

Преюдициално запитване

Дело C-742/19

Дата на постъпване:

10 октомври 2019 г.

Запитваща юрисдикция:

Vrhovno sodišče Republike Slovenije (Словения)

Дата на акта за преюдициално запитване:

10 септември 2019 г.

Жалбоподател:

В.К.

Ответник:

Republika Slovenija

VRHOVNO SODIŠČE REPUBLIKE SLOVENIJE

DELOVNO-SOCIALNI ODDELEK

(Върховен съд на Република Словения)

Отделение по социално и трудово право)

[...]

ПРЕЮДИЦИАЛНО ЗАПИТВАНЕ

Пред Vrhovno sodišče Republike Slovenije (Върховен съд на Република Словения) е висящо дело в областта на трудовото право, заведено от: **В.К.** [...] — жалбоподател, срещу: **Република Словения (Министерство на отбраната)**, [...] — ответник,

с цел получаване на **възнаграждение за извънреден труд**.

С определение [...] Vrhovno sodišče Republike Slovenije (Върховен съд на Република Словения) [...]спира производството и отправя до Съда на Европейския съюз преюдициално запитване.

Производство и доводи на страните

1. Жалбоподателят подава иск, с който иска ответникът да заплати като извънреден труд часовете на разположение, положени от него на работното място. Той по-конкретно иска заплащане на месечната разлика между възнаграждението, получено за часовете на разположение (в размер на 20 % от часовата ставка на основната заплата) и сумата, съответстваща на възнаграждението за тези часове на разположение, изчислено в размер на 130 % от часовата ставка на основната заплата (т.е. в размер, равен на стойността на часовете извънреден труд) за периода между февруари 2014 г. и юли 2015 г. Според жалбоподателя ответникът следва да начисли часовете на постоянно разположение, положени от първия на работното място (по време на дежурството по охрана) към работното време и следователно трябва да ги заплати като нормални работни часове или като часове извънреден труд. Той обосновава искането си с твърдението, като твърди, че е трябвало да присъства през цялото време на работното си място или на определено място (в казармата), на разположение на работодателя си и отделен от дома и семейството си.
2. Ответникът се противопоставя на искането на жалбоподателя. Той посочва, че е изчислил възнаграждението на жалбоподателя в съответствие със законовите разпоредби. Според тези разпоредби времето на разположение на работното място или на определено място не е част от работното време, така че за периода, през който е бил на разположение, жалбоподателят има право само на обезщетение в размер на 20 % от часовата ставка.
3. С решение [...] от 26 септември 2016 г. първоинстанционният съд отхвърля искането на жалбоподателя за изчисляване на брутното възнаграждение за извънредния труд, положен над нормалното работно време през релевантния период, както е посочено в диспозитива на обжалваното решение, и след, приспадане на определените със закон удържки и данъци, за заплащане на нетното възнаграждение, ведно с предвидената в закона лихва за забава. Същият съд посочва, че ответникът правилно е изчислил възнаграждението на жалбоподателя в съответствие с националното законодателство в сектора на отбраната, според което времето на разположение на работното място или на определено място (по време на дежурство) като цяло не се включва в работното време. Следователно за тези периоди жалбоподателят има право само на обезщетение за времето на разположение, равно на 20 % от часовата ставка, обезщетение, което освен това му е било изплатено.
4. С решение [...] от 4 май 2017 г. въззивният съд отхвърля жалбата на жалбоподателя и потвърждава решението на първоинстанционния съд. Той посочва, *inter alia*, че националното законодателство относно режима „на разположение“ в сектора на отбраната не противоречи 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 от 18.11.2003 г., стр. 9; Специално издание на български език,

2007 г., глава 5, том 7, стр. 3; наричана по-нататък: „Директива 2003/88/ЕО“). В член 1 от тази директива, наред с другото, изрично е посочено, че тя не се прилага, когато особеностите на някои специфични дейности на обществени служби (като например въоръжените сили или полицията), неизбежно влизат в конфликт с нея. Ето защо настоящата юрисдикция счита, че законодателството относно режима „на разположение“ в конкретния случай, с оглед на специфичните изисквания за обществената служба, каквато е службата в словенската армия, не противоречи на Директива 2003/88/ЕО, като се има предвид, че член 2, параграф [2] от Директива 89/391/ЕИО също е спазен. Въззивният съд приема освен това, че в рамките на обжалването жалбоподателят неправилно се е позовал на решението на Съда на Европейския съюз (наричан по-нататък: „Съдът“) от 3 октомври 2000 г. (С-303/98, EU:C:2000:528), тъй като това дело не може да се сравни с настоящото, като се има предвид спецификата на работата в армията, както и фактът, че в първото са разгледани различни въпроси (свързани с дежурствата, дадени от работници или служители в определени институции от социален или здравен характер и в центровете за спешна помощ) и че освен това организацията на работния процес в армията е различна от организацията на работния процес в тези институции.

5. Жалбоподателят подава искане за допускане на ревизионна жалба. С определение [...] от 20 септември 2017 г. Vrhovno sodišče (Върховен съд) приема това искане и разрешава преразглеждането по отношение на въпроса дали ответникът е длъжен да включи в полза на жалбоподателя периодите, през които е бил на разположение на работното място в броя на седмичните или месечните работни часове и въз основа на това, за извършената работа над нормалното работно време, да заплати съответния брой часове извънреден труд в размер на 130 % от часовата ставка на основната заплата.
6. Подадената от жалбоподателя ревизионна жалба срещу окончателното решение на въззивния съд е основана на неправилно прилагане на материалното право и съществено нарушение на процесуалните правила. По-специално жалбоподателят изтъква, че ответникът не му е признал времето, през което е бил на разположение на работното място като работно време и е заплатил за него обикновено обезщетение, равно на 20 % от часовата ставка на основната заплата, въпреки че той е трябвало да присъства през цялото време на работното си място и да бъде на разположение на работодателя. Това според него противоречи на Директива 2003/88/ЕО и на практиката на Съда относно тълкуването на понятието „работно време“. Според жалбоподателя работата, която е извършил, следва да бъде отнесена към работното време и следователно да бъде заплатена като извънреден труд.

II. Факти

7. Жалбоподателят е бил нает в словенската армия с чин сержант и е изпълнявал задълженията си в казармата в Словенска Бистрица. Една седмица в месеца (7 дни) той давал дежурства в казармата по 24 часа на ден през всички дни от седмицата, включително събота и неделя. През този период той е трябвало да може да бъде намерен по всяко време и постоянно да присъства в помещенията на ответника. В случай на пристигане (необявено предварително) на военната полиция, на проверяващи или на интервенционен екип, той е бил длъжен да се представи на пристигналите и да изпълнява задачите, поставени му от висшестоящите. За тези периоди ответникът му е признал и заплатил нормално възнаграждение за 8 часа работа, като е начислил 8 часа работно време, но не е начислил към него останалите часове и му е изплатил само обезщетение за времето, през което е бил на разположение, равняващо се на 20 % от основната заплата. Не се твърди, нито се установява през спорния период да са се случили необичайни и непредвидими обстоятелства или изключителни събития от някакъв вид.

III. Национално законодателство

8. В Република Словения терминът „време на разположение“ е регламентиран само частично и не напълно еднакво.

Zakon o delovnih razmerjih (Закон за трудовите отношения) (Uradni list RS, № 21/2013 и сл.; наричан по-нататък: „ZDR-1“), който е рамковият закон на Република Словения за трудовите отношения, не определя понятието „време на разположение“. От друга страна, що се отнася до работното време, по принцип той предвижда, че времето на реална работа и времето за почивка по член 154 от същия закон, както и времето на оправдано отсъствие от работа въз основа на закона и на колективния трудов договор или на общ подзаконов акт (член 142, параграф 1 от ZDR-1). Времето на реална работа е цялото време, през което работникът работи, т.е. времето, през което е на разположение на работодателя и изпълнява трудовите си задължения, произтичащи от трудовия договор (член 142, параграф 2 от ZDR-1).

9. Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (Закон за системата на заплащане в обществения сектор) (Uradni list RS, № 56/02 и сл.; наричан по-нататък: „ZSPJS“), който регламентира системата за възнагражденията на държавните служители и на служителите в обществения сектор (такъв статус имат и служещите в словенската армия), изброява в член 23 обезщетенията, дължими на служителите в обществения сектор. Сред тях е и обезщетението за работа, извършена в по-неудобни часове.

Член 32, параграф 3 (който регламентира обезщетението за работа, извършена в по-неудобни часове) предвижда, че служителите в обществения сектор имат право също на обезщетение за времето на постоянно

разположение и че размерът му се определя от колективния договор на общественния сектор (член 32, параграф 5 от ZSPJS). ZSPJS също не дава никакво определение за „постоянно разположение“.

10. Член 46 от Kolektivna pogodba za javni sektor (Колективния договор за общественния сектор, Uradni list RS, № 57/2008 и сл., наричан по-нататък: KPJS), който е в сила в спорния период, установява¹, че служителите в общественния сектор имат право на обезщетение за времето на постоянно разположение в размер на 20 % от часовата ставка на основната заплата (параграф 1) и че периодите на постоянно разположение на служителя от общественния сектор не се отчитат като работно време (параграф 2). Тълкувателният акт на KPJS (Uradni list RS, № 112-4869/2008) установява следното по отношение на член 46: „През времето на разположение служителят от общественния сектор трябва да може да бъде намерен, така че, ако е необходимо, той да може да отиде на работа извън работното си време. Постоянното разположение трябва да бъде наредено писмено. Размерът на обезщетението за времето на постоянно разположение е същият, независимо дали служителят от общественния сектор е на постоянно разположение през деня, през нощта, в работен ден, в неделя, на официален празник или на дата, определена от закона за празник“.
11. Zakon o obrambi (Закон за отбраната; Uradni list RS, № 92/94 и сл.; наричан по-нататък: „ZObr“), който урежда, *inter alia*, правата и задълженията на работниците или служителите, които извършват професионалната си дейност в сектора на отбраната, предвижда в член 96, че работник или служител, който извършва професионална дейност в сектора на отбраната² е длъжен след решение на висшестоящ и поради изискванията на службата, да изпълнява функциите си при специфични условия на труд (параграф 1). Посочените в предходния параграф „специфични условия на труд“ означават трудова дейност, извършена в по-неудобен за работника или служителя период на работа, както и трудова дейност при по-неблагоприятни условия на труд или включващи допълнителни задължения, сред които законът предвижда също:

– задължение за разположение и за посочване на местопребиваването (член 96, параграф 2, точка 8 от ZObr); и

– носене на дежурства (член 96, параграф 2, точка 10 от ZObr);

¹ [...]

² Член 5 от ZObr съдържа определенията на понятията: работник или служител по смисъла на този закон е военнослужещ или цивилно лице, който/което извършва професионалната си дейност в армията или друго лице, което изпълнява административни или технически задачи в министерството (наричан по-нататък: работник или служител, който осъществява професионалната си дейност в сектора на отбраната, работник или служител, който работи в сектора на отбраната, или работник или служител) (точка 14a). Военнослужещият е лице, което изпълнява военна служба (точка 14).

Ако по време на периода на разположение работникът или служителят извършва трудова дейност, времето на реалната работа се счита за удължаване на работното време, ако настоящият закон не предвижда друго (член 96, параграф 3 от ZObr).

12. Режимът „на разположение“ в армията е регламентиран в член 97е от ZObr, според който времето на разположение е времето, в което работникът или служителят, работещ в сектора на отбраната, трябва да е на разположение на работното място, на определено място или у дома (параграф 1). Времето на разположение не се отчита в броя на седмичните или месечните работни часове. В случай че работникът или служителят трябва реално да работи през периода на разположение, часовете на реална работа се отчитат в броя на седмичните или месечните работни часове (параграф 2). Министърът определя случаите и начините за прилагане на режима „на разположение“ в работните помещения, на определено място или у дома. Случаите и начините за прилагане на режима „на разположение“ в армията се определят от началника на генералния щаб (параграф 3). Времето на разположение на определено място е равностойно на времето на разположение на работното място (параграф 4).
13. За целите на настоящия спор е релевантен и правният режим на дежурството, уреден в член 97ѐ от ZObr. Последният предвижда, че по правило дежурствата имат непрекъсната продължителност от 24 часа (параграф 1). Военнослужещите, които носят дежурства, се считат за работници или служители на разкъсано работно време. Часовете, през които не извършват никаква реална трудова дейност, не се отчитат в работното време, а се считат за време на разположение на работното място (параграф 2). Дневната продължителност на трудовата дейност по време на дежурството не може да надвишава 12 часа. В случай на извънредна ситуация или за завършване на вече започната задача, работното време на военнослужещите може да бъде по изключение удължено. В този случай обаче работните часове след вече отработените 12 часа се считат за часове, надвишаващи нормалното работно време (параграф 3). Дежурствата могат да има непрекъсната продължителност не повече от седем дни. Военнослужещите имат право на периоди на почивка в мястото, където носят дежурства, така че 12 часа се считат за нормално работно време, а останалите 12 часа се считат за време на разположение (параграф 4).
14. Така по отношение на отчитането на работното време и възнаграждението ZObr приравнява времето на разположение на работното място или на определено място (когато работникът трябва да присъства на работното си място и там той трябва да е на разположение на работодателя за целите на работата) на времето на разположение у дома (когато работникът или служителят е на разположение в дома си). Настоящата юрисдикция счита, че

това положение не е в съответствие с Директива 2003/88/ЕО и практиката на Съда³.

IV. По прилагането на Директива 2003/88/ЕО и по първия въпрос

15. Съгласно член 1, параграф 3 от Директива 2003/88/ЕО, тя се прилага за всички сектори на дейност, както обществени, така и частни, по смисъла на член 2 от Директива 89/391/ЕИО, без да се засягат разпоредбите на членове 14, 17, 18 и 19 от същата директива. Следователно приложното поле на директивата за работното време отчасти е свързано с приложното поле на Директива 89/391/ЕИО за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето на работниците на работното място. Член 2, параграф 2 от тази директива гласи, че тя не се прилага, когато особеностите на някои специфични дейности на обществени служби, като например въоръжените сили и полицията, или някои специфични дейности на службите на гражданска защита, неизбежно влизат в конфликт с нея.
16. Съгласно практиката на Съда дерогацията, предвидена в член 2 от директивата за безопасност на работното място, е въведена само за да се гарантира доброто функциониране на службите, които са необходими за защитата на безопасността, здравето, а също и на обществения ред при обстоятелства, породени от изключителни по тежестта и мащабите си събития — например бедствие — при които не е възможно да се планира работното време на интервенционните и спасителните екипи⁴. Същото се отнася и за природни или технологични бедствия, атентати, големи аварии или други събития от същия характер, чиято тежест и размери изискват предприемането на мерки, необходими за защита на живота, здравето и безопасността на общността. При такива обстоятелства необходимостта да се опази безопасността и целостта на общността временно има предимство пред целта на горепосочените директиви, която се състои в защитата на безопасността и здравето на работниците⁵.
17. От член 14 от Директива 2003/88/ЕО също не може да се направи извод, че директивата не се прилага за военния персонал или за работниците или служителите, работещи в сектора на отбраната. Освен горепосочената дерогация, глава 5 от Директива 2003/88/ЕО (членове 17—19) също въвежда някои дерогации от разпоредбите на директивата, но дерогациите са допустими само във връзка с членове 3 (междудневна почивка), 4 (почивки по време на работа), 5 (междуседмична почивка), 8 (продължителност на нощния труд) и 16 (референтни периоди за прилагането на

³ [...]

⁴ Вж. решение на Съда от 5 октомври 2004 г. (C-397/01- C-403/01, EU:C:2004:584), т. 50—57.

⁵ Вж. определение на Съда от 14 юли 2005 г. (C-52/04, EU:C:2005:467), т. 45—55.

междуседмичната почивка, максималната продължителност на седмичното работно време и продължителността на нощния труд). Съгласно практиката на Съда тези изключения не позволяват дерогации от определенията на понятията „работно време“ и „почивка“, посочени в член 2 от директивата⁶.

18. В настоящия случай жалбоподателят е извършвал обичайната си работа, т.е. носил е дежурства в мирно време. Той е извършвал редовно (всеки месец) работата си по такъв начин, че е присъствал постоянно в продължение на една седмица на работното място (в казармата). Не са налице задачи или обстоятелства от изключителен характер, които да възпрепятстват предварителна организация на работното време.
19. От друга страна в досегашната практика на Съда не се установява ясна позиция по въпроса дали в светлината на член 1 от Директива 2003/88/ЕО (във връзка с Директива 89/391/ЕИО), член 2 от тази директива се прилага и за онези работници или служители, които (предвид формулировката в нашия закон — ZObz) работят в сектора на отбраната, или за военнослужещите в мирно време.

С оглед на гореизложеното настоящата юрисдикция отправя до Съда следния преюдициален въпрос:

„Прилага ли се член 2 от Директива 2003/88/ЕО също и за работници или служители, които работят в сектора на отбраната, или за военнослужещите, които носят дежурства в мирно време?“

V. Понятие „работно време“ и „време на разположение“ в досегашната практика на Съда

20. На следващо място възниква въпросът за работното време в различните форми на режима „на разположение“, което в конкретния случай е време на разположение в казарма.
21. Директива 2003/88/ЕО, наред с другото, определя в член 2, точка 1 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, а в точка 2 от същия член — понятието „почивка“ като всеки период, който не е работно време.
22. Елементите на понятието за работното време, са разгледани от Съда по-специално в делата SIMAP (C-303/98), Jaeger (C-151/02) и Dellas (C-14/04). Той е постановил, че времето, в което работниците са на постоянно разположение, се разглежда в своята цялост като работно време по смисъла

⁶ Вж. решение на Съда от 9 септември 2003 г. (C-151/02, EU:C:2003:437), т. 91.

на директивата, ако от тях се изисква да присъстват на работното място, и че от друга страна, когато работниците трябва да бъдат на разположение по всяко време, но не са длъжни да останат на място, определено от работодателя, за работно време трябва да се счита само времето, свързано с действителното предоставяне на услуги⁷.

23. В тези дела Съдът е посочил по-специално, че работниците, които трябва да присъстват на работното място или на посоченото от работодателя място, имат много по-големи задължения или ограничения, тъй като трябва да останат далече от семействата и социалната си среда и разполагат с по-малко свобода да управляват времето, през което професионалните им услуги не се изискват. В този контекст работник, който е на разположение на посоченото от работодателя място, не може да се счита в почивка през периодите на неговото постоянно разположение, по време на които той не упражнява реално професионалната си дейност⁸. Съдът също така е посочил, че изключването на времето на дежурство от работното време, в случаите, когато се изисква физическо присъствие, би подкопало сериозно целта на Директива 93/104, която е да се гарантира здравето и безопасността на работниците, като им се предоставят минимални периоди на почивка и подходящи почивки по време на работа⁹. Освен това Съдът е посочил, че дежурствата, дадени от работниците или служителите при условията на задължително физическо присъствие в помещенията на работодателя, трябва да бъдат изцяло включени в работното време по смисъла на директивата, независимо от това дали лицето реално е полагало труд по време на тези дежурства¹⁰. Фактът, че работниците или служителите имат на свое разположение стая за почивка, където могат да си почиват или да спят през времето, когато няма нужда от техните услуги, е без значение. Тези периоди, през които не е налице професионална дейност, са свързани с дежурството, за което определящ е фактът, че работниците или служителите са задължени да присъстват физически на посоченото от работодателя място и да бъдат на негово разположение, за да могат при необходимост незабавно да извършат работата¹¹.

24. Обратно, работниците, които трябва да бъдат на разположение по всяко време, но не са длъжни да стоят на определено от работодателя място, могат да управляват времето си с по-малко ограничения и да се посветят на собствените си интереси. В този случай само времето, свързано с реалното

⁷ Тълкувателно съобщение относно Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 г. относно някои аспекти на организацията на работното време (2017/C 165/01) от [24] май 2017 г.

⁸ Вж. решение на Съда от 9 септември 2003 г. (C-151/02, EU:C:2003:437), т. 65.

⁹ Вж. решение на Съда от 3 октомври 2000 г. (C-303/98, EU:C:2000:528) т. 49.

¹⁰ Вж. решение на Съда от 1 декември 2005 г. (C-14/04, EU:C:2005:728) т. 46 и 47.

¹¹ Вж. решение на Съда от 9 септември 2003 г. (C-151/02, EU:C:2003:437), т. 60—64.

предоставяне на услуги — включително времето, необходимо за придвижване до мястото, където се предоставят тези услуги — трябва да се счита за работно време по смисъла на директивата¹². Освен това по дело Matzak (C-518/15) Съдът е постановил, че член 2 от Директива 2003/88 трябва да се тълкува в смисъл, че и времето на разположение, което работник (пожарникар) прекарва в дома си, като е длъжен да се отзове на повикване от работодателя в рамките на 8 минути, което задължение чувствително ограничава възможността за други занимания, трябва да се счита за „работно време“.

25. Следователно според практиката на Съда при преценката дали времето на разположение следва да бъде включено в работно време, от решаващо значение е да се установи преди всичко дали става въпрос за време на разположение на работното място или на определено от работодателя място (което се включва в работно време) или пък за време на разположение у дома, което, освен в изключителни случаи, не се включва в работно време.
26. В настоящия случай по време на дежурството (в периода, който работодателят е квалифицирал като време на разположение) жалбоподателят през цялото време е присъствал физически на работното място (в казармата) и е бил на разположение на работодателя за извършване на работа при необходимост, но този период не му е бил признат за работно време, при което възниква въпросът дали тази правна уредба е в съответствие с Директива 2003/88/ЕО.
27. В този смисъл следва да се поставят под въпрос по-специално разпоредбите на член 97č, параграф 2 от ZObr (според който часовете на разположение, през които работниците или служителите не извършват никаква реална трудова дейност, не се отчитат в работното време, а се считат за време на разположение на работното място), на член 97č, параграф 4 от ZObr (според който военният персонал има право на периоди на почивка в мястото, където носи дежурства, така че 12 часа се считат за нормално работно време, а останалите 12 часа се считат за време на разположение), член 97е, параграф 1 от ZObr (който приравнява времето на разположение у дома на времето на разположение на работното място или на определено място) и във връзка с горното, член 97е, параграф 2 от ZObr (според който времето на разположение не се отчита в броя на седмичните или месечните работни часове).

VI. По основанията за поставяне на втория въпрос

28. Европейската комисия вече е разглеждала въпроса за правната уредба на режима „на разположение“ във въоръжените сили на Република Словения (като и по отношение на полицията и на служителите в общественния сектор).

¹² Вж. решение на Съда от 3 октомври 2000 г. (C-303/98, EU:C:2000:528) т. 50.

Това е видно например от доклада ѝ до Европейския парламент, Съвета и Икономическия и социален комитет на Европейския съюз от 21 декември 2010 г., както и от подробния ѝ доклад към него (Detailed report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time, от 26 април 2017 г.¹³).

29. Прякото прилагане на Директива 2003/88/ЕО в конкретния случай не е възможно. Разпоредбите на дадена директива по принцип проявяват действие по отношение на лицата по силата на актове за изпълнение, приети от държавите членки. Това обаче не изключва възможността дадено лице да се позове срещу държавата на задълженията, произтичащи за нея от директивата, задължения, които обаче по същество трябва да бъдат безусловни и достатъчно точни, така че да пораждат конкретни права, на които лицето може да се позове срещу държавата. Разпоредбата на член 2 от Директива 2003/88/ЕО не може да се счита по същество за безусловна и достатъчно ясна, така че да породи конкретни права за жалбоподателя, тъй като тази разпоредба съдържа само общо определение на работното време. Поради това настоящата юрисдикция счита, че не може да приложи пряко такава разпоредба.
30. Предвид гореизложеното в Република Словения е налице системен проблем — засягащ армията (но също така полицията и обществения сектор, в светлината на разпоредбите на KPJS) — свързан с тълкуването и прилагането на Директива 2003/88/ЕО, както и на свързаното с нея понятие за работно време в случай на дежурство на разположение. Поради това настоящата юрисдикция не може да приложи словенското законодателство, тъй като счита, че то е несъвместимо с правото на Съюза (с Директива 2003/88/ЕО); в същото време обаче, според настоящата юрисдикция, член 2 от директивата няма директен ефект. Във всеки случай при разрешаването на конкретния спор (понастоящем има няколко подобни висящи спора), настоящата юрисдикция счита за уместно да приложи правото на Съюза, а именно Директива 2003/88/ЕО, и като приема, че е необходимо тълкуване на последната, поставя на Съда следния преюдициален въпрос:

Допуска ли разпоредбата на член 2 от Директива 2003/88/ЕО [...] национална правна уредба, съгласно която не се включва в работното време времето, през което работещите в сектора на отбраната работници или служители са на разположение на работното място или на определено място (но не в дома си) или през което работещите в сектора на отбраната военнослужещи присъстват по време на дежурство, като не извършват реална трудова дейност, но са длъжни да присъстват физически в казармата,?

¹³ Вж. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/?uri=CELEX:52017SC0204>, стр. 6 и 9; вж. глава III. [C], On-call time.

Поради това настоящата юрисдикция иска от Съда да се произнесе по изложените по-долу два преюдициални въпроса:

- Прилага ли се член 2 от Директива 2003/88/ЕО също и за работници или служители, които работят в сектора на отбраната, или за военнослужещите, които носят дежурства в мирно време?

- Допуска ли разпоредбата на член 2 от Директива 2003/88/ЕО [...] национална правна уредба, съгласно която не се включва в работното време времето, през което работещите в сектора на отбраната работници или служителите са на разположение на работното място или на определено място (но не в дома си) или през което работещите в сектора на отбраната военнослужещи присъстват по време на дежурство, като не извършват реална трудова дейност, но са длъжни да присъстват физически в казармата?

[...]