



Сборник съдебна практика

ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ГЕНЕРАЛНИЯ АДВОКАТ
G. PITRUZZELLA
представено на 6 октомври 2020 година¹

Дело C-580/19

RJ
срещу
Stadt Offenbach am Main

(Преюдициално запитване, отправено от Verwaltungsgericht Darmstadt (Административен съд Дармщад, Германия)

„Преюдициално запитване — Защита на безопасността и здравето на работниците — Организация на работното време — Понятия „работно време“ и „почивка“ — Професионални пожарникари — Дежурство, без работодателят да определя място“

1. При какви условия времето, през което работникът е в домашно дежурство, може да се счита за работно време?
2. Може ли понятието „работно време“, съдържащо се в Директива 2003/88/ЕО², 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-344/19, предоставя възможност на Съда да анализира въпроса за правната квалификация на периодите на разположение и домашно дежурство в светлината на Директива 2003/88.
5. Съдът вече многократно се е произнасял по този въпрос, но настоящото дело поради особеностите на конкретния случай (липса на задължение за работника да присъства физически на определено от работодателя място, кратко време за реакция на повикването и някои допълнителни ограничения, свързани с особеностите на работата) 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 дежурство със задължението за работника да може да бъде намерен по всяко време и да започне работа, ако е необходимо, в рамките на двадесет минути, 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. Горното е по-специално предвид обстоятелството, че жалбоподателят — пожарникар — е задължен при повикване да стигне до границите на града на местоработата му в служебно облекло със служебното превозно средство в рамките на посоченото по-горе ограничено време за реакция.

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“.

B. Германското право

10. Приложението към Verordnung über die Organisation, Mindeststärke und Ausrüstung der öffentlichen Feuerwehren (Правилник за организацията, минималния състав и оборудването на обществените противопожарни служби) от 17 декември 2003 г. гласи:

„Оборудването от ниво 2, в това число необходимите за целта служители, по правило трябва да бъдат налице на мястото на операцията в рамките на 20 минути от подаване на сигнала [...]“.

11. Съгласно Einsatzdienstverfügung der Feuerwehr Offenbach (Оперативни правила на обществените противопожарни служби на Офенбах на Майн), в редакцията от 18 юни 2018 г., служителят, който работи като „Beamter vom Einsatzleitdienst“ („служител в звено за управление на операции“) (наричан по-нататък „VvE“), трябва незабавно да се придвижи до мястото на операцията, като използва специалните права при движение по пътищата.

12. Задълженията на служителя, който работи като „VvE“, са посочени конкретно на стр. 6 от горепосочените правила:

„По време на службата като „VvE“ служителят трябва да бъде на разположение и да се намира на място, което му позволява да спазва времето за реакция от 20 минути. Това правило се счита за спазено, ако времето, за което служителят пътува от местонахождението си до границите на град Офенбах на Майн, при използване на специални права и привилегии при движение по пътищата, е по-малко или равно на 20 минути. Това време е валидно при средна натовареност на движението и нормални пътни и метеорологични условия“.

II. Фактите, главното производство и преюдициалният въпрос

13. Жалбоподателят в главното производство, RJ, е служител и заема длъжност на пожарникар към противопожарната служба в град Офенбах на Майн.

14. Наред с редовните си задължения съгласно приложимата за противопожарната служба в Офенбах на Майн нормативна уредба и в качеството си на ръководител на група жалбоподателят трябва редовно да изпълнява служебни задължения като „VvE“ (наричано по-нататък „домашно дежурство“).

15. По време на тази служба RJ трябва да е постоянно на разположение и да поддържа в готовност служебното си облекло, както и предоставеното от ответника служебно превозно средство. Той трябва да приема входящите обаждания, чрез които получава информация за събития и следва да взема решения във връзка с тези събития. Понякога той трябва да отиде до мястото на операцията или до местоработата. По време на домашното дежурство жалбоподателят трябва да избере местонахождението си, така че в случай на необходимост от оперативни действия да стигне в рамките на 20 минути до границите на град Офенбах на Майн със служебното превозно средство и в служебно облекло.

16. През седмицата домашното дежурство продължава от 17,00 часа до 07,00 часа на следващия ден, докато през уикенда то продължава от петък от 17,00 часа до понеделник до 07,00 часа и може да се случи то да е след 42-часова работна седмица.

17. Жалбоподателят е давал домашни дежурства през уикенда средно от 10 до 15 пъти годишно. В периода от 1 януари 2013 г. до 31 декември 2015 г. той е дал общо 126 домашни дежурства, по време на които е трябвало да отговаря на сигнали или да участва реално в операции 20 пъти.

18. RJ подава молба горепосочените периоди на домашно дежурство да бъдат признати за работно време и да му бъде заплатено съответно възнаграждение. С решение от 6 август 2014 г. работодателят обаче отхвърля тази молба, тъй като е на мнение, че това дежурство в никакъв случай не може да се счита за работно време.

19. На 31 юли 2015 г. RJ подава жалба до запитващата юрисдикция, като твърди, че времето на дежурство може да бъде счтено за работно време и когато, макар работникът да не е длъжен физически да присъства на определено от работодателя място, последният определя много кратък срок, в рамките на който работникът трябва да се върне на работа. В случая RJ твърди, че за да спазва срока от 20 минути, при сигнал той трябва незабавно да тръгне от дома си, така че няма възможност да се занимава с дейности, които не могат да бъдат прекъсвани. Освен това извън дома си той можел да извършва само дейности, при които се намира в непосредствена близост до автомобила си. Следователно по време на домашното дежурство той търпи значителни ограничения на свободата на избор на заниманията, на които да се посвети, по-специално с децата си.

20. Според работодателя обаче службата като „VvE“ не може да се счита за работно време, тъй като RJ не е длъжен да е на разположение на определено от работодателя място, което се намира извън неговата лична сфера. Сроктът от 20 минути, с който разполага жалбоподателят, за да достигне границите на града, определял за RJ подходящ географски периметър, в рамките на който той може да се движи свободно, особено като се има предвид, че при използването на алармен сигнал служебното превозно средство разполага със специални привилегии при движение по пътищата.

21. В самото начало запитващата юрисдикция посочва, че съгласно практиката на Съда, от една страна, дейностите, осъществявани от оперативните екипи в обществените противопожарни служби, попадат в приложното поле на Директива 2003/88³, а от друга страна, въпросите, свързани с възнаграждението за домашните дежурства, обаче не попадат в приложното поле на Директивата⁴.

22. Въпреки това тя счита, че въпросът относно квалифицирането на домашното дежурство като работно време по смисъла на Директива 2003/88 е от решаващо значение за разрешаването на висящия спор. Всъщност съгласно националното право работодателят на RJ е длъжен да изплати възнаграждение за домашното дежурство, както е поискал жалбоподателят, само ако последният е извършвал дейности, които могат да се квалифицират като работно време, в нарушение на допустимата съгласно Директива 2003/88 максимална продължителност на седмичното работно време. Освен това искането на жалбоподателя да се приеме, че домашното дежурство представлява работно време, не се отнася до евентуалното възнаграждение, а има за цел да бъде избегнато в бъдеще RJ да бъде задължаван да работи над определената от правото на Съюза максимална продължителност на работното време.

23. По отношение на първия преюдициален въпрос запитващата юрисдикция отбелязва, че досега становището на Съда е било дежурството да се счита за работно време само когато работникът е длъжен физически да присъства на определено от работодателя място.

24. Тя обаче подчертава, че в решение Matzak⁵ Съдът приема, че дежурството, което работникът дава в дома си, също трябва да се квалифицира като работно време, като се основава, от една страна, на обстоятелството, че работникът е бил длъжен да се намира физически на определено от работодателя място (в случая — в дома си), и от друга страна, на ограничаването на възможностите за работника да се посвети на личните си и обществените си интереси, произтичащо от необходимостта той да стигне до работното си място в рамките на 8 минути.

25. Според запитващата юрисдикция изводите на Съда в решение Matzak не изключват възможността да се приеме, че периодите на дежурство като разглежданите по настоящото дело — през които, макар работодателят да не задължава работника да присъства на точно определено място, все пак са му наложени значителни ограничения във връзка със свободния избор на мястото, където да се намира и с организацията на свободното му време — също могат да се квалифицират като работно време. Това е така например, когато работодателят, както в настоящия случай, като налага кратък период от време, в рамките на който работникът трябва да се върне на работа, определя географска област, в която работникът трябва да се намира физически, ограничавайки по този начин свободния му избор по отношение на местонахождението му и на развлекателните дейности, на които да се посвети.

3 Вж. определение от 14 юли 2005 г., Personalrat der Feuerwehr Hamburg (C-52/04, EU:C:2005:467, т. 52).

4 Вж. решение от 21 февруари 2018 г., Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, т. 24 и цитираната съдебна практика).

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

26. Според запитващата юрисдикция потвърждение на това твърдение може да се намери в заключението на генералния адвокат по дело Matzak, тъй като той, изглежда, е разбрал положението, което е в основата на решение Matzak, не в смисъл, че въпросният пожарникар е бил длъжен да остане в дома си, а че е трябвало просто да е в състояние да достигне до противопожарната служба в рамките на 8 минути.

27. Освен това запитващата юрисдикция се позовава на точка 63 от решение Matzak и на точка 66 от определение Grigore⁶, от които е видно, че качеството на времето, с което разполага работникът, е от значение, за да се определи дали времето на дежурство трябва да се квалифицира като работно време.

28. Тя също така отбелязва, че Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови спорове, Германия) е приел, че времето на дежурство представлява работно време, когато работникът е задължен да се върне на работа в рамките на 20 минути, независимо дали работодателят е определил или не конкретно място, където работникът е длъжен да се намира физически през този период. Решаващият фактор всъщност е ограничаването на свободата на работника по отношение на възможността за избор на мястото, където да се намира, и на организацията на свободно му време поради наложения от работодателя строг график.

29. Според националната юрисдикция би било дискриминиращо дежурствата да се изключат от работното време само поради това че работодателят не е предвидил конкретно място, където работникът трябва да се намира физически, тъй като за последния задължението за 20 минути да стигне до определено място (в случая до границите на Офенбах на Майн) в униформата си и със служебното превозно средство може да има ефект по отношение на организацията на свободното му време, който в крайна сметка е също толкова ограничаващ, колкото ефектът от определянето от страна на работодателя на конкретно място, на което той да се намира. Освен това юрисдикцията посочва, че с налагането на изискване за кратък срок за реакция работодателят косвено определя и мястото, на което работникът трябва да се намира физически, като по този начин значително ограничава възможността му да води личния си живот, както счита за уместно.

30. Запитващата юрисдикция посочва също, че по отношение на въпроса за определянето на понятието „работно време“ трябва да се вземе предвид фактът, че поради цифровизацията на работата и съществуването на работа от разстояние определянето на конкретно местонахождение от работодателя трябва да играе второстепенна роля при определянето на това понятие.

31. По отношение на втория преюдициален въпрос запитващата юрисдикция припомня, че използваният от Bundesverwaltungsgericht (Федерален административен съд, Германия) критерий за определяне дали времето на дежурство е част от работното време, е свързан с предвидимостта въз основа на опита на повикванията, които налагат работникът да се върне на работа. В този контекст решаващият фактор е честотата, с която работникът трябва да очаква да бъде повикан по време на дежурството, и следователно, ако дежурството се прекъсва от необходимост от оперативни действия само в редки случаи, не се приема, че е налице работно време.

⁶ Вж. определение от 4 март 2011 г., Grigoire (C-258/10, непубликувано, EU:C:2011:122).

32. Ако отговорът на първия преюдициален въпрос е утвърдителен, запитващата юрисдикция иска да се установи дали, що се отнася до квалифицирането като работно време на дежурствата, които не трябва непременно да бъдат давани на работното място или у дома, но които поради други свои характеристики водят до значителни ограничения при организирането на свободното време на работника, честотата на повикванията за оперативни действия може да бъде релевантен критерий.

33. При тези обстоятелства *Verwaltungsgericht Darmstadt* (Административен съд Дармщад, Германия) спира производството и поставя на Съда следните преюдициални въпроси:

- „1) Трябва ли член 2 от Директива 2003/88/ЕО да се тълкува в смисъл, че дежурствата, по време на които даден работник е задължен да стигне до границите на града на местоработата му в служебно облекло със служебното превозно средство в рамките на двадесет минути, следва да се считат за работно време, независимо че работодателят не е определил къде да е местонахождението на работника, но работникът все пак е съществено ограничен в избора на място и във възможностите да се посвети на личните и обществените си интереси?
- 2) Ако отговорът на първия въпрос е утвърдителен, трябва ли в случай като разглеждания в първия преюдициален въпрос член 2 от Директива 2003/88/ЕО да се тълкува в смисъл, че при определянето на понятието „работно време“ следва да се отчита и дали и доколко по време на дежурство, полагано на място, което не е определено от работодателя, се очаква работникът да бъде редовно извикан?“.

III. Правен анализ

A. 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 особена хипотеза на платения годишен отпуск по член 7, параграф 1 от същата директива⁷; 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 работно време на часовете на домашно дежурство, 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 възнаграждението, е ирелевантно, тъй като националната юрисдикция, а не Съдът следва да разреши този въпрос в рамките на спора в главното производство⁸.

⁷ 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).

⁸ Вж. решение от 21 февруари 2018 г., *Matzak* (C-518/15, EU:C:2018:82, т. 26).

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 време⁹.

39. Този стремеж е ключов елемент в структурата 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.¹⁰

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 Хартата¹¹.

42. Именно в тази нормативна рамка 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 здраве¹², защита, която не е само в личен интерес на работника, а и в интерес на неговия работодател, както и в обществен интерес¹³.

⁹ 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).

¹⁰ 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).

¹¹ Вж. в този смисъл също заключението на генералния адвокат Танчев по дело King (C-214/16, EU:C:2017:439, т. 36).

¹² Вж. 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).

¹³ Вж. заключението на генералния адвокат Bot по дело Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:338, т. 52).

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 да засегне посоченото упражняване¹⁴.

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 да ограничава правата му¹⁵.

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

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 оказва неблагоприятно въздействие върху регулаторното равновесие в много държави членки¹⁶.

47. При определянето на понятието „*работно време*“ за целите на прилагането на предвидените в нея защитни мерки в Директивата всъщност се сочи „*всеки период, през който работникът работи на разположение на работодателя и изпълнява своята дейност или задължения*“¹⁷[...]; 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 работниците¹⁸; 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 93/104¹⁹ за хармонизиране на защитата на безопасността и здравето на работниците посредством минимални изисквания“²⁰.

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

15 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).

16 В този смисъл в правната теория вж. Leccese V. Directive 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 Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2018 г., 1285—132, по-специално стр. 1291.

17 Курсивът е мой.

18 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).

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

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

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

50. Всъщност понятията „работно време“ и „почивка“ са „взаимно изключващи се“²¹. 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“²².

51. В правната теория се поддържа, че „тази двуполусна система се характеризира с опростеност, но не е лишена от недостатъци“²³. 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 почивката²⁴.

53. Понастоящем, макар да разбирам необходимостта, която е в основата на предложенията за преодоляване на съществуващото строго разделение²⁵, 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 почивка²⁶ 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 ясения и недвусмислен нормативен текст: всеки период, който не е работно време, е почивка²⁷.

21 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).

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

23 F. Kéfer e J. Clesse, 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 г., стр. 161.

24 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 P., Ichino L'orario di lavoro e i riposi. Artt. 2107—2109 — In: Schlesinger P. (сборник 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.

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

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

27 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 разглеждат 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 в периода, през който горският надзорник е длъжен да осигурява опазването на поверения му горски участък, попада в приложното поле не на тази директива, а на относимите националноправни разпоредби“.

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)²⁸.

57. Както ще видим, при телеологично ориентираното тълкуване Съдът е трябвало да се отклони от буквалното тълкуване на тази разпоредба на Директивата²⁹.

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 въпрос³⁰ Съдът разграничава двете хипотези на: 1) дежурство, дадено съгласно режима за физическо присъствие на работното място (период на дежурство на работното място); 2) дежурство съгласно системата, според която трябва постоянно да е възможно работниците да бъдат открити, 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 време³¹, включително в периода, през който той не извършва конкретно трудова дейност.

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

62. В случаите на домашни дежурства 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 Simar, 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 могли 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.

28 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.

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

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

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

65. Дело Matzak³² се различава от Simar 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*³³ (в случая в дома на работника), със задължението да се отзове на повикването *в рамките на 8 минути*.

66. По същество Съдът приема, че домашно 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 възпрепятстват значително свободата на работника да се посвети на личните и обществените си интереси по време на почивката.

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 място³⁴, 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 своята 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; 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 времето на домашното дежурство като работно време, винаги е необходимо наличието на тези критерии 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.

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

71. С двата 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 дежурствата, наложени на работника при обстоятелствата в настоящия случай, трябва да се квалифицират като „работно време“, или напротив, като „почивка“ по смисъла на определенията в посочената директива.

32 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 обаждане, на което е бил длъжен да отговори, като в противен случай се налагат дисциплинарни наказания, и да стигне в рамките на 8 минути до противопожарната служба, вече готов в работно облекло.

33 Курсивът е мой.

34 Където от едновременното съществуване на два елемента на понятието „работно време“, съдържащо се в член 2 от Директива 2003/88 (пространствен елемент, 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).

72. Описаните от запитващата юрисдикция особени обстоятелства, които са породили съмнения относно възможността случай като разглеждания от нея да бъде включен в ситуациите, които вече са анализирани от Съда, са следните: а) обстоятелството, че работникът е трябвало да може да бъде намерен по телефона и да достигне до границите на града, в който работи, в рамките на 20 минути; б) обстоятелството, че при подаване на сигнал за предприемане на оперативни действия работникът е трябвало да достигне до съответното място в рамките на горепосочения период от време в работно облекло; в) обстоятелството, че през този период на домашно дежурство работникът разполагал със служебно превозно средство, с което е трябвало да участва в операции, което се ползвало със специални привилегии при движение по пътищата, и г) малката честота на случаите, в които работникът е бил повикван или е трябвало да участва в операции по време на дежурствата (20 пъти от общо 126 дежурства, дадени между 2013 г. и 2015 г.).

73. Преценките, които следва да се направят с оглед на изложеното по-горе, се отнасят до: 1) мястото, където работникът трябва да се намира през времето, когато е в домашно дежурство; 2) времето за реакция на повикването; 3) особеностите, свързани с условията на участие в операции (необходимост от носене на работно облекло и наличие на служебно превозно средство), и 4) честотата, с която работникът трябва да се отзовава на повикванията за участие в операции.

74. Що се отнася до първия аспект — местонахождението по време на домашното дежурство, от преписката става ясно, че работникът не е имал правното задължение да оставя нито 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 бъде в състояние да достигне до границите на град Офенбах на Майн в рамките на времето за реакция от двадесет минути.

75. Вторият аспект — времето за реакция на повикването, равняващо се на двадесет минути, изглежда най-сложен, тъй като не може да се счита за почти „незабавна“ реакция, но също така не може напълно да позволи на работника да планира почивка в очакване на повикването.

76. С оглед на тези първи два аспекта, следвайки насоките на практиката на Съда, описани в точка 69 по-горе, в случай като разглеждания в главното производство би следвало да се изключи определянето на периода на разположение като работно време. Всъщност, докато второто условие — работникът да е на разположение на работодателя, за да се отзове на повикването — със сигурност е изпълнено, първото условие — работникът да се намира на определено от работодателя място — не е изпълнено; по-нататък, що се отнася до третото условие — времето за реакция на повикването да е особено ограничено — то трябва да бъде проверено, тъй като времето за реакция, макар и значително по-голямо от това по дело Matzak, все пак е по-скоро кратко.

77. Третият и четвъртият аспект — съответно този, който е свързан със задължението за участие в операции в униформа и наличието на служебно превозно средство, и този, който е свързан с предвидимостта на честотата на повикванията за участие в операции по време на домашните дежурства — според изложеното от запитващата юрисдикция, налагат да бъде извършен анализ на действителната квалификация на времето, прекарано от работника на постоянно разположение. Всъщност, както беше посочено, тя изразява съмнения относно факта, че с оглед на всички обстоятелства по конкретния случай обстоятелството, че когато работникът е на постоянно разположение, той не е длъжен да пребивава в определено от работодателя място, е достатъчно, за да се изключи квалифицирането на това време като работно време.

78. Що се отнася до третия аспект — особеностите, свързани с условията за участие в операции — от преписката по делото е видно, че през периодите на постоянно разположение работникът не само трябва да може да бъде намерен и да избере местонахождението си така, че да може да стигне до границите на град Офенбах на Майн в рамките на 20 минути, но и че работодателят изисква от него да участва в операциите в работно облекло и с предоставеното му служебно превозно средство. Последните две обстоятелства, които засягат времето на реакция, са наложени от работодателя ограничения, а не обективни положения, които са извън управленските правомощия на работодателя (за разлика от дело C-344/19 относно особеното географско положение на мястото на работа).

79. Изискването за участие в операциите в работно облекло води до намаляване на времето за реакция в зависимост от сложността на това техническо облекло и времето, необходимо за обличането му, като националната юрисдикция трябва конкретно да прецени това обстоятелство.

80. Предоставянето на служебно превозно средство за достигане до мястото на операцията при повикване би могло обаче да увеличи времето, с което работникът действително разполага, ако националната юрисдикция установи това, което, изглежда, следва от преписката по делото, а именно че става въпрос за служебно превозно средство със специални права и привилегии при движение по пътищата поради спешността на оперативните действия. Всъщност това би позволило на работника да стигне по-бързо до местоназначението, където е необходимо да се проведе операция, отколкото ако разполагаше само с лично транспортно средство или обикновен обществен транспорт.

81. Накрая, що се отнася до четвъртия аспект — свързан с предвидимостта на честотата, с която може да се наложи работникът да отговаря на обажданията или да участва в операции по време на домашните дежурства — според мен този аспект също, поне отчасти, зависи от управленските правомощия на работодателя, които в рамките на организацията на предприятието си може да прави прогнозни преценки на необходимостта от оперативни действия. От преписката по делото е видно, че по време на периодите на постоянно разположение между 2013 г. и 2015 г. работникът е трябвало да се отзовава средно на 6,67 повиквания годишно. Според мен такава честота на необходимите оперативни действия не означава, че работникът обикновено трябва да очаква да бъде потърсен или да участва в операции по време на домашното дежурство. И по този въпрос националната юрисдикция трябва да направи проверки по същество и свързаните с тях преценки.

82. Според мен за разрешаването на настоящия случай се потвърждават принципите, изведени до този момент от Съда: определящите фактори за квалифицирането на домашното дежурство като работно време са наложените от работодателя ограничения, които не позволяват на работника да ползва достатъчна почивка³⁵.

83. Допълнителният елемент, който Съдът би могъл днес да добави, отново с оглед на многократно посочената телеологична гледна точка на 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 времето на домашно дежурство като работно време, а е достатъчно обстоятелството, че работникът е на разположение на работодателя и трябва да предприеме действия, за да извърши своята

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, р. 7, 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 крайгълният 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“.

действителна работа в рамките на много кратко време. Освен това в някои случаи в рамките на цялостната преценка, която националните юрисдикции трябва да направят, към решаващите фактори могат да бъдат добавени някои допълнителни критерии, които могат да помогнат при разрешаването на случаи, при които има съмнения.

84. 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.

85. 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.

86. Всъщност по делата *Grigore* и *Тусо* обстоятелството, че работникът се намира или не на конкретно място, определено от работодателя или в близост до работното място, е счтено за неутрално по отношение на квалифицирането на времето на домашното дежурство.

87. По дело *Grigore*, като се има предвид, че предоставянето на служебно жилище в близост до работното място не е решаващ фактор за квалифицирането на времето на домашно дежурство като работно време или почивка, Съдът все пак оставя на националния съд да прецени въз основа на следния критерий: времето на домашно дежурство би могло 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.

88. От друга страна по дело *Тусо*³⁷ Съдът 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.

89. Следователно прочитът на предишните решения на Съда от гледна точка на телеологичното тълкуване, на което вече многократно се позовах, ме навежда на мисълта, че решаващият фактор при квалифицирането на времето на домашно дежурство е интензитетът на ограниченията, произтичащи от подчиняването на работника на заповедите на работодателя, и по-специално времето за реакция на повикването.

90. 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.

91. 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.

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).

92. Според мен времето за реакция влияе и на мястото, където работникът трябва да се намира през времето на домашно дежурство³⁸: очевидно е, че твърде краткото време за реакция налага, когато е в домашно дежурство, работникът да се намира в рамките на определен географски периметър, който по същество се определя от работодателя³⁹. Всъщност последният, макар да не задължава работника да бъде на определено място, ако му наложи твърде кратко време за реакция на повикването, той практически му налага и значително ограничение на свободата му на движение.

93. Ето защо считам, че не толкова мястото, където се намира работникът по време на домашното дежурство, 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.

94. Всъщност не виждам големи различия по отношение на ограниченията на работника между положението, при което той е длъжен да остане в дома си по време на домашното дежурство, и положението, при което той няма това задължение, но е длъжен да се отзове на повикването в твърде кратък срок.

95. Следователно, както бе посочено по-горе, според мен интензитетът на ограниченията, произтичащи от подчиняването на заповедите на работодателя, играе решаваща роля за квалифицирането на времето на домашно дежурство 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.

96. Налагането на място за прекарване на времето на домашно дежурство може да играе роля като белег на горепосочения интензитет на подчиняване на заповедите на работодателя само в рамките на цялостната преценка.

97. 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 времето на домашно дежурство 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.

98. След като беше установен решаващият фактор за квалифицирането на времето на дежурство 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.

99. Всъщност, когато времето за реакция на повикването е очевидно кратко, тоест в рамките на няколко минути, считам, че това е достатъчно, за да се квалифицира времето на домашно дежурство 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.

³⁸ Задължението да се отзове на повикването в твърде 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 ръководители S. Gilson и L. Dear), Anthémis, Limal, 2011, p. 374.

100. Ако обаче, както в настоящия случай, 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 времето на домашно дежурство, 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 времето на домашно дежурство да налага определени 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.

101. 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 източник⁴⁰, на „качеството на времето“, с което разполага работникът, когато е в домашно дежурство. Всъщност считам, че този критерий може да се окаже прекалено субективен и следователно да подлежи на различни тълкувания на националните юрисдикции, включително поради различната чувствителност в отделните държави, които тълкувания не биха били от полза за правната сигурност.

102. В писмените си становища и в съдебното заседание участвалите страни⁴¹ посочват множество критерии, състоящи се от ограничения, от които може да зависи квалифицирането на времето на домашно дежурство като работа или като почивка: задължителен характер на отзоваването на повикването; свобода на действие на работника при такова повикване (възможност за предприемане на действия от разстояние, възможно заместване от друг работник); предвиждане на санкции, ако не се отзове или се забави при повикването; степен на спешност на операцията, 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, наличие на служебно превозно средство.

103. В допълнение към тях критерият за разумното очакване да бъде извикан отново на работа, предмет на втория преюдициален въпрос по настоящото дело, изглежда се отнася до отражението на честотата на операциите върху характера на ефективна почивка на времето на домашно дежурство.

104. 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.

105. 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.

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

⁴¹ В хода на общото съдебно заседание с дело C-344/19.

106. 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.

107. Бих изключил също така възможността да се придаде особено значение на равнището на отговорност и на изпълняваните конкретни задачи: домашното дежурство 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 нивото 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 операцията и за естеството и значението на интересите, свързани с извършваната дейност.

108. 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.

109. 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 предприемане на действия от разстояние, без да се отива до работното място, или в случай че 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.

110. Същото трябва да се каже и за последствията, предвидени в случай на забавяне или липса на реакция след повикване по време на домашното дежурство.

111. Както беше посочено, по време на домашно дежурство 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 времето на домашно дежурство.

112. Дори привидно по-маловажни обстоятелства, като тези по настоящото дело, а именно необходимостта да се носи техническо облекло за работа и наличието на служебен автомобил, за да се достигне до мястото на операцията, биха могли да имат значение за квалифицирането на времето на домашно дежурство, по-специално при преценката дали времето за отзоваване на повикването е достатъчно или не.

113. Както бе посочено в точки 77—79, ако работникът разполага с относително кратко време, за да реагира на служебното повикване през периода на домашно дежурство и работодателят го задължава да носи в същия промеждутък от време специално облекло, за обличането на което се изисква особено дълго време, това обстоятелство би могло да повлияе на горепосочената преценка дали времето за реакция е достатъчно.

114. По същия начин, напротив, предоставянето от работодателя на служебно превозно средство за достигане до мястото на операцията 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 операцията интереси, би могло да повлияе на преценката дали времето за реакция е достатъчно предвид улесняването 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.

115. Друго обстоятелство, също зависещо от работодателя, което според мен в случай на съмнение може да повлияе върху квалифицирането на периода на домашно дежурство, е свързано с времевия диапазон и продължителността на периода на домашно дежурство. 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.

116. Накрая, що се отнася до обстоятелството, свързано с вероятната честота на операциите, която, както беше отбелязано, е специфичен предмет на втория преюдициален въпрос по настоящото дело, според мен тя може да бъде включена в обстоятелствата, които да се преценяват в случай на съмнение, обаче без никакъв автоматизъм: малката честота на операциите не позволява периодът на домашно дежурство да бъде квалифициран като почивка, както друга честота не позволява да се счита за работно време.

117. 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 дежурството⁴².

118. Това обстоятелство, както беше посочено, поне отчасти зависи от управленските правомощия на работодателя, който в рамките на организацията на предприятието си може да прави прогнозни преценки относно необходимостта от операции.

119. Ако по време на периодите на домашно дежурство операциите се повтарят често, ангажирането на работника става толкова значимо, че възможността му да планира свободното си време през тези периоди намалява почти напълно, а ако е съчетано с условието за кратък срок за отзоваване на повикването, има опасност тези операции да застрашат сериозно ефективността на неговата почивка.

120. 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 дежурства — трябва да квалифицират времето, прекарано от работника в домашно дежурство, като работно време или като почивка. Те трябва конкретно да проверят дали така прекараното време по принцип е почивка или поради особено строгите ограничения, въведени от работодателя, то губи присъщите си естествени си характеристики, за да се превърне в работно време.

⁴² В този смисъл е писменото становище на финландското правителство (т. 22).

IV. Заключение

121. 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 времето на дежурство като работно време или като 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 времето на домашно дежурство, могат да се вземат предвид допълнителни характеристики, 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 домашно дежурство.

Тези характеристики 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 характеристики могат да бъдат например свободата на действие на работника при повикване, последствията, предвидени в случай на забавяне или липса на реакция след повикване, необходимостта да се носи техническо облекло за работа, наличието на служебен автомобил, за да се достигне до мястото на операцията, времевият диапазон и продължителността на времето на домашно дежурство, вероятната честота на операциите.

При обстоятелствата в настоящия случай периодите на домашно дежурство на пожарникар, който е задължен да бъде в състояние да стигне до границите на града на местоработата му в служебно облекло със служебното превозно средство в рамките на 20 минути — време за реакция, което очевидно не е кратко, но също така не може да гарантира ефективна почивка на работника — макар и без конкретни ограничения по отношение на мястото, наложени от работодателя, биха могли да се квалифицират като „работно време“, ако фактическите констатации, които националният съд трябва да направи, потвърдят наличието на някои характеристики, които заедно с продължителността на времето за реакция не могат да гарантират ефективността на почивката на работника.

2) Определението на понятието „работно време“, съдържащо се в член 2 от Директива 2003/88, трябва да се тълкува в смисъл, че следва да се отчита — макар и без никакъв автоматизъм, а само като допълнителен критерий — и дали и колко често се очаква по време на дежурство да бъде поискано от работника да се отзове на повикване. Всъщност голямата честота на операциите по време на домашните дежурства би могла да доведе до толкова голямо ангажиране на работника, че възможността му да планира свободното си време през тези периоди да намалее почти напълно, и ако е съчетана с условието за кратък срок за отзоваване на повикването, има опасност тя да застраши сериозно ефективността на почивката на работника“.