

VRHOVNO SODIŠČE
REPUBLIKE SLOVENIJE

DELOVNO-SOCIALNI ODDELEK

Vpisano v vpisnik Sodišča	
Pod opravilno številko	11300 92
Luksemburg, dne	10. 10. 2019
Faks. / el. pošta:	/
Prejeto dne:	10.10.2019
Sodni tajnik, po odredbi	Matija Longar Administrator

Številka: VIII Ips 196/2018
Datum: 10. 9. 2019

C-742/19-1

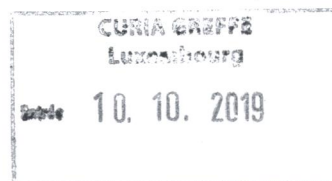
Sodno tajništvo Sodišča Evropske unije
Rue du Fort Niedergrunwald
L-2925 Luxembourg

PREDLOG ZA PREDHODNO ODLOČANJE

Pred Vrhovnim sodiščem Republike Slovenije poteka delovni spor, v katerem tožeča stranka: **B. K.**, ki jo zastopa Mitja Pukšič, odvetnik v Slovenski Bistrici, zoper toženo stranko: **REPUBLIKA SLOVENIJA (Ministrstvo za obrambo)**, ki jo zastopa Državno odvetništvo Republike Slovenije, zahteva **izplačilo nadur**.

Vrhovno sodišče Republike Slovenije je v senatu, ki so ga sestavljali vrhovni sodnika in sodnice Marjana Lubinič kot predsednica ter mag. Marijan Debelak, Karmen Iglič Stroligo, Borut Vukovič in mag. Irena Žagar kot člani,

s sklepom VIII Ips 196/2018 z dne 10. 9. 2019 prekinilo postopek in sklenilo, da Sodišču Evropske unije postavi vprašanje s predlogom za predhodno odločanje.



I. Potek postopka in trditve strank

1. Tožnik je vložil tožbo, s katero od toženke zahteva plačilo ur, ko je bil v pripravljenosti na delo na delovnem mestu, kot plačilo nadur. Konkretno zahteva mesečno razliko med izplačanimi urami pripravljenosti za delo (v višini 20 % urne postavke osnovne plače) in zneski za te ure pripravljenosti, obračunanimi v višini 130 % urne postavke osnovne plače (to je v višini vrednosti nadure), in sicer za obdobje od februarja 2014 do julija 2015. Tožnik meni, da bi morala toženka ure, ko je bil v stalni pripravljenosti na delovnem mestu (v času straže) v celoti všteti v delovni čas in mu jih posledično plačati kot redne ure oziroma nadure. Zahtevek je utemeljeval z dejstvom, da je moral biti ves čas prisoten na delovnem mestu oziroma na določenem kraju (v vojašnici), na razpolago delodajalcu in ločen od svojega bivališča in družine.
2. Toženka je zahtevku nasprotovala. Navajala je, da je tožniku plačo obračunala v skladu z zakonskimi določbami. Po teh določbah se pripravljenost na delo na delovnem mestu ali določenem kraju ne šteje v delovni čas, zato je tožnik upravičen le do dodatka za čas pripravljenosti v višini 20 % urne postavke.
3. Sodišče prve stopnje je s sodbo I Pd 651/2016 z dne 26. 9. 2016 zavrnilo tožbeni zahtevek tožnika za obračun dela, opravljenega preko polnega delovnega časa za vtoževano obdobje v bruto zneskih, kot izhajajo iz izreka izpodbijane sodbe, za odvod predpisanih dajatev od teh zneskov in za izplačilo neto zneskov, skupaj z zakonskimi zamudnimi obrestmi. Presodilo je, da je toženka tožniku plačo obračunala pravilno, v skladu z nacionalno zakonodajo na obrambnem področju, po kateri se pripravljenost na delo na delovnem mestu ali določenem kraju (v času straže) v celoti ne šteje v delovni čas. Tožnik je zato za ta čas upravičen le do dodatka za čas pripravljenosti v višini 20 % urne postavke, ta dodatek pa je prejel.
4. Sodišče druge stopnje je s sodbo Pdp 1086/2016 z dne 4. 5. 2017 pritožbo tožnika zavrnilo in potrdilo sodbo sodišča prve stopnje. Med drugim je navedlo, da nacionalna ureditev pripravljenosti na delo na obrambnem področju ni v nasprotju z Direktivo 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (Uradni list EU, L 299/9 z dne 18. 11. 2003; v nadaljevanju Direktiva 2003/88/ES). Ta direktiva v 2. členu med drugim izrecno določa, da se ne uporablja tam, kjer ji posebne značilnosti nekaterih posebnih dejavnosti javnih služb (npr. oborožene sile, policija) neizogibno nasprotujejo. Ureditev pripravljenosti za delo v konkretnem primeru, glede na specifične zahteve javne službe, kakršna je služba v slovenski vojski, zato ni v nasprotju z Direktivo 2003/88/ES, ob tem, da je spoštovan tudi tretji odstavek 2. člena Direktive 89/391/EGS. Tožnik se v pritožbi neutemeljeno sklicuje na sodbo Sodišča Evropske Unije (v nadaljevanju SEU) št. C-303/98, saj ta zadeva glede na specifično delo v vojski in tudi glede na to, da je šlo v tej zadevi za drugačno problematiko (primer dežurstev, ki jih delavci opravljajo v določenih socialnih oziroma zdravstvenih zavodih ter službah reševanja) ni primerljiva, poleg tega pa je tudi organizacija delovnega procesa v vojski drugačna od organizacije delovnega procesa v teh zavodih.

5. Tožnik je vložil predlog za dopustitev revizije, ki mu je Vrhovno sodišče s sklepom VIII DoR 62/2017 z dne 20. 9. 2017 ugodilo in revizijo dopustilo glede vprašanja, ali je toženka dolžna tožniku čas pripravljenosti na delovnem mestu všteti v število ur tedenske oziroma mesečne delovne obveznosti in na tej podlagi za opravljeno delo preko polnega delovnega časa plačati ustrezno število nadur v višini 130 % urne postavke od osnovne plače.
6. Zoper pravnomočno sodbo sodišča druge stopnje je tožnik vložil revizijo zaradi zmotne uporabe materialnega prava in bistvenih kršitev določb postopka. Med drugim navaja, da mu toženka časa pripravljenosti na delo na delovnem mestu ne šteje v delovni čas in za ta čas plača zgolj dodatek v višini 20 % urne postavke od osnovne plače, čeprav mora biti ves čas prisoten na delovnem mestu in na razpolago delodajalcu. To je v nasprotju z Direktivo 2003/88/ES in sodno prakso SEU glede tolmačenja delovnega časa. Tožnikovo delo bi se moralo všteti v delovni čas in posledično plačati kot nadurno delo.

II. Dejansko stanje

7. Tožnik je bil zaposlen v Slovenski vojski na delovnem mestu podčastnik in je opravljal delo v vojašnici v Slovenski Bistrici. En teden na mesec (7 dni) je v vojašnici opravljal stražo, ki poteka 24 ur na dan vse dni v tednu, tudi v soboto in nedeljo. V tem času je moral biti dosegljiv in ves čas prisoten v prostorih toženke. Če je prišla vojaška policija, inšpekcija ali intervencijska skupina (nenapovedano), se je moral zglasti na prijavnici in izpolnjevati naloge, ki mu jih je odredil nadrejeni. Toženka mu je za ta čas obračunala in izplačala redno plačo za 8 ur dela in mu 8 ur štela v delovni čas, medtem ko mu preostalih ur ni vštela v delovni čas, temveč mu je plačala zgolj dodatek za pripravljenost na delo v višini 20 % osnovne plače. V spornem obdobju ni bilo zatrjevano in ugotovljeno, da bi prišlo do kakršnihkoli nenavadnih in nepredvidljivih okoliščin ali izjemnih dogodkov.

III. Nacionalna zakonodaja

8. Institut pripravljenosti na delo v Republiki Sloveniji je urejen le deloma in ne povsem enako.

Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 21/2013 in naslednji, ZDR-1), ki v Republiki Sloveniji predstavlja krovni zakon na področju delovnih razmerij, pojma pripravljenosti na delo ne opredeljuje. Glede delovnega časa pa splošno določa, da je delovni čas efektivni delovni čas in čas odmora po 154. členu tega zakona ter čas upravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom (prvi odstavek 142. člena ZDR-1). Efektivni delovni čas je vsak čas, v katerem delavec dela, kar pomeni, da je na razpolago delodajalcu in izpolnjuje svoje delovne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi (drugi odstavek 142. člena ZDR-1).

9. Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (Ur. l. RS, št. 56/02 in naslednji, v nadaljevanju ZSPJS), ki ureja sistem plač funkcionarjev in javnih uslužbencev (tak status imajo tudi zaposleni v Slovenski vojski) v javnem sektorju, v 23. členu našteva dodatke, ki pripadajo javnim uslužbencem. Med temi je tudi dodatek za delo v manj ugodnem delovnem času.

V tretjem odstavku 32. člena (ki ureja dodatek za delo v manj ugodnem delovnem času) določa, da javnim uslužbencem pripada tudi dodatek za stalno pripravljenost ter da se višina tega dodatka določi s kolektivno pogodbo za javni sektor (peti odstavek 32. člena ZSPJS). Stalne pripravljenosti tudi ZSPJS ne definira.

10. V spornem obdobju veljavna Kolektivna pogodba za javni sektor (Ur. l. RS, št. 57/2008 in naslednji, v nadaljevanju KPJS) je v 46. členu določala¹, da *javnemu uslužbencu pripada dodatek za čas stalne pripravljenosti v višini 20 % urne postavke osnovne plače (prvi odstavek) ter da se javnemu uslužbencu čas stalne pripravljenosti ne šteje v delovni čas (drugi odstavek)*. Razlaga KPJS (Ur. l. RS, št. 112-4869/2008) glede 46. člena KPJS je določala: „*Pripravljenost pomeni dosegljivost javnega uslužbenca zaradi potrebe prihoda na delo izven njegovega delovnega časa. Stalna pripravljenost mora biti pisno odrejena. Višina dodatka za čas stalne pripravljenosti je enaka ne glede na to, ali je javni uslužbenec v stalni pripravljenosti podnevi, ponoči, na delovni dan, v nedeljo, na praznik ali na dan, ki je z zakonom določen kot dela prost dan.*“

11. Zakon o obrambi (Ur. l. RS, št. 92/94 in naslednji, ZObr), ki med drugim ureja tudi pravice in obveznosti delavcev, ki poklicno opravljajo delo na obrambnem področju, v 96. členu določa, da je *delavec, ki poklicno opravlja delo na obrambnem področju², po odločitvi nadrejenega dolžan zaradi potreb službe opravljati delo v posebnih delovnih pogojih* (prvi odstavek). Za posebne delovne pogoje iz prejšnjega odstavka se šteje delo v delovnem času, ki je za delavce manj ugoden, in delo v manj ugodnih delovnih pogojih ali z dodatnimi obremenitvami, med katerimi zakon določa tudi:

- *pripravljenost za delo oziroma dosegljivost* (8. točka drugega odstavka 96. člena ZObr) ter
- *opravljanje straže* (10. točka drugega odstavka 96. člena ZObr).

Če delavec med pripravljenostjo za delo dela, se čas dejanskega dela šteje za delo v podaljšanem delovnem času, če s tem zakonom ni določeno drugače (tretji odstavek 96. člena ZObr).

1 Ta člen je bil s spremembo KPJS v letu 2017, ki sicer ni pomembna za rešitev tega spora, spremenjen (Ur. l. RS št. 21/2017, veljaven od 26. 4. 2017). Sedanja KPJS ne določa več, da se pripravljenost ne šteje v delovni čas, vendar ne vsebuje drugačne določbe. Sedanji tekst določbe se glasi:

- (1) Javnemu uslužbencu pripada dodatek za pripravljenost na domu v višini 20 % urne postavke osnovne plače.
 - (2) Če je s posebnimi predpisi na področju obrambe, varstva pred naravnimi in drugimi nesrečami, policije ter vzgoje in izobraževanja, veljavnimi na dan uveljavitve tega aneksa, predvidena možnost, da se javnemu uslužbencu odredi pripravljenost na določenem kraju, javnemu uslužbencu za pripravljenost na določenem kraju pripada dodatek v višini 50 % urne postavke osnovne plače.
 - (3) V skladu s predpisi na področju obrambe, ki izenačujejo pripravljenost na določenem kraju in pripravljenost na delovnem mestu, pripada dodatek iz prejšnjega odstavka tudi javnemu uslužbencu na področju obrambe, ki mu je odrejena pripravljenost na delovnem mestu.
 - (4) Dodatek se obračunava le za čas, ko je javnemu uslužbencu odrejena pripravljenost.
- 2 5. člen ZObr, vsebuje opredelitev pojmov: Delavec po tem zakonu je vojaška oseba, civilna oseba, ki poklicno dela v vojski ali druga oseba, ki poklicno opravlja upravne in strokovno tehnične naloge v ministrstvu (v nadaljnjem besedilu: delavec, ki poklicno opravlja delo na obrambnem področju, delavec na obrambnem področju ali delavec) (14.a točka). Vojaška oseba je oseba, ki opravlja vojaško službo (14. točka).

12. Pripravljenost na delo v vojski ureja 97.e člen ZObr, ki določa, da je pripravljenost za delo čas, v katerem mora biti delavec, ki dela na obrambnem področju, v pripravljenosti za delo na delovnem mestu, na določenem kraju ali na domu (prvi odstavek). Pripravljenost za delo se ne všteva v število ur tedenske oziroma mesečne delovne obveznosti. V primeru, če mora delavec v času pripravljenosti za delo dejansko delati, se te ure dejanskega dela vštevajo v število ur tedenske oziroma mesečne delovne obveznosti (drugi odstavek). Minister določi primere in način izvajanja pripravljenosti za delo v delovnih prostorih, na določenem kraju ali na domu. Primere in način izvajanja pripravljenosti za delo v vojski določi načelnik generalštaba (tretji odstavek). Pripravljenost za delo na določenem kraju je izenačena s pripravljenostjo za delo na delovnem mestu (četrti odstavek).
13. Za ta spor je relevantna tudi pravna ureditev straže, ki jo ureja 97.č člen ZObr. Ta določa, da straže trajajo praviloma nepretrgoma 24 ur (prvi odstavek). Vojaškim osebam, ki opravljajo stražarsko službo, se šteje kot da delajo v deljenem delovnem času. Ure, v katerih ne opravljajo dejanskega dela, se ne štejejo v delovni čas, ampak se štejejo kot pripravljenost za delo na delovnem mestu (drugi odstavek). Dnevna delovna obveznost med stražo ne sme presegati 12 ur. V primeru izrednega dogodka oziroma zaradi dokončanja začete naloge, se lahko vojaški osebi delovni čas izjemoma podaljša, pri tem pa se ure, ki jih opravi po že opravljenih 12 urah dejanskega dela, štejejo kot ure, opravljene preko polnega delovnega časa (tretji odstavek). Opravljanje stražarske službe lahko traja neprekinjeno do največ sedem dni. Vojaške osebe imajo pravico do prekinitve za počitek na kraju, kjer se opravlja straža s tem, da se jim v redni delovni čas šteje 12 ur, preostalih 12 ur pa kot pripravljenost za delo (četrti odstavek).
14. ZObr tako pripravljenost na delo na delovnem mestu oziroma na določenem kraju (ko mora biti delavec prisoten na delovnem mestu in tam na razpolago delodajalcu za delo) glede vštevanja v delovni čas in plačila za ta čas izenačuje s pripravljenostjo na delo na domu (ko je delavec v pripravljenosti za delo na domu). Menimo, da to ni v skladu z Direktivo 2000/38/EU in sodno prakso SEU³.

³ Naj poudarimo tudi, da je na podoben način (vendar ne povsem enak) pripravljenost na delo urejena npr. tudi v 71. členu Zakona o organiziranosti in delu v policiji (Ur. l. RS, št. 15/13 in naslednji). Ta zakon med drugim določa:

- (1) Pripravljenost za delo je poseben delovni pogoj, pri katerem mora biti uslužbenec policije, ki mu je pripravljenost odrejena, v pripravljenosti za delo doma ali na določenem kraju. Pripravljenost pomeni dosegljivost uslužbenca policije po telefonu ali drugih sredstvih za potrebe prihoda na delovno mesto ali na kraj, kjer je treba opraviti nujno nalogo.
 - (2) Uslužbenec policije, ki je v času pripravljenosti poklican na delo, se mora v najkrajšem možnem času zglasiti na delovnem mestu ali kraju, kjer je treba opraviti nujno nalogo.
 - (3) Pripravljenost za delo se ne šteje v delovni čas itd.
- Nekoliko drugačne so npr. določbe Zakona o zdravniški službi (Ur. l. RS 9/1992 in nadalj.), saj ta zakon loči dežurstvo in pripravljenost. Tako v 42. členu določa:
- (1) Dežurstvo je posebna oblika dela, s katero se zagotavlja neprekinjeno zdravstveno varstvo. (2) Vse ure v dežurstvu se s stališča pravice do odmorov in počitkov štejejo v delovni čas. Za vse ure dežurstva, ki presegajo polni delovni čas, pripada zdravniku dodatek za delo preko polnega delovnega časa po kolektivni pogodbi itd. Nato pa v naslednjem (42.a) členu določa: (1) Pripravljenost pomeni dosegljivost izven delovnega mesta po telefonu ali s pomočjo drugih sredstev, z namenom, da je zagotovljena možnost svetovanja in v primeru potrebe prihod na delovno mesto. Najdaljši sprejemljivi čas prihoda na delovno mesto določi delodajalec. (3) Ure pripravljenosti se ne štejejo v delovni čas itd.

IV. Uporaba Direktive 2003/88/ES in prvo vprašanje

15. Na podlagi tretjega odstavka 1. člena Direktive 2003/88/ES se ta uporablja za vse sektorje dejavnosti, tako javne kot zasebne, *skladno s členom 2 Direktive 89/391/EGS, brez vpliva na člene 14, 17, 18 in 19 te direktive*. Področje uporabe direktive o delovnem času je tako deloma vezano na področje uporabe Direktive 89/391/EGS, ki ureja uvajanje ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu. V drugem odstavku 2. člena določa, da se direktiva ne uporablja tam, kjer ji posebne značilnosti nekaterih posebnih dejavnosti javnih služb, kakršne so oborožene sile ali policija, ali nekaterih posebnih dejavnosti v službah civilne zaščite neizogibno nasprotujejo.
16. V skladu s sodno prakso SEU je bila izjema iz 2. člena direktive o varstvu pri delu sprejeta samo zaradi zagotavljanja dobrega delovanja služb, ki so nujno potrebne za zaščito varnosti, zdravja in javnega reda, v primeru dogodka izjemnih razsežnosti - na primer katastrofe, ko ni mogoče načrtovati delovnega časa intervencijskih in reševalnih skupin⁴. Enako velja za primere naravnih ali tehnoloških katastrof, atentatov, hudih nesreč ali drugih podobnih dogodkov, ko zaradi obsežnosti in resnosti zahteva sprejetje ukrepov, nujnih za zaščito življenja, zdravja in varnosti družbe. V takih okoliščinah potreba po ohranitvi varnosti in integritete družbe začasno prevlada nad ciljem teh direktiv, to je zagotavljanjem varnosti in zdravja delavcev⁵.
17. Tudi z upoštevanjem 14. člena Direktive 2003/88/ES ni mogoče ugotoviti, da ta ne velja za vojaške osebe oz. delavce na obrambnem področju. Poleg navedene izjeme Direktiva 2003/88/ES v poglavju 5 (17. - 19. člen) omogoča tudi določena odstopanja od določb Direktive, vendar so odstopanja mogoča zgolj od členov 3 (dnevni počitek), 4 (odmori), 5 (tedenski počitek), 8 (trajanje nočnega dela) in 16 (referenčna obdobja za uporabo tedenskega počitka, najdaljšega tedenskega delovnega časa in trajanje nočnega dela). V skladu s sodno prakso SEU ta odstopanja ne dovoljujejo odstopanja od definicij pojmov „delovni čas“ in „čas počitka“ iz člena 2 te direktive⁶.
18. V konkretnem primeru je tožnik opravljal svoje običajno delo – stražo v mirnem času. To delo je redno (vsak mesec) opravljal na način, da je bil en teden nepretrgoma prisoten na delovnem mestu (v vojašnici). Ni šlo za izjemne naloge ali okoliščine, zaradi katerih vnaprejšnja organizacija delovnega časa ne bi bila mogoča.
19. Vseeno iz dosedanje sodne prakse SEU ni razvidno povsem jasno stališče o tem, ali se glede na 1. člen Direktive 2003/88/ES (in v povezavi z Direktivo 89/311/EGS) 2. člen te Direktive uporablja tudi za delavce, ki (glede na formulacijo našega zakona - ZObr) delajo na obrambnem področju oziroma vojaške osebe v mirnodobnem času.

4 Prim. C-397/01 do C-403/0, tč. 50-57.

5 Prim. C-52/04, tč. 45-55.

6 Prim. C-151/02, tč. 91.

Zato v zvezi s tem izpostavljamo vprašanje:

- ali se 2. člen Direktive 2003/88/ES uporablja tudi za delavce, ki delajo na obrambnem področju oziroma vojaške osebe, ki opravljajo stražo v mirnodobnem času?

V. Pojem delovnega časa in pripravljenosti v dosedanji praksi SEU

20. V nadaljevanju se odpira tudi problem delovnega časa v različnih oblikah pripravljenosti na delo, v konkretnem primeru kot pripravljenosti na delo v vojašnici.
21. Direktiva 2003/88/ES v členu 2 med drugim opredeljuje pojme, in sicer v točki 1. „delovni čas“, ki pomeni vsak čas, v katerem delavec dela, je na razpolago delodajalcu in opravlja svoje naloge ali dolžnosti v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali prakso, ter v 2. točki „čas počitka“, ki pomeni vsak čas, ki ni delovni čas.
22. SEU je vprašanje, kaj spada v delovni čas, obravnavalo zlasti v zadevah SIMAP (C-303/98), Jaeger (C-151/02) in Dellas (C-14/04). Presodilo je, da se čas stalne pripravljenosti delavcev v celoti šteje za delovni čas v smislu Direktive, če morajo biti prisotni na delovnem mestu; če pa morajo biti delavci vedno dosegljivi, a jim ni treba biti na kraju, ki ga določi delodajalec, se za delovni čas šteje le čas, povezan z dejanskim opravljanjem storitev⁷.
23. V navedenih zadevah je SEU med drugim izpostavilo, da za delavce, če morajo biti prisotni na delovnem mestu oziroma na kraju, ki ga določi delodajalec, veljajo bistveno težje zahteve oziroma omejitve, saj morajo biti oddaljeni od svojega družinskega in družbenega okolja ter so bolj omejeni pri upravljanju časa, med katerim njihove strokovne storitve niso zahtevane. V teh okoliščinah ni mogoče šteti, da delavec, ki je na razpolago delodajalcu na kraju, ki ga ta določi, med stalno pripravljenostjo, ko dejansko ne opravlja svoje poklicne dejavnosti, počiva⁸. Prav tako je poudarilo, da bi izključitev dežurstva iz delovnega časa, če je zahtevana fizična prisotnost na delovnem mestu, resno ogrozila cilj Direktive 93/104, ki je v zagotavljanju zdravja in varnosti delavcev z zagotovitvijo minimalnega časa počitka in minimalnih ustreznih odmorov⁹. Nadalje je izpostavilo, da se morajo dežurstva, ki jih delavec opravi v skladu z režimom fizične prisotnosti v prostorih delodajalca, v celoti šteti kot delovni čas v smislu Direktive, ne glede na dejanske naloge, ki jih opravi delavec v času dežurstev¹⁰. Ni pomembno, ali je delavcem na voljo soba za počitek in lahko v obdobju, ko njihove storitve niso potrebne, počivajo ali spijo. Takšna obdobja delovne neaktivnosti so značilna za stalno pripravljenost, pri čemer je odločilno, da morajo biti fizično navzoči na kraju, ki ga določi delodajalec in mu biti na razpolago, da lahko po potrebi takoj opravijo svoje storitve¹¹.

7 Prim. Razlagalno sporočilo o Direktivi 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (2017/C 165/01) z dne 14. 5. 2017.

8 C-151/02, tč. 65.

9 C-303/98, tč. 49.

10 C-14/04, tč. 46, 47.

11 C-151/02, tč. 60-64.

24. Nasprotno so lahko delavci, če morajo biti stalno dosegljivi, vendar jim ni treba ostati na kraju, ki ga določi delodajalec, manj omejeni pri upravljanju časa in posvečanju svojim interesom. V tem primeru je treba kot delovni čas v smislu Direktive načeloma obravnavati le čas, povezan z dejanskim opravljanjem storitev, vključno s časom, potrebnim za potovanje na kraj opravljanja storitev¹². Nadalje je SEU v zadevi Matzak (C-518/15) presodilo, da je člen 2 Direktive 2003/88 treba razlagati tako, da je treba tudi čas pripravljenosti na domu, ki ga delavec (gasilec) preživi na domu, pri čemer ima obveznost odzvati se na pozive delodajalca v roku 8 minut, kar znatno omejuje možnosti za opravljanje drugih dejavnosti, šteti za „delovni čas“.
25. V skladu s sodno prakso SEU je tako za presojo, ali je pripravljenost na delo treba všteti v delovni čas bistveno predvsem, ali gre za pripravljenost na delo na delovnem mestu oziroma na določenem kraju, ki ga določi delodajalec (kar se všteva v delovni čas) ali gre za pripravljenost na delo doma, kar se (razen izjemoma) ne všteva v delovni čas.
26. V konkretnem primeru je bil tožnik med stražo (v času, ki ga je delodajalec opredelil kot pripravljenost na delo) ves čas fizično prisoten na delovnem mestu (v vojašnici) in na razpolago delodajalcu za delo, vendar se mu ta čas ni vštel v delovni čas, zato se zastavlja vprašanje, ali je takšna ureditev skladna z Direktivo 2003/88/ES.
27. V teh okvirih so sporne predvsem določbe drugega odstavka 97.č člena ZObr (da se ure straže, v katerih ne opravljajo dejanskega dela, ne štejejo v delovni čas, ampak se štejejo kot pripravljenost za delo na delovnem mestu), četrtega odstavka 97. č. člena ZObr (da imajo vojaške osebe pravico do prekinitve za počitek na kraju, kjer se opravlja straža s tem, da se jim v redni delovni čas šteje 12 ur, preostalih 12 ur pa kot pripravljenost za delo), prvi odstavek 97. e člena (ki pripravljenost na delo na domu širi tudi s pripravljenostjo na delo na delovnem mestu in na določenem kraju) ter v povezavi s tem drugi odstavek 97.e člena ZObr (da se pripravljenost na delo ne všteva v število ur tedenske oziroma mesečne obveznosti).

VI. Razlogi za postavitev drugega vprašanja

28. Na problem ureditve pripravljenosti na delo v vojski Republike Slovenije (tudi v policiji in pri javnih uslužbencih) opozarja že Evropska Komisija. To npr. izhaja iz njenega Poročila Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in odboru regij o izvajanju Direktive 2003/88/ES s strani držav članic z 21. 12. 2010 in Natančnejšega poročila Evropske Komisije (Detailed report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time z dne 26. 4. 2017)¹³

¹² C-303/98, tč. 50.

¹³ Glej. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/?uri=CELEX:52017SC0204>; glej poglavje III. B, On-call time.

29. Neposredna uporaba Direktive 2003/88/ES v konkretnem primeru ni mogoča. Določbe direktive imajo praviloma učinek za posameznike na podlagi izvedbenih aktov, ki jih sprejmejo države članice. To sicer ne izključuje možnosti posameznika, da se v razmerju do države sklicuje na obveznosti, ki za državo izhajajo iz direktive, vendar morajo biti te vsebinsko brezpogojne in dovolj jasne, z njimi pa morajo biti določene pravice, ki jih lahko posameznik uveljavlja zoper državo. Določbe 2. člena Direktive 2003/88/ES ni mogoče šteti za vsebinsko brezpogojno in dovolj jasno, da bi z njo bile določene pravice tožnika, saj navedena določba vsebuje zgolj splošno definicijo delovnega časa. Zato menimo, da revizijsko sodišče te določbe ne more neposredno uporabiti.
30. Glede na obrazloženo gre v Republiki Sloveniji v vojski (pa tudi policiji in javnem sektorju - glede na določbe KPJS) tudi za sistemski problem razumevanja in izvajanja Direktive 2003/88/ES in s tem povezanega pojma delovnega časa v primeru pripravljenosti za delo. Soočeni smo torej s tem, da slovenskega predpisa ne moremo uporabiti, ker menimo, da je v neskladju s pravom EU (z Direktivo 2003/88/ES), pri čemer pa določba 2. člena Direktive po našem mnenju nima neposrednega učinka. Vseeno bi ob sojenju v konkretni zadevi (v ozadju je tudi več podobnih sporov) želeli uporabiti pravo EU oziroma Direktivo 2003/88/ES in prav zato sprašujemo za razlago oziroma postavljamo vprašanje:

- ali določba 2. člena Direktive 2003/88/ES nasprotuje nacionalni ureditvi, po kateri se pripravljenost za delo delavcev, ki delajo na vojaškem področju na delovnem mestu ali na določenem kraju (ne pa doma) oziroma prisotnost vojaških oseb, ki delajo na obrambnem področju v času straže, ko sicer te vojaške osebe ne opravljajo dejanskega dela, morajo pa biti fizično prisotne v vojašnici, ne všteva v delovni čas?

Predlagamo torej, da SEU odloči o dveh vprašanjih:

- ali se 2. člen Direktive 2003/88/ES uporablja tudi za delavce, ki delajo na obrambnem področju oziroma vojaške osebe, ki opravljajo stražo v mirnodobnem času,

- ali določba 2. člena Direktive 2003/88/ES nasprotuje nacionalni ureditvi, po kateri se pripravljenost za delo delavcev, ki delajo na vojaškem področju na delovnem mestu ali na določenem kraju (ne pa doma) oziroma prisotnost vojaških oseb, ki delajo na obrambnem področju v času straže, ko sicer te vojaške osebe ne opravljajo dejanskega dela, morajo pa biti fizično prisotne v vojašnici, ne všteva v delovni čas?

Predsednica senata:
Marjana Lubinič

