



Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (голям състав)

9 март 2021 година *

„Преюдициално запитване — Защита на безопасността и здравето на работниците — Организация на работното време — Директива 2003/88/ЕО — Член 2 — Понятие „работно време“ — Дежурство в условията на постоянно разположение на повикване — Професионални пожарникари — Директива 89/391/ЕИО — Членове 5 и 6 — Психосоциални рискове — Задължение за превенция“

По дело C-580/19

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Verwaltungsgericht Darmstadt (Административен съд Дармщат, Германия) с акт от 21 февруари 2019 г., постъпил в Съда на 30 юли 2019 г., в рамките на производство по дело

RJ

срещу

Stadt Offenbach am Main,

СЪДЪТ (голям състав),

състоящ се от: К. Lenaerts, председател, R. Silva de Lapuerta, заместник-председател, Ал. Арабаджиев, А. Prechal, М. Vilaras и N. Piçarra, председатели на състави, Т. von Danwitz, С. Toader, М. Safjan, D. Šváby, S. Rodin, F. Biltgen, К. Jürimäe, С. Lycourgos (докладчик) и L. S. Rossi, съдии,

генерален адвокат: G. Pitruzzella,

секретар: M. Longar, администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 22 юни 2020 г.,

като има предвид становищата, представени:

- за белгийското правителство, от S. Baeyens, L. Van den Broeck, M. Jacobs и C. Pochet, в качеството на представители,
- за испанското правителство, от S. Jiménez García, в качеството на представител,
- за френското правителство, от A. Ferrand, R. Coesme, E. Toutain и A.-L. Desjonquères, в качеството на представители,

* Език на производството: немски.

- за нидерландското правителство, от М.К. Bulterman и С.С. Schillemans, в качеството на представители,
- за финландското правителство, първоначално от Н. Leppo и J. Heliskoski, а впоследствие от Н. Leppo, в качеството на представители,
- за Европейската комисия, първоначално от В.-Р. Killmann и М. van Beek, а впоследствие от В.-Р. Killmann, в качеството на представители,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 6 октомври 2020 г.,

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 RJ и Stadt Offenbach am Main (град Офенбах на Майн, Германия) по повод на предявено от RJ искане за заплащане на възнаграждение за дадени от него дежурства в условията на постоянно разположение на повикване. Най-напред следва да се уточни, че в рамките на настоящото решение терминът „дежурство“ като цяло обхваща всички периоди, през които работникът остава на разположение на своя работодател, за да може да осигури изпълнението на възложена му от него работа, а изразът „дежурство в условията на постоянно разположение на повикване“ се отнася до частта от тези периоди, през която работникът не е длъжен да стои на работното си място.

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 от тази директива гласи:

„1. 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.

Работодателят следи за адаптирането на тези мерки, за да се отчитат променящите се обстоятелства и има за цел подобряване на съществуващото положение.

2. Работодателят прилага мерките, предвидени в първата алинея на параграф 1 на основата на следните общи принципи на превенция:

- а) избягване на рисковете;
- б) оценка на рисковете, които не могат да бъдат избегнати;
- в) борба с рисковете при източника им;

[...]

3. Без да се засягат другите разпоредби на настоящата директива, работодателят трябва, предвид естеството на дейностите в предприятието и/или ведомството:

- а) да оценява рисковете за безопасността и здравето на работниците, *inter alia*, при избора на работно оборудване, използването на химични вещества или препарати и организацията на работните места.

Вследствие на тази оценка и при необходимост, превантивните мерки, както и методите на работа и производство, прилагани от работодателя трябва:

- да осигуряват подобряване нивото на закрила на работниците по отношение на безопасността и здравето им,
- да бъдат интегрирани във всички дейности на предприятието и/или ведомството и на всички нива на йерархията;

[...]“.

Директива 2003/88

5 Член 1 от Директива 2003/88 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 работно време; и
- б) някои аспекти на нощния труд, работата на смени и режима на работа.

[...]“.

6 Член 2 от тази директива 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;
- [...]“.

7 Съгласно член 7, параграф 1 от посочената директива:

„Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че всеки работник има право на платен годишен отпуск от най-малко четири седмици в съответствие с условията за придобиване на право и предоставяне на такъв отпуск, предвидени от националното законодателство и/или практика“.

Германското право

8 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. (GVBl., стр. 693) по-специално 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 [...]“.

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

10 Задълженията на служителя, който работи като „BvE“, са посочени конкретно на стр. 6 от Оперативните правила:

„По време на службата като „BvE“ служителят трябва да бъде на разположение и да се намира на място, което му позволява да спази 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“.

Спорът в главното производство и преюдициалните въпроси

11 RJ е служител и работи като пожарникар, ръководител на група, към противопожарната служба в град Офенбах на Майн. Наред с редовните си задължения съгласно приложимата нормативна уредба в противопожарната служба в града той трябва редовно да изпълнява служебни задължения като „BvE“.

- 12 По време на дежурство като „BvE“ RJ трябва постоянно да е на разположение на повикване и да поддържа в готовност служебното си облекло, както и предоставеното от работодателя му служебно превозно средство. Той трябва да приема входящите обаждания, чрез които получава информация за събития и от своя страна следва да взема решения във връзка с тези събития. В определени случаи той трябва да отиде до мястото на операцията или до местоработата. По време на дежурство като „BvE“ RJ трябва да избере местонахождението си, така че в случай на подаден сигнал, да стигне в рамките на 20 минути до границите на град Офенбах на Майн в служебно облекло и със служебно превозно средство при използване на специални права и привилегии при движение по пътищата.
- 13 През седмицата дежурството на „BvE“ е от 17,00 часа до 07,00 часа на следващия ден. През уикенда дежурството продължава от петък от 17,00 часа до понеделник до 07,00 часа. 42-часова работна седмица може да е последвана от дежурство през уикенда. RJ е давал дежурства като „BvE“ 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 дежурства като „BvE“ и е трябвало да отговаря на сигнали или да участва реално в операции 20 пъти. Така за три години броят на подадените сигнали по време на дежурства на RJ като „BvE“ възлиза средно на 6,67 за година.
- 14 RJ подава молба дежурствата като „BvE“ да бъдат признати да работно време и да му бъде заплатено съответно възнаграждение. С решение от 6 август 2014 г. неговият работодател отхвърля тази молба.
- 15 На 31 юли 2015 г. RJ подава жалба до запитващата юрисдикция, като твърди, че дори когато дежурствата се дават в условията на постоянно разположение на повикване и съответно работникът не е длъжен физически да присъства на определено от работодателя място, периодите на дежурство може да се считат за „работно време“, когато работникът е задължен от работодателя да се върне на работа в много кратък срок. По-конкретно RJ изтъква, че дежурството като „BvE“ причинява значително ограничение на свободното му време, доколкото в случай на сигнал той трябва незабавно да тръгне от дома си, за да стигне в Офенбах на Майн, като спазва срока от 20 минути, който му е определен.
- 16 Според запитващата юрисдикция дейностите, осъществявани от оперативните екипи в обществените противопожарни служби, попадат в приложното поле на Директива 2003/88. Въпреки това тази юрисдикция счита, че макар въпросите, свързани с възнаграждението за дежурства, да са изключени от това приложно поле, квалифицирането на дежурството като „BvE“ като „работно време“ по смисъла на член 2, точка 1 от Директива 2003/88 е от решаващо значение за разрешаването на висиящия пред нея спор.
- 17 Всъщност съгласно германското право работодателят може да бъде осъден да изплати на RJ възнаграждение за дежурството като „BvE“, както е поискал RJ, само ако последният е работил над допустимата максимална продължителност на седмичното работно време съгласно Директива 2003/88. Освен това искането на RJ изрично да се приеме за установено, че дежурството като „BvE“ представлява работно време, не се отнася до евентуалното възнаграждение за това дежурство, а има за цел да бъде гарантирано, че в бъдеще RJ няма да бъде задължаван да работи над определената от правото на Съюза максимална продължителност на работното време.
- 18 Запитващата юрисдикция посочва, че досега Съдът е приемал, че дежурството може да бъде приравнено на работно време само когато работникът е длъжен физически да присъства на определено от работодателя място и там да е на негово разположение, за да може при необходимост незабавно да осъществи съответните дейности. Тя обаче подчертава, че в решение от 21 февруари 2018 г., Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82), 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, и от друга страна, на ограничаването на възможностите за работника да се посвети на личните и обществените си интереси, произтичащо от необходимостта той да стигне до работното си място в рамките на 8 минути.

- 19 Според запитващата юрисдикция това решение не изключва възможността да се приеме, че периодите на дежурство в условията на постоянно разположение на повикване като тези, през които, макар работникът да не е длъжен да стои на определено от работодателя място, е подложен на значителни ограничения във връзка със свободния избор на мястото, където да се намира, и с организацията на свободното си време, също могат да се считат за работно време.
- 20 По конкретно според запитващата юрисдикция изключването на периодите на дежурство, давано в условията на постоянно разположение на повикване, от понятието „работно време“ по смисъла на Директива 2003/88 с единствения мотив, че работодателят не е определил конкретно място, където работникът трябва да се намира физически, представлява неоправдана разлика в третирането спрямо положението, при което работодателят е определил такова място. Всъщност задължението на работника да стигне до определено място в кратък срок може да има ефект върху организацията на свободното му време, който е също толкова ограничаващ, и води до косвено определяне на мястото, на което работникът трябва да се намира, като по този начин значително ограничава възможността му да се посвети на своите лични занимания.
- 21 Накрая, запитващата юрисдикция отбелязва, че използваният от Bundesverwaltungsgericht (Федерален административен съд, Германия) решаващ критерий за определяне дали даден период на дежурство трябва да се счита за работно време е честотата, с която работникът трябва да очаква да бъде повикан по време на дежурството си. Ако дежурството се прекъсва от необходимост от оперативни действия само в редки случаи, не се приема, че е „работно време“.
- 22 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?“.

По преюдициалните въпроси

- 23 С въпросите си, които следва да се разгледат заедно, запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали член 2 от Директива 2003/88 трябва да се тълкува в смисъл, че периодът на дежурство, по време на който работник трябва да може да стигне до границите на града на местоработата му в служебно облекло със служебното превозно средство, предоставено на негово разположение от работодателя му, в рамките на двадесет минути, при използване на специалните права и привилегии при движение на това превозно средство по пътищата, представлява „работно време“ по смисъла на тази разпоредба, както и дали средната честота на дейностите, които работникът действително е трябвало да извърши през този период, трябва да се вземе предвид при преценката на тази квалификация.

- 24 От акта за преюдициално запитване и от преписката, с която Съдът разполага, по-конкретно следва, че жалбоподателят в главното производство е давал около четиридесет нощни дежурства годишно, в делничните дни и през уикендите. Тези дежурства са давани в условията на постоянно разположение на повикване, което означава, че той не е бил длъжен да стои физически на работното си място. През тези периоди на дежурство, RJ е трябвало постоянно да поддържа в готовност служебното си облекло и служебното превозно средство, незабавно да отговаря на обажданията, които получава, и да може да стигне границите на град Офенбах на Майн в рамките на 20 минути в служебно облекло и със служебно превозно средство при използване на специалните права и привилегии на това превозно средство при движение по пътищата. Това време е валидно при средна натовареност на движението и нормални пътни и метеорологични условия.
- 25 Най-напред, следва да се припомни, че 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“ за целите на прилагането на Директива 2003/88, това не променя факта, че Съдът трябва да ѝ даде насоки относно критериите, които трябва да се вземат предвид при тази преценка (решение от днес, Radiotelevizija Slovenija (Постоянно разположение в отдалечено място), C-344/19, т. 23 и 24 и цитираната съдебна практика).
- 26 След така направеното уточнение, на първо място, 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. С тази хармонизация на равнището на Европейския съюз в областта на организацията на работното време се цели да се гарантира по-добра защита на безопасността и здравето на работниците, като за тях се предвидят минимална продължителност на почивката — по-специално на междудневната и междуседмичната почивка — както и подходящи почивки по време на работа, и като се предвиди максимална граница за продължителността на седмичното работно време (решение от днес, Radiotelevizija Slovenija (Постоянно разположение в отдалечено място), C-344/19, т. 25 и цитираната съдебна практика).
- 27 Различните предписания на Директива 2003/88 в областта на максималната продължителност на работното време и минималната продължителност на почивката представляват особено важни правила на осигурителното право на Съюза, от които трябва да се ползва всеки работник, и чието спазване не следва да бъде подчинено само на икономически съображения (решение от днес, Radiotelevizija Slovenija (Постоянна разположение в отдалечено място), C-344/19, т. 26 и цитираната съдебна практика).
- 28 Освен това, тъй като чрез установяване на правото на всеки работник на ограничаване на максималната продължителност на труда и на периоди на дневна и седмична почивка, Директива 2003/88 уточнява основното право, което е изрично прогласено в член 31, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз, тази директива трябва да се тълкува с оглед на посочения член 31, параграф 2. От това по-специално следва, че разпоредбите на Директива 2003/88 не могат да се тълкуват стеснително в ущърб на правата, които работниците черпят от тази директива (решение от днес, Radiotelevizija Slovenija (Постоянно разположение в отдалечено място), C-344/19, т. 27 и цитираната съдебна практика).
- 29 На второ място, следва да се отбележи, че член 2, точка 1 от Директива 2003/88 определя понятието „работно време“ като всеки период, през който работникът работи на разположение на работодателя и изпълнява своята дейност или задължения, в съответствие с националното законодателство и/или практика. Съгласно член 2, точка 2 от тази директива понятието „почивка“ означава всеки период, който не е работно време.

- 30 Следователно тези две понятия, определени по същия начин в 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), заменена от Директива 2003/88, са взаимно изключващи се. Ето защо за целите на прилагането на Директива 2003/88 дежурството, дадено от работник, трябва да се квалифицира или като „работно време“, или като „почивка“, доколкото тази директива не предвижда междинна категория (решение от днес, Radiotelevizija Slovenija (Постоянно разположение в отдалечено място), C-344/19, т. 29 и цитираната съдебна практика).
- 31 Освен това, понятията „работно време“ и „почивка“ са понятия на правото на Съюза, които трябва да бъдат определени съгласно обективни критерии, като се отчитат структурата и целта на Директива 2003/88. 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 (решение от днес, Radiotelevizija Slovenija (Постоянно разположение в отдалечено място), C-344/19, т. 30 и цитираната съдебна практика).
- 32 Следователно въпреки препращането към „националното законодателство и/или практика“ в член 2 от Директива 2003/88 държавите членки не могат едностранно да определят обхвата на понятията „работно време“ и „почивка“, като поставят в зависимост от каквото и да е условие или ограничение правото, признато пряко на работниците с тази директива, на надлежно отчитане на периодите на работа и съответно на почивка. Всяко друго тълкуване би попречило на полезното действие на Директива 2003/88 и би било в противоречие с нейната цел (решение от днес, Radiotelevizija Slovenija (Постоянно разположение в отдалечено място), C-344/19, т. 31 и цитираната съдебна практика).
- 33 На трето място, що се отнася по-конкретно до дежурствата, от практиката на Съда следва, че период, през който реално не е положен труд от работника в полза на работодателя, невинаги е „почивка“ за целите на прилагането на Директива 2003/88.
- 34 Така, от една страна, Съдът е приел по отношение на дежурствата, осъществявани на работно място, което не съвпада с местоживеенето на работника, че решаващ фактор, за да се приеме, че са налице признаците на понятието „работно време“ по смисъла на Директива 2003/88, е фактът, че работникът е длъжен да присъства физически на определено от работодателя място и да е на негово разположение, за да може в случай на нужда незабавно да извърши съответните действия (вж. в този смисъл решения от 3 октомври 2000 г., Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, т. 48, от 9 септември 2003 г., Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, т. 63 и от 1 декември 2005 г., Dellas и др., C-14/04, EU:C:2005:728, т. 48).
- 35 В това отношение следва да се уточни, че като работно място трябва да се разглежда всяко място, на което работникът упражнява дейност по разпореждане на своя работодател, включително и когато това не е мястото, на което той обичайно извършва своята трудова дейност.
- 36 Съдът е приел, че при такова дежурство работникът, който е длъжен да стои на работното си място на пряко разположение на своя работодател, трябва да се отдели от своето семейство и социална среда и има по-малко свобода да управлява времето, през което неговите професионални услуги не се изискват. Следователно този период в своята цялост трябва да се квалифицира като „работно време“ по смисъла на Директива 2003/88, независимо от реално положения от работника труд през посочения период (вж. в този смисъл решения от 9 септември 2003 г., Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, т. 65, от 5 октомври 2004 г., Pfeiffer и др., C-397/01—C-403/01, EU:C:2004:584, т. 93 и от 1 декември 2005 г., Dellas и др., C-14/04, EU:C:2005:728, т. 46 и 58).

- 37 От друга страна, Съдът е приел, че период на дежурство, давано в условията на постоянно разположение на повикване, макар да не поражда задължение за работника да стои на работното си място, също трябва да се квалифицира в своята цялост като „работно време“ по смисъла на Директива 2003/88, когато поради наложените на работника обективни и чувствителни ограничения на възможността му да се посвети на личните и обществените си интереси, се различава от период, през който работникът трябва само да е на разположение на работодателя си, за да може той да се свърже с него (вж. в този смисъл решение от 21 февруари 2018 г., Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82, т. 63—66).
- 38 От съображенията, изложени в точки 34—37 от настоящото решение, както и от необходимостта, припомнена в точка 28 от това решение, следва, че член 2, точка 1 от Директива 2003/88 с оглед на член 31, параграф 2 от Хартата на основните права трябва да се тълкува в смисъл, че периодите на дежурство в тяхната цялост, 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.
- 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 днес, Radiotelevizija Slovenija (Постоянно разположение в отдалечено място), C-344/19, т. 38 и цитираната съдебна практика).
- 40 В това отношение следва също да се уточни, че единствено ограниченията, които са наложени на работника от правна уредба на съответната държава членка, от колективен трудов договор или от работодателя, въз основа по-конкретно на трудов договор, правилник за вътрешния трудов ред или система за разпределяне на дежурствата между работниците, могат да бъдат взети предвид при преценката дали даден период на дежурство е „работно време“ по смисъла на Директива 2003/88 (решение от днес, Radiotelevizija Slovenija (Постоянно разположение в отдалечено място), C-344/19, т. 39).
- 41 За сметка на това, организационните затруднения, които даден период на дежурство може да причини на работника, и които не произтичат от подобни ограничения, а например са в резултат на природни особености или са плод на неговия свободен избор, не могат да се вземат предвид (решение от днес, Radiotelevizija Slovenija (Постоянно разположение в отдалечено място), C-344/19, т. 40).
- 42 Така по-специално значителното разстояние между свободно избраното от работника място, където да живее, и мястото, на което трябва да се яви в определен срок в периода на дежурство, само по себе си не е релевантен критерий за квалифицирането на този период в неговата цялост като „работно време“, по смисъла на член 2, точка 1 от Директива 2003/88, най-малкото в случаите, когато това място е обичайното му работно място. Всъщност в такъв случай този работник е имал възможност свободно да прецени разстоянието между това място и мястото, където да живее (решение от днес, Radiotelevizija Slovenija (Постоянно разположение в отдалечено място), C-344/19, т. 41 и цитираната съдебна практика).
- 43 Освен това само обстоятелството, че в даден период на дежурство работникът е длъжен да стои на работното си място, за да може при необходимост да е на разположение на своя работодател в случаите, когато работното място включва или съвпада с мястото, на което живее работникът,

не е достатъчно, за да се квалифицира този период като „работно време“ по смисъла на Директива 2003/88 (решение от днес, Radiotelevizija Slovenija (Постоянно разположение в отдалечено място), C-344/19, т. 43 и цитираната съдебна практика).

- 44 Когато определен период на дежурство не може автоматично да се квалифицира като „работно време“ по смисъла на Директива 2003/88 поради липсата на задължение за оставане на работното място, националните юрисдикции следва също да проверят дали подобна квалификация все пак не е налице предвид отражението на всички наложени на работника ограничения върху възможността му свободно да организира времето през този период, в който професионалните му услуги не се изискват, и да се посвети на своите собствени интереси.
- 45 В този смисъл по-специално следва да се вземе предвид срокът, с който работникът разполага по време на своето дежурство, за да поднови служебната си дейност, от момента, в който работодателят е изискал това, както и средната честота на дейностите, които работникът действително е трябвало да извърши през този период, ако има такива (решение от днес, Radiotelevizija Slovenija (Постоянно разположение в отдалечено място), C-344/19, т. 46).
- 46 Ето защо, първо, както по същество отбелязва генералният адвокат в точки 89—91 от заключението си, националните юрисдикции трябва да вземат предвид отражението, което оказва върху възможността на работника свободно да управлява своето време, краткият срок, в който той при необходимост трябва да поднови работата си, и което по правило налага да се върне на работното си място.
- 47 В това отношение е важно да се подчертае, че период на дежурство, през който поради определеното му разумно време за подновяване на служебната дейност работникът може да планира своите лични и обществени занимания a priori не е „работно време“ по смисъла на Директива 2003/88. Обратно, период на дежурство, през който времето, определено на работника, за да поднови работата си, е ограничено до няколко минути, по принцип трябва в своята цялост да се счита за „работно време“ по смисъла на тази директива, тъй като в този случай работникът на практика в значителна степен е възпрепятстван да планира каквито и да било действия за отмора, дори и кратки (решение от днес, Radiotelevizija Slovenija (Постоянно разположение в отдалечено място), C-344/19, т. 48).
- 48 Това не променя факта, че отражението на подобен срок за реакция трябва да се преценява конкретно, като се вземат предвид и останалите ограничения, ако има такива, наложени на работника, както и облекченията, които са му били предоставени по време на неговото дежурство (решение от днес, Radiotelevizija Slovenija (Постоянно разположение в отдалечено място), C-344/19, т. 49).
- 49 Що се отнася до ограниченията, свързани с този срок за реакция, от значение е по-специално задължението на работника да стои в дома си, без да може да пътува свободно, в очакване на повикване от страна на работодателя, или пък задължението да е със специална екипировка в случаите, когато след обаждане трябва да се яви на работното си място. От значение също, що се отнася до предоставените на работника облекчения, е евентуалното предоставяне на работника на служебно превозно средство, което позволява използването на специални права и привилегии при движение по пътищата, или пък признатата възможност на работника да изпълни исканията на своя работодател, без да напуска местонахождението си.
- 50 Второ, освен срока, с който разполага работникът, за да поднови своята работа, националните юрисдикции трябва да вземат предвид и средната честота на реално полагания от работника труд при всяко едно от неговите дежурства, в случаите, когато тази честота може да бъде обективно изчислена (решение от днес, Radiotelevizija Slovenija (Постоянно разположение в отдалечено място), C-344/19, т. 51).

- 51 Всъщност, когато средно един работник многократно извършва работа по време на дежурство, той разполага с по-малко свобода при организирането на свободното си време през периодите, през които не извършва дейност, предвид тяхното често прекъсване. Това важи в още по-голяма степен за случаите, когато обичайно изискваните от работника намеси по време на дежурство са със значителна продължителност (решение от днес, Radiotelevizija Slovenija (Постоянно разположение в отдалечено място), C-344/19, т. 52).
- 52 От това следва, че ако средно работникът често извършва работа в хода на дежурство, и то работа, която по правило не е с малка продължителност, по принцип тези периоди в своята цялост са „работно време“ по смисъла на Директива 2003/88 (решение от днес, Radiotelevizija Slovenija (Постоянно разположение в отдалечено място), C-344/19, т. 53).
- 53 При това положение обстоятелството, че средно намесата на работника е изисквана твърде рядко през тези периоди на дежурство, не означава, че тези периоди трябва да се считат за „почивка“ по смисъла на член 2, точка 2 от Директива 2003/88, когато отражението на определения на работника срок, в който трябва да поднови своята работа, е достатъчно, за да ограничи обективно и чувствително възможността му през тези периоди свободно да организира времето, през което неговите професионални услуги не се изискват (решение от днес, Radiotelevizija Slovenija (Постоянно разположение в отдалечено място), C-344/19, т. 54).
- 54 В конкретния случай следва да се припомни, че съгласно дадените в акта за преюдициално запитване разяснения по време на дежурствата, давани в условията на постоянно разположение на повикване, RJ може да пътува свободно, но трябва да е в състояние да стигне границите на град Офенбах на Майн в рамките на 20 минути в служебно облекло и със служебно превозно средство, предоставено на негово разположение от работодателя му, при използване на специалните права и привилегии на това превозно средство при движение по пътищата. Както бе посочено в точка 13 от настоящото решение, от акта за преюдициално запитване не следва, че честотата на участията на този работник в операции е била висока. Освен това значителното разстояние между мястото, където живее RJ, и границите на град Офенбах на Майн, където е обичайното му работно място, само по себе си е без значение.
- 55 Запитващата юрисдикция обаче следва да прецени дали с оглед на всички обстоятелства по случая по време на дежурствата в условията на постоянно разположение на повикване наложените на RJ ограничения са били с такава интензивност, че обективно и чувствително са засегнали възможността му свободно да организира времето си, когато професионалните му услуги не се изискват, и да посвети това време на собствените си интереси.
- 56 На четвърто място, следва да се припомни, че с изключение на особената хипотеза относно платения годишен отпуск по член 7, параграф 1 от Директива 2003/88 тази директива урежда само някои аспекти на организацията на работното време с цел да се защитят безопасността и здравето на работниците, така че по принцип не се прилага спрямо възнаграждението на работниците (решение от днес, Radiotelevizija Slovenija (Постоянно разположение в отдалечено място), C-344/19, т. 57).
- 57 Следователно начинът на заплащане на периодите на дежурство на работниците не се урежда от Директива 2003/88, а от съответните разпоредби на националното право. Ето защо тази директива допуска прилагането на правна уредба на държава членка, колективен трудов договор или решение на работодател за възнаграждението във връзка с дежурство, които разграничават периодите на реално положен труд от тези, през които не е извършена действителна работа, дори когато тези периоди трябва в своята цялост да се считат за „работно време“ за целите на прилагането на посочената директива (решение от днес, Radiotelevizija Slovenija (Постоянно разположение в отдалечено място), C-344/19, т. 58 и цитираната съдебна практика).

- 58 Освен това Директива 2003/88 допуска такава национална уредба, колективен трудов договор или решение на работодателя, които, що се отнася до дежурствата, които в своята цялост не попадат в обхвата на понятието „работно време“ за целите на прилагането на тази директива, все пак предвиждат изплащането на определена парична сума на съответния работник като компенсация за неудобствата, причинени през тези периоди на дежурство, на организацията на неговото свободно време и собствени интереси (решение от днес, Radiotelevizija Slovenija (Постоянно разположение в отдалечено място), C-344/19, т. 59).
- 59 На пето и последно място, от точка 30 от настоящото решение следва, че периодите на дежурство, които не отговарят на условията, за да бъдат квалифицирани като „работно време“ по смисъла на член 2, точка 1 от Директива 2003/88, трябва да се считат, с изключение на времето, свързано с действително положен през този период труд, за „почивка“ по смисъла на член 2, точка 2 от нея, и като такива трябва да бъдат отчетени при изчисляването на минималната продължителност на междудневната и междуседмичната почивка, предвидени в членове 3 и 5 от тази директива.
- 60 При това положение следва да се отбележи, че 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 (вж. в тази връзка решение от днес, Radiotelevizija Slovenija (Постоянно разположение в отдалечено място), C-344/19, т. 61—65 и цитираната съдебна практика).
- 61 От всички гореизложени съображения следва, че на поставените въпроси 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, през който работникът трябва да може да стигне границите на град Офенбах на Майн в рамките на 20 минути в служебно облекло и със служебно превозно средство, предоставено на негово разположение от работодателя му, при използване на специалните права и привилегии на това превозно средство при движение по пътищата, представлява в своята цялост „работно време“ по смисъла на тази разпоредба само ако в резултат на цялостна преценка на обстоятелствата по случая, по специално на отражението на подобен срок и на средната честота на извършените в този период действия, ако има такива, се установи, че наложените на работника ограничения през този период са от естество да засегнат обективно и чувствително неговата възможност свободно да организира през същия този период времето, през което неговите професионални услуги не се изискват, и да се посвети на своите собствени интереси.

По съдебните разноски

- 62 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 разноски. Разходите, направени за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (голям 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, през който работникът трябва да може да стигне границите на град Офенбах на Майн в рамките на 20 минути в служебно облекло и със служебно превозно средство, предоставено на негово разположение от работодателя му, при използване на специалните права и привилегии на това превозно средство при движение по пътищата, представлява в своята цялост „работно време“ по смисъла на тази разпоредба само ако в резултат на цялостна преценка на обстоятелствата по случая, по специално на отражението на подобен срок и на средната честота на извършените действия в този период, ако има такива, се установи, че наложените на работника ограничения през този период са от естество да засегнат обективно и чувствително неговата възможност свободно да организира през същия този период времето, през което неговите професионални услуги не се изискват, и да се посвети на своите собствени интереси.

Подписи