

ПЪТУВАНЕТО ДО И ОТ РАБОТА – ЧАСТ ОТ РАБОТНОТО ВРЕМЕ

(нова практика на Съда на Европейския съюз)

*Емил Лукаев**

Все повече компании в Европа закриват своите регионални офиси, поради което служителите им трябва да пътуват ежедневно до местата, където трябва да изпълняват трудовите си задължения, и се оказва, че немалък брой работници всъщност нямат фиксирано място на работа. От една страна, този подход е продиктуван от съображения за оптимизация на разходите, а от друга страна, влияние оказва и несигурната политическа и икономическа обстановка в световен мащаб.

Във връзка с това на 10 септември 2015 г. Съдът на Европейския съюз (СЕС) постанови безпрецедентно решение относно организацията на работното време на мобилните работници, взето в рамките на образувано преюдициално производство на основание чл. 267 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС). Решението дава отговор на въпроса как следва да се тълкува чл. 2, т. 1 от Директива 2003/88/ЕО¹, а именно – **част от работния ден ли е** времето, което работниците, нямачи фиксирано или обичайно работно място, прекарват в придвижване от дома им до първия за деня работен обект, както и от последния за деня клиент обратно до дома им?

Запитването е отправено от *Audiencia Nacional*, Испания, а тълкуването на СЕС по косвен начин решава и изхода на главното производство между най-големия испански профсъюз и местната компания *Tauco*, извършваща дейности по инсталация и поддръжка на системи за сигурност. Работодателят счита, че работното време на служителите, които ежедневно се придвижват със служебен автомобил от домовете си до обектите, където следва да изпълняват трудовите си задължения, започва едва с пристигането на първия зададен от компанията работен адрес и приключва с последния посетен такъв. Естествено, това накърнява правата на работниците и несъгласни с тази практика на работодателя си, те предявяват иск срещу него.

Според даденото от СЕС тълкуване **времето за придвижване на работниците, които нямат фиксирано или обичайно място на работа** и което те извършват ежедневно от мястото, където живеят, до определения от техния работодател първи и

* Адвокат от София.

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“.

последен клиент, **представява „работно време“** по смисъла на чл. 2, т. 1 от директивата. Тезата се защитава с аргументи, че все пак придвижването на работниците от мястото на живеене до първия клиент са *необходимият инструмент*, за да могат те да престоират работна сила и да извършат предвидените от работодателя технически услуги. Нещо повече – през това време работниците се намират *на разположение* на своя работодател, а тяхното придвижване е *неразделна част* от качеството им на служители без фиксирано или обичайно работно място.

В решението на СЕС става дума за служители, **които нямат свое обособено работно място², т.е. фиксирано място на работа в местонахождението на съответното предприятие, и извършват работа извън предприятието.** В случая се засягат не само испанските работници, а всякакъв вид мобилни работници, като търговски представители, техници на повикване, медицински персонал по домовете и др.

Следва да се напомни, че СЕС притежава изключителната компетентност да се произнася по преюдициални запитвания относно **валидността и тълкуването** на актове на институциите, органите, службите и агенциите на ЕС. Даването на преюдициално заключение е производство между съдии без страни и без състезателен характер, целящо да осигури еднообразното прилагане на общностното право във всички държави членки. Без съмнение европейските съдии нямат компетенцията да решават националния спор по същество. Преюдициалното заключение обаче е задължително за запитващата юрисдикция и за всички други национални юрисдикции, които следва да се произнасят по същия начин, когато бъдат сезирани с подобен казус.

Внимание заслужава и обстоятелството, че приетото от съда тълкуване на разпоредбата на чл. 2, т. 1 от Директивата се ползва с **тълкувателна сила**, което означава, че самото тълкуване **„се инкорпорира в тълкувания текст и се ползва с неговата сила“** (59/85, Reed, 17.04.1986). Предвид обстоятелството, че разпоредбите на директивата са съответно интегрирани в националния ни правен ред и са част от вътрешното законодателство, остава вън от съмнение, че държавите членки и частноправните субекти следва да съобразят поведението си в духа на новото тълкуване.

Практическото измерение на това решение в действителност изправя работодателите пред следните две възможности – или да намалят работното време на служителите си, или да им плащат допълнително. Европейските магистрати обаче оставят „вратичка“ и на работодателите, като посочват в мотивите си, че последните могат да

² Параграф 1, т. 4 ДР КТ: „Работно място“ е помещение, цех, стая, нахождение на машина, съоръжение или друго подобно териториално определено място в предприятието, където работникът или служителят по указание на работодателя полага труда си в изпълнение на задълженията по трудовото правоотношение, както и място, определено от предприятието ползвател. При извършване на надомна работа и работа от разстояние работно място е домът на работника или служителя или друго помещение по негов избор извън предприятието“.

определят свободно възнаграждението за времето на придвижване „място на живеене – клиенти“.

В светлината на горното всеки работодател следва да има предвид евентуалното актуализиране на правилника за вътрешния трудов ред, който всяка компания е длъжна да приеме – особено в частта за началото и края на работния ден. По този начин ще се избегне рискът от налагането на имуществени санкции при евентуални проверки от контролните органи на Инспекцията по труда. Предвид обстоятелството, че решението има голям отзвук, не може да се изключи и възможността от образуването на подобно дело срещу некоректни работодатели и в България.

Само времето ще покаже дали и доколко решението ще окаже влияние върху конюнктурата на трудовия пазар на ЕС, а именно – наемането на такива служители, определянето на техните възнаграждения, както и претендирането на повече права от страна на мобилните работници.