



Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (пети състав)

11 ноември 2021 година *

„Преюдициално запитване — Защита на безопасността и здравето на работниците — Организация на работното време — Директива 2003/88/ЕО — Член 2 — Понятие за работно време — Нещатен пожарникар — Дежурство в условията на постоянно разположение на повикване — Упражняване по време на дежурството на професионална дейност като самостоятелно заето лице — Ограничения, произтичащи от условията на постоянно разположение на повикване“

По дело C-214/20

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Labour Court (Трудов съд, Ирландия) с акт от 6 май 2020 г., постъпил в Съда на 20 май 2020 г., в рамките на производство по дело

MG

срещу

Dublin City Council

СЪДЪТ (пети състав),

състоящ се от: Е. Regan, председател на състава, К. Lenaerts, председател на Съда, изпълняващ функцията на съдия от пети състав, С. Lycourgos (докладчик), председател на четвърти състав, I. Jarukaitis и М. Ilešič, съдии,

генерален адвокат: G. Pitruzzella,

секретар: A. Calot Escobar,

предвид изложеното в писмената фаза на производството,

като има предвид становищата, представени:

- за MG, от В. O'Brien,
- за Dublin City Council, от Е. Hunt, в качеството на представител,

* Език на производството: английски.

- за белгийското правителство, от L. Van den Broeck и M. Van Regemorter, в качеството на представители,
- за френското правителство, от E. de Moustier и N. Vincent, в качеството на представители,
- за нидерландското правителство, от M. K. Bulterman, C. S. Schillemans и H. S. Gijzen, в качеството на представители,
- за финландското правителство, първоначално от S. Hartikainen и A. Laine, а впоследствие от H. Lerro и A. Laine, в качеството на представители,
- за Европейската комисия, първоначално от D. Recchia, C. Valero и M. Wilderspin, а впоследствие от D. Recchia и C. Valero, в качеството на представители,

предвид решението, взето след изслушване на генералния адвокат, делото да бъде разгледано без представяне на заключение,

постанови настоящото

Решение

- 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 (ОВ L 299, 2003 г., стр. 9; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 7, стр. 3).
- 2 Запитването е отправено в рамките на спор между MG и Dublin City Council (Градски съвет на Дъблин, Ирландия) относно изчисляването на часовете труд, които първият е положил за втория през периодите на дежурство в условията на постоянно разположение на повикване.

Правна уредба

Правото на Съюза

Директива 89/391/ЕИО

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

„Работодателят е длъжен да осигури безопасни и здравословни условия на работниците във всички аспекти, свързани с работата“.

4 Член 6, параграф 1 от тази директива предвижда:

„В рамките на своите отговорности работодателят предприема необходимите мерки за опазване на безопасността и здравето на работниците, включително предотвратяването на професионалните рискове, предоставянето на информация и обучение, както и осигуряването на необходимата организация и средства.

[...]“.

Директива 2003/88

5 Член 1 от Директива 2003/88 е озаглавен „Предмет и приложно поле“ и гласи:

„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 тази директива е озаглавен „Определения“ и гласи:

„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;

[...]“.

7 Съгласно член 3 от посочената директива, озаглавен „Междудневна почивка“:

„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 5 от същата директива е озаглавен „Междуседмична почивка“ и предвижда:

„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“.

[...]“.

- 9 Член 6 от Директива 2003/88, озаглавен „Максимална продължителност на седмично работно време“, гласи:

„Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че при съблюдаване на необходимостта от опазване на безопасността и здравето на работниците:

- а) продължителността на седмичното работно време се ограничава чрез законови, подзаконови или административни разпоредби, или чрез колективни трудови договори или споразумения между социалните партньори;
- б) средното работно време за всеки седемдневен период, включително извънредния труд, не надвишава 48 часа“.

Ирландското право

- 10 Organisation of Working Time Act 1997 (Закон от 1997 г. за организацията на работното време) въвежда в ирландското право 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), която е отменена и заменена с Директива 2003/88.

- 11 Член 2, параграф 1 от този закон гласи:

„[...]

„[P]аботно време“ е всеки период, през който работникът:

- а) е на работното си място или на разположение на работодателя и
- б) изпълнява работните си дейности или задължения

[...]“.

Спорът в главното производство и преюдициалните въпроси

- 12 MG е нещатен пожарникар, нает на работа на непълно работно време от Градския съвет на Дъблин. По силата на система за дежурства той постоянно е на разположение на повикване на обучилата го противопожарна служба.
- 13 MG е длъжен да участва в 75 % от пожарогасителните дейности на тази служба и има възможност да се въздържа от участие в останалите ѝ такива дейности. Без да е длъжен през периодите на дежурство да се намира на определено място, той трябва, когато получи спешно повикване за участие в противопожарни дейности, да се стреми да се яви в противопожарната служба в рамките на пет минути след повикването и във всички случаи в рамките на максимум до десет минути.
- 14 Периодът на дежурство в условията на постоянно разположение на повикване по принцип е 7 дни в седмицата и 24 часа в денонощието. Той се прекъсва само с периоди на отпуск, както и с периоди на отсъствие, за които MG следва да е уведомил предварително Градския съвет на Дъблин и да е получил от него съгласие.

- 15 MG получава основна месечна заплата, която представлява възнаграждение за дежурството в условията на постоянно разположение на повикване, както и допълнително възнаграждение за всяко участие в противопожарни дейности.
- 16 Той има право да извършва професионална дейност за собствена сметка или за втори работодател, но за не повече от 48 часа на седмица средно. Извършването на такава дейност през „действителното работно време“ на MG като нещатен пожарникар обаче е забранено, като за такова се счита времето за участие не само в пожарогасителни дейности, но и в други дейности на противопожарната служба, като например обучения.
- 17 MG трябва да живее и да упражнява професионална дейност на „подходящо разстояние“ от противопожарната служба, за да може да спазва времето за явяване в нея.
- 18 Тъй като счита, че часовете, през които дава дежурство за Градския съвет на Дъблин, трябва да бъдат квалифицирани като „работно време“ по смисъла на Закона от 1997 г. за организацията на работното време и на Директива 2003/88, MG подава жалба по административен ред в този смисъл пред Workplace Relations Commission (Комисия по трудови отношения, Ирландия).
- 19 След като тази жалба по административен ред е отхвърлена, MG подава жалба пред запитващата юрисдикция — Labour Court (Трудов съд, Ирландия).
- 20 Пред тази юрисдикция MG посочва, че трябва постоянно да бъде в състояние да реагира бързо на спешно повикване. Това му пречило свободно да се посвети на семейните и социалните си дейности, както и да професионалната си дейност на таксиметров шофьор. Той отбелязва, че ако не спазва задълженията си към Градския съвет на Дъблин, може да му бъдат наложени дисциплинарни мерки и дори да бъде уволнен. Като му налагал дежурство от 7 дни в седмицата и 24 часа в денонощието и като отказвал да признае, че часовете на дежурство представляват работно време, Градският съвет на Дъблин нарушавал правилата относно междудневната почивка, междуседмичната почивка и максималната продължителност на седмичното работно време.
- 21 В отговор Градският съвет на Дъблин посочва, че по време на дежурството нещатните пожарникари не са длъжни да се намират на определено място. Освен това в случаите, когато не пристигнал в противопожарната служба в рамките на максималното време за явяване, нещатният пожарникар просто не получавал възнаграждение. Предвид гъвкавостта на разглежданото дежурство в условията на постоянно разположение на повикване не било оправдано времето на дежурство да се квалифицира като „работно време“.
- 22 Запитващата юрисдикция констатира, че тълкуването на понятието „работно време“ е определящо за разрешаването на спора в главното производство, тъй като Градският съвет на Дъблин е убеден, че спазва правилата относно междудневната почивка, междуседмичната почивка и максималната продължителност на седмичното работно време, докато според MG Градският съвет на Дъблин нарушава тези правила.
- 23 Запитващата юрисдикция припомня решение от 21 февруари 2018 г., Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82), в което Съдът приема, че дежурство, което пожарникар дава в дома си, като е длъжен да се отзове на повикване от работодателя в рамките на осем минути,

чувствително ограничава възможността на този работник за други занимания и следователно трябва да се квалифицира като „работно време“ по смисъла на член 2 от Директива 2003/88.

- 24 Разглежданото в посоченото решение положение обаче се различава от това в главното производство, тъй като Градският съвет на Дъблин не изисква MG да се намира на определено място, когато е дежурен, и освен това му разрешава да работи за собствена сметка, което той прави като таксиметрови шофьор, или да работи за друг работодател.
- 25 При тези обстоятелства Labour Court (Трудов съд) решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

- „1) Когато работник дава дежурство „на повикване“ на място или места по свой избор, като не се изисква в нито един момент от дежурството да уведомява работодателя за местонахождението си, а се изисква само да може да се отзовава на повиквания в желателен петминутен и максимален десетминутен срок за явяване, трябва ли член 2 от [Директива 2003/88] да се тълкува в смисъл, че докато е в такова дежурство на повикване, този работник се намира в работно време?
- 2) Ако отговорът на първия въпрос е утвърдителен, може ли да се смята, че работник, който не търпи други ограничения освен във връзка с изискването да се отзовава на повиквания в желателен петминутен и максимален десетминутен срок за явяване, а по време на дежурството „на повикване“ може без ограничения да работи едновременно и за друг работодател или да осъществява професионална дейност за своя сметка, се намира в „работно време“ за работодателя, за когото дава дежурството „на повикване“?
- 3) Ако отговорът на втория въпрос е утвърдителен и ако работникът действително работи за втори работодател, докато е в дежурство „на повикване“, с единственото изискване вторият работодател да го освобождава от работа в случай на повикване от първия работодател, трябва ли да се приеме, че времето, през което работникът е в дежурство „на повикване“ и работи за втория работодател, представлява работно време от гледна точка на отношенията му с първия работодател?
- 4) Ако отговорът на третия въпрос е утвърдителен, означава ли това, че работник, който работи за втори работодател, докато е в дежурство на повикване за първия си работодател, натрупва часове работно време едновременно спрямо първия и спрямо втория работодател?“.

По преюдициалните въпроси

По допустимостта

- 26 Следва да се припомни, че в рамките на сътрудничеството между Съда и националните юрисдикции, въведено с член 267 ДФЕС, само националният съд, който е сезиран със спора и трябва да поеме отговорността за последващото му съдебно решаване, може да прецени — предвид особеностите на делото — както необходимостта от преюдициално решение, за да може да се произнесе, така и релевантността на въпросите, които поставя на Съда. Следователно, щом като отправените въпроси се отнасят до тълкуването на правото

на Съюза, Съдът по принцип е длъжен да се произнесе (решение от 15 юли 2021 г., The Department for Communities in Northern Ireland, C-709/20, EU:C:2021:602 т. 54 и цитираната съдебна практика).

- 27 Съдът обаче не може да се произнесе по поставен от национална юрисдикция преюдициален въпрос, когато е съвсем очевидно, че поисканото от националната юрисдикция тълкуване на дадено правило от правото на Съюза няма никаква връзка с действителността или с предмета на спора в главното производство, когато проблемът е от хипотетично естество или още когато Съдът не разполага с необходимите фактически и правни елементи, за да бъде полезен с отговора на поставените му въпроси (решение от 13 декември 2018 г., Rittinger и др., C-492/17, EU:C:2018:1019, т. 37 и цитираната съдебна практика).
- 28 В това отношение е важно да се припомни, че необходимостта да се даде тълкуване на правото на Съюза, което да е от полза за националния съд, изисква последният да спазва стриктно изискванията относно съдържанието на преюдициалното запитване, посочени изрично в член 94 от Процедурния правилник на Съда. В този смисъл по-специално е задължително, както предвижда член 94, букви а) и в) от този правилник, в самото преюдициално запитване да са изложени причините, поради които запитващата юрисдикция има въпроси относно тълкуването или валидността на някои разпоредби на правото на Съюза (решение от 13 декември 2018 г., Rittinger и др., C-492/17, EU:C:2018:1019, т. 38 и 39 и цитираната съдебна практика).
- 29 В случая от акта за преюдициално запитване се установява, че MG е нещатен пожарникар и че през периода на дежурство като такъв упражнява професионална дейност за собствена сметка като таксиметров шофьор.
- 30 След като следователно е безспорно установено, че през периода на дежурство за Градския съвет на Дъблин MG извършва професионална дейност като самостоятелно заето лице, актът за преюдициално запитване не разкрива каквато и да било връзка между третия и четвъртия въпрос и действителността или предмета на спора в главното производство.
- 31 Всъщност с тези въпроси запитващата юрисдикция иска по същество да се установи как понятието „работно време“ по смисъла на член 2, точка 1 от Директива 2003/88 трябва да се тълкува в случаите, когато през период на дежурство за първия работодател, работникът упражнява професионална дейност за втори работодател. Тъй като обаче изложението на фактите не позволява да се разбере как това положение би могло да възникне в случая по главното производство, Съдът не разполага с необходимите данни, за да бъде полезен с отговора си на посочените въпроси.
- 32 Ето защо третият и четвъртият въпрос са недопустими.
- 33 Първият и вторият въпрос, които следва да се разгледат заедно, обаче са допустими, доколкото се отнасят до изрично визираната във втория въпрос хипотеза, при която нещатен пожарникар упражнява, докато дава дежурство в условията на постоянно разположение на повикване, професионална дейност като самостоятелно заето лице.

По същество

- 34 С първия и втория си въпрос, чието разглеждане трябва да се ограничи, както е посочено в точка 33 от настоящото решение, запитващата юрисдикция иска по същество да се установи дали член 2, точка 1 от Директива 2003/88 трябва да се тълкува в смисъл, че период на дежурство в условията на постоянно разположение на повикване на нещатен пожарник — през който този работник упражнява със съгласието на работодателя си професионална дейност за собствена сметка, но при спешно повикване трябва да се яви в противопожарната служба, където работи, в рамките на максимум до десет минути — представлява „работно време“ по смисъла на тази разпоредба.
- 35 Член 2, точка 1 от Директива 2003/88 дефинира понятието „работно време“ като „всеки период, през който работникът работи на разположение на работодателя и изпълнява своята дейност или задължения“. В член 2, точка 2 от тази директива понятието „почивка“ е дефинирано по метода на изключването като всеки период, който не е работно време. Тъй като тези две понятия са взаимно изключващи се, периодът на дежурство на работник трябва да се квалифицира за целите на прилагането на Директива 2003/88 или като „работно време“, или като „почивка“, доколкото тази директива не предвижда междинна категория (вж. в този смисъл решение от 9 септември 2021 г., *Dopravní podnik hl. m. Prahy, C-107/19*, EU:C:2021:722, т. 28 и цитираната съдебна практика).
- 36 Макар в крайна сметка запитващата юрисдикция да трябва да прецени дали разглежданите в главното производство периоди на дежурство в условията на постоянно разположение на повикване трябва да се квалифицират като „работно време“ или „почивка“, това не променя факта, че Съдът трябва да ѝ даде насоки относно критериите, които трябва да се вземат предвид при тази преценка (вж. в този смисъл решение от 9 март 2021 г., *Stadt Offenbach am Main* (Постоянно разположение на пожарник), *C-580/19*, EU:C:2021:183, т. 25 и цитираната съдебна практика).
- 37 В това отношение следва да се припомни, 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. Тези изисквания представляват особено важни правила на осигурителното право на Съюза, от които трябва да се ползва всеки работник. По-конкретно, като установява правото на всеки работник на ограничаване на максималната продължителност на труда и на периоди на дневна и седмична почивка, тази директива уточнява основното право, което изрично е прогласено в член 31, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз, и следователно трябва да се тълкува с оглед на посочения член 31, параграф 2. Поради това разпоредбите на тази директива не могат да се тълкуват стеснително в ущърб на правата, които работниците черпят от нея (решение от 9 март 2021 г., *Stadt Offenbach am Main* (Постоянно разположение на пожарник), *C-580/19*, EU:C:2021:183, т. 26—28 и цитираната съдебна практика).
- 38 По отношение на квалифицирането на периодите на дежурство Съдът е приел, че всички те, включително и тези в условията на постоянно разположение на повикване, при които наложените на работника ограничения са от такова естество, че обективно и чувствително засягат възможността му през тези периоди свободно да организира времето, когато неговите професионални услуги не се изискват, и да се посвети на своите собствени

интереси, попадат в обхвата на понятието „работно време“ по смисъла на Директива 2003/88 (решение от 9 март 2021 г., Stadt Offenbach am Main (Постоянно разположение на пожарникар), C-580/19, EU:C:2021:183, т. 38).

- 39 Обратно, когато наложените на работника ограничения в определен период на дежурство не са толкова интензивни и без големи затруднения му позволяват да управлява своето време и да се посвети на собствените си интереси, единствено времето, свързано с действително положен в този период труд, ако има такъв, е „работно време“ за целите на прилагането на Директива 2003/88 (решение от 9 март 2021 г., Stadt Offenbach am Main (Постоянно разположение на пожарникар), C-580/19, EU:C:2021:183, т. 39 и цитираната съдебна практика).
- 40 За да се прецени дали дежурство в условията на постоянно разположение на повикване обективно причинява големи затруднения, които чувствително засягат организацията от съответния работник на времето, през което неговите професионални услуги не се изискват, по-специално следва да се вземат предвид срокът, с който работникът разполага, за да поднови служебната си дейност за работодателя, за който дава това дежурство, от момента, в който последният е изискал това, както и средната честота на дейностите, които работникът действително е трябвало да извърши през този период, ако има такива (вж. в този смисъл решение от 9 март 2021 г., Stadt Offenbach am Main (Постоянно разположение на пожарникар), C-580/19, EU:C:2021:183, т. 45).
- 41 В това отношение Съдът е уточнил, че когато през период на дежурство този срок е ограничен до няколко минути, този период по принцип трябва в своята цялост да се счита за „работно време“. Необходимо е обаче, както Съдът също е уточнил, да се прецени конкретно отражението на подобен срок за реакция, като се вземат предвид и останалите ограничения, ако има такива, наложени на работника, както и облекченията, които са му били предоставени по време на същия период (решение от 9 март 2021 г., Stadt Offenbach am Main (Постоянно разположение на пожарникар), C-580/19, EU:C:2021:183, т. 47 и 48 и цитираната съдебна практика).
- 42 Запитващата юрисдикция следва да прецени с оглед на всички обстоятелства по случая и въз основа на указанията, припомнени в точки 38—41 от настоящото решение, дали през периодите на дежурство в условията на постоянно разположение на повикване наложените на MG ограничения са били с такава интензивност, че обективно и чувствително да засегнат възможността му свободно да организира през тези периоди времето, когато професионалните му услуги на нещатен пожарникар не се изискват.
- 43 В това отношение предоставената на MG възможност да упражнява друга професионална дейност през периодите на дежурство представлява важен показател, че условията на постоянно разположение на повикване не налагат на този работник големи ограничения, които чувствително засягат организацията на времето му, при условие че се установи, че правата и задълженията по трудовия му договор, колективните трудови договори и правната уредба на съответната държава членка са уредени по начин, който позволява ефективното упражняване на такава дейност през значителна част от тези периоди.
- 44 Обстоятелствата, че MG в нито един момент не трябва да се намира на конкретно място през периодите на дежурство в условията на постоянно разположение на повикване, че не е длъжен да участва във всички дейности на противопожарната служба, в която работи, като една четвърт от тези дейности могат да бъдат извършвани и без негово участие, и че

му е позволено да упражнява друга професионална дейност за не повече от 48 часа на седмица средно, биха могли да представляват обективни елементи, позволяващи да се приеме, че той е в състояние да осъществява, в съответствие със собствените си интереси, тази друга професионална дейност през периодите на дежурство и да посвещава значителна част от времето си на нея, освен ако средната честота на спешните повиквания и средната продължителност на дейностите не възпрепятстват ефективното упражняване на професионална дейност, която може да бъде съчетана с работата на нещатен пожарник, като запитващата юрисдикция следва да прецени дали това е така.

- 45 Следва също да се уточни, че възможните организационни затруднения в резултат на направен от съответния работник избор, като например на място на живеене или на места на упражняване на друга професионална дейност, които са повече или по-малко отдалечени от мястото, на което той трябва да може да се яви за определено време в рамките на работата си на нещатен пожарник, не биха могли да бъдат взети предвид (вж. по аналогия решение от 9 март 2021 г., Stadt Offenbach am Main (Постоянно разположение на пожарник), C-580/19, EU:C:2021:183, т. 41 и 42 и цитираната съдебна практика).
- 46 Ако с оглед на всички релевантни обстоятелства в главното производство се установи, че посочените периоди на дежурство не отговарят на условията да бъдат квалифицирани като „работно време“ по смисъла на член 2, точка 1 от Директива 2003/88, то те следва, видно от точка 35 от настоящото решение, да се считат, с изключение на времето, свързано с действително полагания труд, за „периоди на почивка“ по смисъла на член 2, точка 2 от тази директива.
- 47 При това положение квалифицирането на период на дежурство като „почивка“ за целите на прилагането на Директива 2003/88 не засяга задължението на работодателите да спазват специфичните задължения, възложени им с членове 5 и 6 от Директива 89/391, за да опазят безопасността и здравето на своите работници. От това следва, че работодателите не могат да въвеждат толкова продължителни или чести дежурства, които създават риск за безопасността или здравето на работниците, независимо от обстоятелството, че тези периоди са квалифицирани като „почивка“ по смисъла на член 2, точка 2 от Директива 2003/88. Държавите членки следва да определят в националното си право правилата за прилагане на това задължение (решение от 9 март 2021 г., Stadt Offenbach am Main (Постоянно разположение на пожарник), C-580/19, EU:C:2021:183, т. 60 и цитираната съдебна практика).
- 48 С оглед на всички изложени съображения на първия и втория въпрос следва да се отговори, че член 2, точка 1 от Директива 2003/88 трябва да се тълкува в смисъл, че период на дежурство в условията на постоянно разположение на повикване на нещатен пожарник — през който този работник упражнява със съгласието на работодателя си професионална дейност за собствена сметка, но при спешно повикване трябва да се яви в противопожарната служба, където работи, в рамките на максимум до десет минути — не представлява „работно време“ по смисъла на тази разпоредба, ако от цялостната преценка на всички обстоятелства по случая, и по-специално от обхвата и условията на тази възможност за упражняване на друга професионална дейност и от липсата на задължение за участие във всички извършвани от тази противопожарна служба дейности следва, че наложените на работника ограничения през този период не са от естество да засегнат обективно и чувствително неговата възможност свободно да организира през същия този период времето, през което неговите професионални услуги като пожарник не се изискват.

По съдебните разноси

- 49 С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред запитващата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноси. Разходите, направени за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (пети състав) реши:

Член 2, точка 1 от Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време трябва да се тълкува в смисъл, че период на дежурство в условията на постоянно разположение на повикване на нещатен пожарник — през който този работник упражнява със съгласието на работодателя си професионална дейност за собствена сметка, но при спешно повикване трябва да се яви в противопожарната служба, където работи, в рамките на максимум до десет минути — не представлява „работно време“ по смисъла на тази разпоредба, ако от цялостната преценка на всички обстоятелства по случая, и по-специално от обхвата и условията на тази възможност за упражняване на друга професионална дейност и от липсата на задължение за участие във всички извършвани от тази противопожарна служба дейности следва, че наложените на работника ограничения през този период не са от естество да засегнат обективно и чувствително неговата възможност свободно да организира през същия този период времето, през което неговите професионални услуги като пожарник не се изискват.

Подписи