

## ОПРЕДЕЛЕНИЕ НА СЪДА (пети състав)

11 януари 2007 година(\*)

„Член 104, параграф 3, първа алинея от Процедурния правилник — Социална политика — Защита на безопасността и здравето на работниците — Директиви 93/104/ЕО и 2003/88/ЕО — Понятие за работно време — Периоди на престой в рамките на дежурство, изпълнявано от лекар на работното му място — Квалифициране — Значение за възнаграждението на заинтересованото лице“

По дело С-437/05

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 234 ЕО от Okresní soud v Českém Krumlově (Чешка република) с акт от 28 ноември 2005 г., постъпил в Съда на 5 декември 2005 г., в рамките на производство по дело

**Jan Vorel**

срещу

**Nemocnice Český Krumlov,**

СЪДЪТ (пети състав),

състоящ се от: г-н R. Schintgen (докладчик), председател на състав, г-н A. Borg Barthet и г-н M. Pešič, съдии,

генерален адвокат: г-н D. Ruiz-Jarabo Colomer,

секретар: г-н R. Grass,

след като Съдът реши, че следва да се произнесе с мотивирано определение на основание член 104, параграф 3, първа алинея от своя процедурен правилник,

след изслушване на генералния адвокат

постанови настоящото

### Определение

- 1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на Директива 93/104/ЕО на Съвета от 23 ноември 1993 година относно някои аспекти на организацията на работното време (ОВ L 307, стр. 18), изменена с Директива 2000/34/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 22 юни 2000 година (ОВ L 195, стр. 41, наричана по-нататък „Директива 93/104“), както и на 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, стр. 9; Специално

издание на български език, 2007 г., глава 5, том 4, стр. 381—391), която отменя и заменя, считано от 2 август 2004 г., Директива 93/104.

- 2 Запитването е отправено в рамките на спор между г-н Vogel и неговия работодател Nemocnice Český Krumlov (болница Český Krumlov, наричана по-нататък „НЇК“) във връзка с определяне на понятието „работно време“ по смисъла на Директиви 93/104 и 2003/88 по отношение на дежурствата, полагани от лекар в болница, както и на дължимото му във връзка с тях възнаграждение.

## **Правна уредба**

### *Общностна правна уредба*

- 3 Директива 93/104 е приета въз основа на член 118А от Договора за ЕО (членове 117—120 от Договора за ЕО са заменени с членове 136 ЕО—143 ЕО), а Директива 2003/88 посочва за правно основание член 137 ЕО.
- 4 В член 1, озаглавен „Предмет и приложно поле“, Директива 93/104 определя минималните изисквания за безопасност и опазване на здравето при организацията на работното време и се прилага за всички сектори на дейност, както обществени, така и частни, с изключение на моряците.
- 5 Член 2 от Директива 93/104, озаглавен „Определения“, постановява:  
„По смисъла на тази 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;[...]“ [неофициален превод].
- 6 Посочената директива предвижда в членове 3—6 мерки, които държавите-членки трябва да предприемат, за да осигурят на всеки работник минимална ежедневна и седмична почивка, както и почивки по време на работа, и урежда максималното седмично работно време.
- 7 Според първоначалната редакция на член 18, параграф 1, буква а) от Директива 93/104 страните-членки са длъжни да приемат законовите, подзаконовите и административните разпоредби, необходими за спазването на директивата най-късно до 23 ноември 1996 г., или да осигурят най-късно до тази дата въвеждането от социалните партньори на необходимите разпоредби чрез споразумение, като държавите-членки са задължени да предприемат всички необходими мерки, за да гарантират по всяко време постигане на изискваните от директивата резултати.
- 8 Както следва от съображение 1, с оглед на по-голяма яснота Директива 2003/88 предвижда кодифициране на разпоредбите на Директива 93/104.

- 9 Според член 28 от нея Директива 2003/88 влиза в сила на 2 август 2004 г.
- 10 Съгласно таблицата, включена в приложение II към същата директива, членове 1—6 от Директива 93/104 отговарят на членове 1—6 от Директива 2003/88, като текстовете на тези разпоредби по същество са идентично формулирани.

*Национална правна уредба*

- 11 В Чешката република в редакцията на член 83 от Закон № 65/1965 за Кодекса на труда, която е в сила към 1 май 2004 г., работното време се определя като „период, през който работникът или служителят е длъжен да полага труд за работодателя“, почивката — като „период, който не е работно време“, а дежурството — като „период, по време на който работникът или служителят е готов да полага труд в изпълнение на трудов договор, който трябва да се предостави в спешни случаи, извън работно време“.
- 12 Член 95 от същия закон, озаглавен „Дежурства“, гласи:
- „1) Дежурството се предпоставя от вероятността за спешно полагане на труд извън установеното за работника или служителя работно време. Дежурството може да се изпълнява на работното място или на друго място, уговорено с работодателя.
  - 2) Работодателят може да уговори с работника или служителя дежурство, чиято максимална продължителност е 400 часа годишно. Работодателят може да уговори с работника или служителя дежурството да се изпълни на друго място. Когато е уговорено дежурство, работодателят може да нареди на работника или служителя да дава дежурство. В колективния трудов договор, сключен в едно предприятие, приложното поле на дежурството може да се ограничи до работното място, като изпълнението му евентуално се предвиди на друго място, уговорено с работника.
  - 3) В случай на полагане на труд по време на дежурство работникът или служителят има право на трудово възнаграждение; положеният труд по време на дежурство извън седмичното работно време представлява извънреден труд и се отчита съгласно установените предели за извънреден труд.
  - 4) Дежурство, по време на което не се полага труд, не се включва в работното време; за този период работникът или служителят има право на възнаграждение по силата на специални разпоредби [Закон № 1/1992 относно трудовото възнаграждение, възнаграждението за дежурства и средната работна заплата, съответно изменен, и Закон № 143/1992 относно трудовото възнаграждение и възнаграждението за дежурства, изпълнявани в публични организации и органи, както и в някои други организации и органи, съответно изменен]“.
- 13 Член 15 от Закон № 1/1992, озаглавен „Възнаграждение за дежурства“, гласи:

„Ако възнаграждението за дежурства (член 95 от Кодекса на труда) не е определено в колективен трудов договор или в трудов договор, за дежурство работникът или служителят има право на почасово възнаграждение, което възлиза на минимум 20 % от средното почасово трудово възнаграждение в случай на дежурство на работното място или на 10 % от средното почасово трудово възнаграждение в случай на дежурство извън работното място“.

14 Член 19 от Закон № 143/1992, озаглавен „Възнаграждение за дежурства“, разпорежда:

„1) За всеки час дежурство [член 95 от Кодекса на труда], изпълнен на работното място извън работно време, работодателят заплаща на работника или служителя възнаграждение в размер на 50 %, а в празничен ден — в размер на 100 % от припадащата се част от трудовото възнаграждение, от индивидуалната надбавка и от специалната надбавка, дължими за работен час, който не представлява извънреден труд, през месеца, през който е изпълнено дежурството.

2) За всеки час дежурство, изпълнено извън работното място и извън работното време, работодателят заплаща на работника или служителя възнаграждение в размер на 15 %, а в празничен ден — в размер на 25 % от припадащата се част от трудовото възнаграждение, от индивидуалната надбавка и от специалната надбавка, дължими за работен час, който не представлява извънреден труд, през месеца, през който е изпълнено дежурството.

3) В случай на полагане на труд по време на дежурство работникът или служителят има право на трудово възнаграждение. В този случай той няма право на възнаграждение за дежурство.“

### **Спорът по главното производство и преюдициалният въпрос**

15 От запитването е видно, че г-н Vorel е нает от NČK като лекар въз основа на безсрочен договор.

16 В периода от 1 май до 31 октомври 2004 г. NČK му възлага дежурства на работното място, за които му заплаща възнаграждение, съответстващо на специално предвиденото в националното законодателство за дежурствата.

17 Г-н Vorel оспорва пред Okresní soud v Českém Krumlově (Районен съд Český Krumlov) начина на изчисляване на това възнаграждение и иска NČK да бъде осъдена допълнително да му заплати трудово възнаграждение в размер на 29 151 CZK, заедно с припадащите се лихви, като тази сума съответства на разликата между изплатеното му възнаграждение за болнични дежурства, изпълнени през посочения период, и трудовото възнаграждение, което би трябвало да му бъде платено, ако тези дежурства са били признати за нормално положен труд.

18 Искането на г-н Vorel се основава на Решение на Съда от 9 септември 2003 г. по дело Jaeger (C-151/02, Recueil, стр. I-8389), според което дежурството, изпълнено от лекар при режим на физическо присъствие в болница, представлява в своята

цялост работно време по смисъла на Директива 93/104, дори когато на заинтересованото лице е разрешено да почива на работното място в периодите, в които не се изисква да полага труд. От горепосоченото решение г-н Vogel прави извода, че общата продължителност на изпълнените от него болнични дежурства следва да се квалифицира като „работно време“ по смисъла на Директиви 93/104 и 2003/88, което означава, че според тези директиви НСК би трябвало да му плати за тях по същия начин, както ако реално е положил труд, независимо че част от това време е преминало в чакане на действителна работа.

- 19 От своя страна НСК твърди най-напред, че при изчисляване на дължимото на г-н Vogel възнаграждение е спазила действащото национално законодателство, според което дежурството, в хода на което не е положен труд, не се счита за действително работно време, но въпреки това е основание за определено парично обезщетение. По-нататък НСК твърди, че решението по дело Jaeger, посочено по-горе, се ограничава до изискването дежурствата, по време на които лекарят не извършва реална дейност, да не бъдат квалифицирани като почивка по смисъла на Директива 93/104. Накрая, според нея в момента се водят разговори за промяна на Директива 2003/88, по-специално във връзка с понятието за работно време в общностното право.
- 20 Тъй като счита, че при тези обстоятелства за разрешаването на спора, с който е сезиран, е необходимо тълкуване на общностното право, Okresní soud v Českém Krumlově решава да спре производството и да постави на Съда следния преюдициален въпрос:

„Следва ли да се счита, от гледна точка на съответствието с Директива 93/104 и с решението [...] по дело Jaeger при преценката на трудовоправни въпроси, за полагане на труд периодът, прекаран от лекар в чакане на работа по време на дежурство на работното място в болница?“

### **По преюдициалния въпрос**

- 21 В съответствие с член 104, параграф 3, първа алинея от Процедурния правилник, когато отговорът на преюдициален въпрос се налага недвусмислено от съдебната практика, след изслушване на генералния адвокат Съдът може по всяко време да се произнесе с мотивирано определение, с което препраща към предходното съдебно решение или към съответната съдебна практика. Съдът счита, че случаят по главното производство е такъв.
- 22 Препращащата юрисдикция иска по същество да се установи дали Директиви 93/104 и 2003/88 следва да се тълкуват в смисъл, че не допускат законодателството на държава-членка, по силата на което дежурствата на лекар, изпълнени при режим на физическо присъствие на самото работно място, но в хода на които той не е извършил никаква реална дейност, от една страна не се считат за „работно време“ по смисъла на споменатите директиви, а от друга страна дават право на възнаграждение, изчислено по по-ниска ставка от тази, която се прилага за действителното полагане на труд.
- 23 В това отношение следва да се напомни, че съгласно постоянната съдебна практика Директива 93/104 има за цел определянето на минимални изисквания,

предназначени да подобрят условията на живот и труд на работниците посредством сближаване на националните законодателства, в частност по отношение на продължителността на работното време. Тази хармонизация на общностно ниво в областта на организацията на работното време цели да гарантира по-добра защита на безопасността и здравето на работниците, като им осигурява минимални почивки, в частност дневни и седмични, както и достатъчни почивки по време на работа, и като поставя максимална граница на средната продължителност на работната седмица от 48 часа, в които се включва изрично и извънредният труд. Различните изисквания на посочената директива във връзка с максималната продължителност на работа и минималното време за почивка представляват особено важни правила на общностното социално право, от които всеки работник трябва да може да се възползва (вж. Решение от 1 декември 2005 г. по дело Dellas и др., C-14/04, Recueil, стр. I-10253, точки 40, 41 и 49 и цитираната съдебна практика).

- 24 По отношение по-специално на понятието „работно време“ по смисъла на Директива 93/104 Съдът е постановявал многократно, че посочената директива определя понятието като всеки период, през който работникът е на работа на разположение на работодателя и изпълнява своята дейност или задължения в съответствие с националното законодателство и/или практика и че това понятие трябва да се разбира в отграничение от почивката, като двете взаимно се изключват (Решение по дело Dellas и др., посочено по-горе, точка 42 и цитираната съдебна практика).
- 25 Във връзка с това Съдът уточнява, че, от една страна, Директива 93/104 не предвижда междинна категория между работно време и почивка, а от друга страна — че измежду елементите, характеризиращи понятието „работно време“ по смисъла на тази директива, не фигурира интензивността на труда, положен от работника или служителя или неговата производителност (Решение по дело Dellas и др., посочено по-горе, точка 43).
- 26 Съдът също така е постановил в това отношение, че понятията „работно време“ и „почивка“ по смисъла на Директива 93/104 представляват понятия на общностното право, които следва да се дефинират според обективни критерии въз основа на систематиката и целта на посочената директива, насочена към установяване на минимални изисквания за подобряване на условията на живот и труд на работниците. 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 (вж. Решение по дело Dellas и др., посочено по-горе, точки 44 и 45 и цитираната съдебна практика).
- 27 Ето защо Съдът прави заключението, че дежурствата, изпълнени от работник при режим на физическо присъствие в заведението на работодателя, следва да се считат в своята цялост като „работно време“ по смисъла на Директива 93/104, независимо от това дали заинтересованото лице действително е полагало труд по време на тези дежурства (вж. Решение по дело Dellas и др., посочено по-горе, точка 46 и цитираната съдебна практика).
- 28 В този контекст обстоятелството, че дежурствата съдържат определени периоди на престой, е без значение. Решаващият фактор, за да се определи дали

характерните елементи на понятието „работно време“ по смисъла на Директива 93/104 са налице при дежурства, изпълнени от работник на работното му място, е фактът, че последният 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 необходимите престации. Затова тези задължения следва да се считат като част от изпълнението на възложените на работника функции (вж. Решение по дело Dellas и др., посочено по-горе, точки 47 и 48 и цитираната съдебна практика).

- 29 Тъй като формулировката на членове 1—6 от Директива 2003/88 е по същество идентична с тази на членове 1—6 от Директива 93/104, тълкуването на последната, припомнено в точки 24—28 от настоящото определение, е изцяло приложимо и към Директива 2003/88.
- 30 Обстоятелството, че в Съвета на Европейския съюз се работи по евентуалната промяна на Директива 2003/88, няма никакво значение в това отношение, още повече че полагането на труд, предмет на спора по главното производство, се състои през 2004 г.
- 31 Следователно се налага изводът, че в рамките на дежурство, изпълнявано от лекар на самото работно място, времето, през което той очаква наличието на действителна работа, която да свърши, следва да се квалифицира в своята цялост като работно време и съответно като извънреден труд по смисъла на Директиви 93/104 и 2003/88, с цел да се гарантира спазване на всички минимални изисквания за продължителността на работното време и почивката на наетите лица, предвидени в тези директиви и предназначени да защитят ефективно безопасността и здравето на работниците.
- 32 По отношение на значението, което правна уредба като разглежданата по главното производство може да има върху размера на възнагражденията на засегнатите наети лица, с изключение на специалната хипотеза по член 7, параграф 1 от Директива 93/104 относно платения годишен отпуск (вж. Решение от 26 юни 2001 г. по дело ВЕСТУ, C-173/99, Recueil, стр. I-4881, Решение от 16 март 2006 г. по дело Robinson-Steele и др., C-131/04 и C-257/04, Recueil, стр. I-2531 и Решение от 6 април 2006 г. по дело Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, Recueil, стр. I-3423), от практиката на Съда следва, че посочената директива урежда само определени аспекти от организацията на работното време, поради което по принцип не се прилага спрямо възнаграждението на работниците (вж. Решение по дело Dellas и др., посочено по-горе, точка 38).
- 33 В тази връзка следва да се добави, че в решението по дело Jaeger, посочено по-горе, на което се позовава препращащата юрисдикция в своя въпрос, Съдът уточнява в точка 26, че главното производство по това дело се отнася само до трудовоправните аспекти на дежурствата и не засяга въпроса за тяхното заплащане.
- 34 Освен това тълкуването, припомнено в точка 32 от настоящото определение, поради идентичност на мотивите е приложимо и към Директива 2003/88.

- 35 При тези обстоятелства Директиви 93/104 и 2003/88 допускат държава-членка да прилага правна уредба за възнаграждението на работник и във връзка с дежурство, изпълнено на работното му място, която разграничава периодите, през които реално е положен труд от тези, през които не е извършена действителна работа, доколкото тази уредба осигурява пълната ефективност на правата, предоставени на работниците от посочените директиви с цел ефикасна защита на тяхното здраве и безопасност.
- 36 Поради всички изложени по-горе съображения отговорът, който следва да се даде на зададения въпрос, е че Директиви 93/104 и 2003/88 следва да се тълкуват в смисъл, че:
- не допускат национална правна уредба в държава-членка, по силата на която дежурствата, изпълнени от лекар при режим на физическо присъствие на самото работно място, но по време на които той не извършва никаква реална дейност, не се считат в своята цялост за „работно време“ по смисъла на посочените директиви,
  - допускат държава-членка да прилага правна уредба за целите на възнаграждението на работник и във връзка с дежурство, изпълнено на работното му място, която разграничава периодите, през които реално е положен труд, от тези, през които не е извършена действителна работа, доколкото тази уредба осигурява пълната ефективност на правата, предоставени на работниците от посочените директиви с цел ефикасна защита на тяхното здраве и безопасност.

### **По съдебните разноски**

- 37 С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред препращащата 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 (пети състав) реши:

**Директива 93/104/ЕО на Съвета от 23 ноември 1993 година относно някои аспекти на организацията на работното време, изменена с Директива 2000/34/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 22 юни 2000 година, както и Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време, следва да се тълкуват в смисъл, че:**

- **не допускат национална правна уредба в държава-членка, по силата на която дежурствата, изпълнени от лекар при режим на физическо присъствие на самото работно място, но по време на които той не извършва никаква реална дейност, не се считат в своята цялост за „работно време“ по смисъла на посочените директиви,**



– допускат държава-членка да прилага правна уредба за целите на възнаграждението на работник и във връзка с дежурство, изпълнено на работното му място, която разграничава периодите, през които реално е положен труд, от тези, през които не е извършена действителна работа, доколкото тази уредба осигурява пълната ефективност на правата, предоставени на работниците от посочените директиви с цел ефикасна защита на тяхното здраве и безопасност.

Подписи