно почивките по време на работа са обект на времеви и географски ограничения, присъщи на тяхната кратка продължителност. Фактът, че се вместват между два периода на работа, може при някои видове заетост да доведе и до задължението работникът например да остане с униформеното си облекло и през почивките.

[25] В този смисъл е очевидно, че работникът няма една и съща свобода да разполага с времето си, когато ползва тридесетминутна почивка, единадесетчасова междудневна почивка или двадесет и четиричасова междуседмична почивка.

[26] Вж. по-специално решение от 14 май 2019 г., CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, т. 36 и цитираната съдебна практика).

[27] Вж. по-специално решение от 14 май 2019 г., CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, т. 37 и цитираната съдебна практика).

[28] Вж. по-специално решение от 14 май 2019 г., CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, т. 38 и цитираната съдебна практика).

право на почивка, като свързаните с нея подробности, в това число продължителността и условията, при които се предоставя почивката, се определят с колективни договори или споразумения между социалните партньори или, ако не са определени по този начин, се определят от националното законодателство“.

48. За да се осигури пълната ефективност на Директива 2003/88, е необходимо държавите членки да гарантират спазването на тази минимална продължителност на почивката, предвидена в същата директива [29]. Това предполага държавите членки да гарантират, че почивките по време на работа наистина позволяват работника да посвети това време на почивка.

49. Ясно е, че член 4 от Директива 2003/88 не определя как конкретно държавите членки да осигурят прилагане на правото на почивки по време на работа, което трябва да стане посредством колективни трудови договори или споразумения между социалните партньори, или ако няма такива, чрез националното законодателство.

50. Все пак, както Съдът е постановил по повод на минималната продължителност на почивката, предвидена в членове 3 и 5 от Директива 2003/88, трябва да се приеме, че дори държавите членки да разполагат със свобода на преценка за тази цел, това не променя факта, че предвид основната цел на тази директива — която е да се осигури ефикасна защита на условията на живот и труд на работниците, като и по-добра защита на тяхната безопасност и здраве — тези държави членки са длъжни да гарантират, че полезното действие на правото по член 4 от посочената директива е осигурено напълно, като следят за това работниците действително да ползват почивка, когато продължителността на дневното работно време надвишава шест часа [30].

51. Оттук следва, че редът и условията, установени от държавите членки, за да гарантират изпълнението на изискванията на Директива 2003/88, не трябва да изпразват от съдържанието му правото на почивка по време на работа, прогласено в член 4 от посочената директива [31].

52. В това отношение следва да се припомни, че 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 да ограничава правата му [32].

53. Струва ми се обаче, че преследваната с член 4 от Директива 2003/88 цел не може да бъде постигната, когато почивката на работника може да бъде прекъсната във всеки момент. Тази несигурност, свързана с възможността да постъпи повикване, както посочих по-горе, може да постави работника в състояние на постоянна готовност, което противоречи на

[29] Вж. по-специално решение от 14 май 2019 г., CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, т. 40 и цитираната съдебна практика).

[30] По аналогия вж. по-специално решение от 14 май 2019 г., CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, т. 42 и цитираната съдебна практика).

[31] По аналогия вж. по-специално решение от 14 май 2019 г., CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, т. 43 и цитираната съдебна практика). При това положение целта на свободата на преценка, дадена на държавите членки с член 4 от Директива 2003/88, е само да даде възможност продължителността и честотата на почивките по време на работа да бъдат съобразени с ограниченията, свързани с организацията на работата и нейното естество. Тази идея впрочем е отразена в член 13 от тази директива, съгласно който „[д]ържавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че работодател, който възнамерява да организира работата по определен режим, спазва общия принцип за адаптиране на работата към работника, по-специално с оглед облекчаване на монотонната работа и предварително нормираната работа, в зависимост от вида дейност, както и от изискванията за безопасност и опазване на здравето, *особено по отношение на почивките през работно време*“ (курсивът е мой).

[32] Вж. по-специално по аналогия решение от 14 май 2019 г., CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, т. 44 и цитираната съдебна практика).

целта на почивката по време на работа. Нито обстоятелството, че прекъсванията на почивката са случайни и непредвидими, нито честотата им имат според мен някакво значение за този извод.

54. Накрая и за пълнота отбелязвам, че член 17, параграф 3, буква в), подточка iii) от Директива 2003/88 предвижда възможност за дерогиране по-специално на член 4 от тази директива, що се отнася по-специално до пожарната служба и гражданската защита. При положение обаче че спорът в главното производство се отнася само до това дали използваните от XR почивки по време на работа да се квалифицират като „работно време“ или като „почивка“ по смисъла на посочената директива, не е необходимо да се взема предвид тази разпоредба, която, уточнявам, не е посочена в акта за преюдициално запитване. При всички положения отбелязвам, че Съдът е постановил, че член 17, параграф 3, буква в), подточка iii) от Директива 2003/88 не позволява на държавите членки да дерогират, по отношение на някои категории работници, член 2 от Директивата, който определя по-специално понятията „работно време“ и „почивка“ [33].

55. С оглед на всички изложени по-горе съображения предлагам на Съда да отговори на първия и втория преюдициален въпрос, че член 2 от Директива 2003/88 трябва да се тълкува в смисъл, че почивката, предоставена на работник в рамките на дневното му работно време, през която той трябва да бъде на разположение на работодателя си, за да може при нужда да се отзове на повикване до две минути, представлява „работно време“ по смисъла на тази разпоредба. За тази квалификация няма значение нито фактът, че такива повиквания са случайни и непредвидими, нито това колко често постъпват през почивката по време на работа.

Б. По третия преюдициален въпрос

56. С третия си въпрос запитващата юрисдикция иска по същество от Съда да отсъди дали правото на Съюза допуска национален съд — който трябва да се произнесе, след като решението му е отменено от висшестоящ съд и делото му е върнато за ново разглеждане — да бъде обвързан съгласно националното процесуално право от правните изводи на този висшестоящ съд, ако те не са в съответствие с правото на Съюза.

57. Съгласно постоянната практика на Съда по силата на принципа на предимство на правото на Съюза, когато националната правна уредба не може да се тълкува в съответствие с изискванията на правото на Съюза, националният съд, натоварен в рамките на своята компетентност с прилагането на разпоредбите от правото на Съюза, е длъжен да гарантира пълното им действие, като при необходимост по собствена инициатива оставя без приложение противоречащите им разпоредби от националното законодателство, дори да са по-късни, без да е необходимо да иска или да изчаква тяхната предварителна отмяна по законодателен път или по какъвто и да било друг ред, предвиден в конституцията [34].

58. Задължението на националния съд да гарантира предимството на правото на Съюза съществува независимо от ранга на този съд сред националните юрисдикции.

[33] Вж. решение Matzak (т. 39).

[34] Вж. по-специално решение от 24 юни 2019 г., Popławski (C-573/17, EU:C:2019:530, т. 58 и цитираната съдебна практика).

59. В този смисъл в контекста на отношенията между низшестоящите и висшестоящите национални съдилища във връзка с преюдициално запитване трябва да се припомни, че от постоянната съдебна практика следва, че постановеното от Съда решение по преюдициалното запитване обвързва националния съд по отношение на тълкуването, съответно валидността на разглежданите актове на институциите на Съюза при решаването на спора в главното производство [35]. Ето защо, след като упражни правото си по член 267, втора алинея ДФЕС, при решаването на спора в главното производство националният съд е обвързан от даденото от Съда тълкуване на съответните разпоредби и трябва евентуално да не се съобрази с изводите на висшестоящия съд, ако въз основа на това тълкуване намира, че тези изводи не са в съответствие с правото на Съюза [36].

60. Ще добавя, че изискването да се гарантира пълното действие на правото на Съюза включва и задължението за националните юрисдикции при необходимост да изменят постоянната съдебна практика, ако тя се основава на тълкуване на националното право, което е несъвместимо с правото на Съюза [37]. Следователно националните юрисдикции са длъжни да осигурят пълното действие на член 267 ДФЕС, като при необходимост по собствена инициатива не приложат националните разпоредби, както са тълкувани от висшестоящ съд, когато това тълкуване не е съвместимо с правото на Съюза [38].

61. С оглед на гореизложеното предлагам на Съда да отговори на третия преюдициален въпрос, че правото на Съюза не допуска национален съд, който трябва да се произнесе, след като решението му е отменено от висшестоящ съд и делото му е върнато за ново разглеждане, да бъде обвързан съгласно националното процесуално право от правните изводи на този висшестоящ съд, ако те не са в съответствие с правото на Съюза.

V. Заключение

62. С оглед на изложените по-горе съображения предлагам на Съда да отговори на поставените от Obvodní soud pro Prahu 9 (Градски районен съд Прага 9, Чешка република) преюдициални въпроси по следния начин:

„1) Член 2 от Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време следва да се тълкува в смисъл, че почивката, предоставена на работник в рамките на дневното му работно време, през която той трябва да бъде на разположение на работодателя си, за да може при нужда да се отзове на повикване до две минути, представлява „работно време“ по смисъла на тази разпоредба. За тази квалификация няма значение нито фактът, че такива повиквания са случайни и непредвидими, нито това колко често постъпват през почивката по време на работа.

2) Правото на Съюза не допуска национален съд, който трябва да се произнесе, след като решението му е отменено от висшестоящ съд и делото му е върнато за ново разглеждане, да бъде обвързан съгласно националното процесуално право от правните изводи на този висшестоящ съд, ако те не са в съответствие с правото на Съюза“.

[35] Вж. по-специално решение от 5 октомври 2010 г., Елчинов (C-173/09, EU:C:2010:581, т. 29 и цитираната съдебна практика).

[36] Вж. решение от 5 октомври 2010 г., Елчинов (C-173/09, EU:C:2010:581, т. 30).

[37] Вж. по-специално решение от 5 юли 2016 г., Огнянов (C-614/14, EU:C:2016:514, т. 35 и цитираната съдебна практика).

[38] Вж. по-специално решение от 5 юли 2016 г., Огнянов (C-614/14, EU:C:2016:514, т. 36).