

Byla C-344/19

Prašymas priimti prejudicinį sprendimą

Gavimo data:

2019 m. gegužės 2 d.

Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas:

Vrhovno sodišče Republike Slovenije (Slovėnija)

Nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą priėmimo data:

2019 m. balandžio 2 d.

Kasatorius:

D. J.

Kita kasacinio proceso šalis:

Radiotelevizija Slovenija

<...>

PRAŠYMAS PRIIMTI PREJUDICINĮ SPRENDIMĄ

Vrhovno sodišče Republike Slovenije (Slovėnijos Respublikos Aukščiausiasis Teismas, Slovėnija) nagrinėja darbo ginčą tarp kasatoriaus **D. J.** <...> ir kitos kasacinio proceso šalies– viešosios įstaigos **RADIOTELEVIZIJA SLOVENIJA**, <...>, Ljubliana, <...>.

dėl darbo užmokesčio skirtumo, kuris siekia **53 985,02 EUR**, sumokėjimo

Vrhovno sodišče Republike Slovenije <...>

2019 m. balandžio 2 d. nutartimi sustabdė bylos nagrinėjimą ir nusprendė pateikti Europos Sąjungos Teisingumo Teismui prašymą priimti prejudicinį sprendimą.

(orig. p. 2)

I. Faktinės ir teisinės aplinkybės

1. Kasatorius dirbo transliavimo techniku pagal darbo sutartį. Nuo 2008 m. rugpjūčio 1 d. iki 2015 m. sausio 31 d. jis dirbo tam tikruose transliavimo centruose (toliau – TC), konkrečiai – iki 2013 m. birželio mėn. Pochorės TC, o nuo 2013 m. liepos mėn. – Krvaveco TC. Dėl darbo pobūdžio, atstumo nuo TC iki gyvenamosios vietos <...> ir periodiškai iškylančių sunkumų patekti į TC <...>, kur dirbo, kasatoriui tapo būtina apsigyventi netoli įrenginio vietos. Kita kasacinio proceso šalis suteikė jam galimybę nuolat gyventi TC įrengtame būste (su virtuve, dienos zona, poilsio zona ir vonia). TC vienu metu dirbo du darbuotojai – technikai – kurie tarpusavyje keisdavosi pamainomis arba laiko tarpniais. Po darbo abu technikai galėdavo ilsėtis dienos zonose arba užsiimti laisvalaikio veikla netoliese. Laisvą laiką jie galėdavo praleisti naudodamiesi atitinkamoje vietovėje teikiamomis galimybėmis.
2. Žemesnės instancijos teismai nėra aiškiai nustatę, kaip buvo paskirstytas darbo laikas ir kokia buvo profesinės veiklos vykdymo tvarka, bet iš jų surinktų duomenų gana aiškiai matyti, kad abu darbuotojai profesinę veiklą vykdė pamainomis, kurių pirmoji trukdavo nuo 6 val. iki 18 val., o antroji – nuo 12 val. iki 24 val. Tai yra nustatyti faktai, kurie nebegali būti kvestionuojami vykstant kasaciniam procesui. Abu darbuotojai susitardavo, kuris iš jų dirbs pirmojoje, o kuris – antrojoje pamainoje. Kadangi kasatorius yra filmų ir serialų mėgėjas, jis dažniausiai dirbdavo nuo 12 val. iki 24 val. trukusioje pamainoje. Šiuo laiko tarpsniu atliktas darbas buvo „įprastas darbas“, kai darbuotojas turėjo būti darbo vietoje, ir apimdavo vidutiniškai dvi tris faktinio darbo valandas (TC apžiūrą, patikras, matavimus, duomenų nuskaitymą, nedidelius techninės priežiūros darbus, filtrų keitimą ir t. t.), o likusį laiką darbuotojas sėdėdavo prieš ekraną, stebėdavo transliacijas ekrane, laukdavo galimų pavojaus signalų ir kaskart prireikus imdavosi veiksmų. Signalą buvo įmanoma kontroliuoti net ir žiūrint televizorių; todėl abu technikai galėdavo, vykdydami profesinę veiklą, likti dienos patalpoje ir žiūrėti televizorių.
3. Kita kasacinio proceso šalis mokėdavo kasatoriui darbo užmokesį už dvylika valandų įprasto darbo (už faktinį buvimą darbo vietoje). Laikotarpį nuo 0 val. iki 6 val. ji apskaitė kaip poilsio laiką ir už jį kasatoriui nemokėjo jokie užmokesčio, o likusias šešias valandas, kurios nebuvo įtrauktos į dienos pamainą (pvz., nuo 6 val. iki 12 val. arba nuo 18 val. iki 24 val.) laikė nuolatinio pasiekiamumo laikotarpiu. Tuo laikotarpiu vienas darbuotojas dirbdavo (atlikdavo įprastą savo pamainos darbą), o kitas darbuotojas būdavo laisvas. Darbuotojas galėdavo neribojamas išeiti iš TC, pasivaikščioti su šunimi, nueiti į vieną iš aplinkinių kalnų trobelių (**orig. p. 3**) ar į bet kurią kitą vietą. Bet darbuotojas turėdavo būti pasiekiamas iškvietimo atveju ir prireikus privalėjo per vieną valandą sugrįžti prie darbo. Atskiras konkrečias užduotis buvo galima atlikti patogiausiu metu: nedelsiant turėjo būti atliekami tik skubūs darbai, o likusią veiklos dalį buvo galima atidėti iki kitos dienos. Už tokį pasiekiamumo laikotarpį kita kasacinio proceso šalis apskaičiuodavo ir mokėdavo kasatoriui darbo užmokesčio priedą (išmoką), sudarantį 20 % bazinio darbo užmokesčio; bet jeigu pasiekiamumo

laikotarpiu iškviestam darbuotojui tekdavo iš tikrųjų (grįžus į darbo vietą) atlikti darbą, tam panaudotas laikas buvo apskaitomas ir apmokamas kaip įprastas darbas. Visą faktinio darbo valandų skaičių kita kasacinio proceso šalis išlygindavo per šešių mėnesių referencinį laikotarpį, todėl šio referencinio laikotarpio pabaigoje papildomų įprasto darbo valandų nesusidarydavo.

4. Kita kasacinio proceso šalis sumokėjo kasatoriui darbo užmokestį ir priedus pagal savo Darbo laiko taisykles, kurių 16 straipsnyje nustatyta, kad nuolatinis pasiekiamumas darbo reikmėms reiškia galimybę telefonu ar kitomis priemonėmis susisiekti su darbuotoju ne jo darbo valandomis, kad prireikus būtų užtikrinta galimybė atvykti į darbo vietą. Kita kasacinio proceso šalis nesutiko, kad šis laikotarpis būtų laikomas budėjimu. Pagal minėtų Darbo laiko taisyklių 8 straipsnį budėjimu laikomas laikotarpis, per kurį darbuotojas negali laisvai disponuoti savo darbo laiku ir turi būti pasiekiamas grupės vadovo nustatytoje darbo vietoje, kad galėtų pradėti savo įprastą darbą ir (arba) atlikti tam tikrus su jo darbu susijusius veiksmus ir užduotis.

II. Bylos nagrinėjimas ir šalių reikalavimai

5. Kasatorius pateikė skundą dėl įvairių darbo užmokesčio skirtumų išmokėjimo. *Vrhovno sodišče* sprendimo kasacinėje byloje dalykas yra apmokėjimas už laiką, kai kasatoriaus buvo prašoma būti nuolat pasiekiamam (šešias valandas), konkrečiai – suma, mokėtina už darbą įprastą darbo laiką viršijančiu laiku (apmokėjimas už viršvalandžius, kurio bendra suma – 53 985,02 EUR). Kasatorius teigė, kad kita kasacinio proceso šalis turėjo į darbo laiką įskaityti ir nuolatinio pasiekiamumo laikotarpį, t. y. laikotarpį, per kurį jis iš principo buvo laisvas, arba laikyti jį faktiniu profesinės veiklos laikotarpiu neatsižvelgiant į tai, ar jis tuo metu atliko kokį nors konkretų darbą, ar ne. Grįsdamas prašymą, kasatorius nurodė, kad gyveno toje teritorijoje, kurioje dirbo, ir kad dėl šios priežasties turėjo būti laikoma, kad jis darbo vietoje buvo visą laiką, faktiškai 24 valandas per parą. Kolektyvinėje darbo sutartyje nebuvo atsižvelgta į visas transliuotojų profesinės sąjungos pastangas sureguliuoti darbuotojų padėtį transliavimo centruose. Kita kasacinio proceso šalis priėmė Darbo laiko taisykles (2011 m.), kuriose nuolatinio pasiekiamumo laiką apibrėžė kaip nepriskiriamą darbo laikui. Tačiau dėl darbo pobūdžio (**orig. p. 4**) ir nuolatinio buvimo transliavimo centruose kasatorius negalėjo laisvai tvarkyti savo laiko net ir tais laikotarpiais, kai nedirbo, nes pasiekiamumo laikotarpiu privalėjo prireikus visada atsakyti į skambučius ir per valandą atvykti į darbo vietą. Kadangi TC nebuvo daug galimybių pramogauti, kasatorius dažniausiai visą laiką likdavo TC patalpose. Kasatorius teigia, kad šį laiką reikėjo kvalifikuoti kaip budėjimą, taigi, kaip faktinį profesinės veiklos vykdymą, todėl, kadangi šiuo laiku buvo viršytas įprastas darbo laikas, už jį turėjo būti atlyginama kaip už įprastą darbo laiką viršijantį darbo laiką (viršvalandžius), nors kita kasacinio proceso šalis oficialiai nebuvo įsakiusi ar paprašiusi budėti, t. y. fiziškai būti darbo vietoje tas šešias valandas.

6. Kita kasacinio proceso šalis prieštaravo kasatoriaus reikalavimą. Ji nurodė, kad po dvylika valandų trukusio darbo pareigų vykdymo kasatorius nebudėdavo, nes būdavo laisvas arba nuolat pasiekiamas, o tai nepriskiriama darbo laikui. Kita kasacinio proceso šalis, vadovaudamasi Darbo laiko taisyklėmis, apskaičiavo ir sumokėjo kasatoriui darbo užmokesčio priedą už nuolatinį pasiekiamumą (ir darbo užmokesčio priedą už darbo valandas neįprastu metu).
7. Pirmosios instancijos teismas atmetė prašymą sumokėti už viršvalandžius <...>. Jis konstatavo, kad nuolatinis pasiekiamumas, atsižvelgiant į kasatoriaus pareigas tuo laikotarpiu, negali būti laikomas budėjimu. Už faktiškai dirbtas valandas kasatoriui buvo sumokėta kaip už įprastą darbą, o perskirstant darbo laiką, jų skaičius buvo išlygintas per šešių mėnesių ataskaitinį laikotarpį. Tačiau likęs laikas, kai kasatorius būdavo nuolat pasiekiamas ir laukė galimo iškvietimo, nėra laikomas faktiniu darbu (faktiniu pareigų atlikimu), kuris turėjo būti pripažįstamas ir apmokamas kaip budėjimas, arba, turint omenyje, kad juo buvo viršytas įprastas darbo laikas, kaip viršvalandinis darbas. Šiuo laikotarpiu nebuvo prašoma, kad kasatorius fiziškai būtų darbo vietoje. Todėl šis laikotarpis laikomas ne darbo laiku, o pasiekiamumo laikotarpiu, už kurį kasatorius gavo tinkamą atlygį (20 % bazinio darbo užmokesčio). Kita kasacinio proceso šalis nenurodė teikti budėjimo paslaugos ir nepaprašė, kad pasiekiamumo laikotarpiu darbuotojas būtų darbo vietoje. Pasak pirmosios instancijos teismo, jeigu ieškovas savo noru pasiliko darbo vietoje arba TC patalpose, tai negali būti laikoma pagrindu patenkinti jo pareikštą ieškinį.
8. Antrosios instancijos teismas atmetė kasatoriaus apeliacinį skundą dėl šios dalies <...>. Šis teismas nusprendė, kad kasatorius nebuvo gavęs nurodymo budėti tą laikotarpį, už kurį prašo atlyginti kaip už darbą, kurio laikas viršija įprastą darbo laiką, nes esą suteikė budėjimo paslaugą, ir kita kasacinio proceso šalis jo prašė ne fiziškai būti darbo vietoje, o tik užtikrinti, kad prireikus per valandą galės grįžti į darbo vietą. Kasatoriaus nuolatinis buvimas (**orig. p. 5**) TC po dvylikos įprasto darbo valandų nėra laikomas budėjimu, nepaisant to, kad po to laikotarpio jis negrįždavo namo – negalėdavo „nusileisti į slėnį“. Kasatoriaus pareiga atlikti darbą tuo laikotarpiu atitiko kitos kasacinio proceso šalies Darbo laiko taisyklių 16 straipsnyje išdėstytą nuolatinio pasiekiamumo darbo reikmėms apibrėžtį. Faktinis (įprastas) darbas trukdavo dvylika valandų; tą laikotarpį kita kasacinio proceso šalis pripažino įprasto darbo laikotarpiu ir už jį atitinkamai atlygino kasatoriui. Kita kasacinio proceso šalis pripažino ir kaip už įprastą darbą sumokėjo ir už faktinio darbo valandas, kurias kasatorius dirbo, kai būdamas pasiekiamas paskambinus privalėjo atvykti į darbo vietą. Kasatorius šias valandas panaudojo išlyginant bendrą ataskaitinio pusmečio valandų skaičių. Apeliacinės instancijos teismas taip pat išaiškino, kad Europos Sąjungos Teisingumo Teismo (toliau – ESTT) sprendimuose *Simap*, C-303/98, ir *Jaeger*, C-151/02, nagrinėtos situacijos nėra visiškai panašios.
9. Kasatorius pateikė prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikiančiam teismui kasacinį skundą, kuriame nurodo, kad kita kasacinio proceso šalis ne aiškiai nustatė darbo laiką ir pamainų trukmę, o paliko abiem TC darbuotojams galimybę

susitarti šiuo klausimu. Kasatorius teigia, kad teismas klaidingai suprato sąvoką „faktinis darbo laikas“, nes tai yra ne tik laikas, kai darbuotojas faktiškai atlieka darbą, bet ir visas laikas, kai darbuotojas yra darbdavio nurodytoje vietoje. Pagal darbo grafiką kita kasacinio proceso šalis faktiškai jam nurodė dirbti kelių dienų pamainas. Ji piktnaudžiavo nuolatinio pasiekiamumo institutu, kad galėtų nemokėti kasatoriui deramo atlygio už laiką, kurį jis turėjo būti pasiekiamas. Per laikotarpį, kurio metu jam buvo nuodyta dirbti „kelių dienų pamainą“, kasatorius negalėjo tvarkyti savo laiko, nes būdavo ant Pochorės kalno arba ant Krvaveco kalno, todėl jis nepritaria teiginiui, kad tuo laikotarpiu jis nedirbo. Kasatorius teigia, kad nuolatinis pasiekiamumas arba nuolatinis buvimas TC patalpose reiškia, kad jis iš tikrųjų dirbdavo (mažiausiai) aštuoniolika valandų per parą, o nuolatinio buvimo TC buvo reikalaujama dėl to, kad transliavimo centruose darbas pamainomis turi būti organizuojamas 24 valandas per parą.

III. Nacionalinės teisės aktai

10. *Zakon o delovnih razmerjih* (Darbo santykių įstatymas) (ZDR-1; *Uradni list RS n. 21/2013* ir toliau) 142 straipsnyje pateikta tokia sąvokos „darbo laikas“ apibrėžtis:

„142 straipsnis

(1) Darbo laikas yra faktinis darbo laikas ir pertraukos laikas, kaip tai suprantama pagal šio įstatymo 154 straipsnį¹, taip pat laikotarpis, pagal įstatymus ir kolektyvinę sutartį arba bendrąjį norminį aktą atitinkantis pateisintą nebuvimo darbe laiką.

(orig. p. 6)

(2) Faktinis darbo laikas yra visas laikas, kai darbuotojas dirba, t. y. laikas, kurį darbuotojas yra darbdavio žinioje ir vykdo savo pareigas pagal darbo sutartį.

(3) Faktinis darbo laikas yra darbo našumo apskaičiavimo pagrindas.“

11. Viešojo sektoriaus kolektyvinės sutarties (CCSP; Ur. 1 RS Nr. 57/2008 ir toliau)² 46 straipsnyje buvo nustatyta, kad:

„Valstybės tarnautojui už nuolatinio pasiekiamumo laikotarpį mokamas 20 % bazinio valandinio atlygio dydžio darbo užmokesčio priedas. Valstybės tarnautojo nuolatinio pasiekiamumo laikotarpiai nelaikomi darbo laiku“.

12. 2010 m. gruodžio 22 d. RTV (atsakovo) Darbo laiko taisyklėse nustatyta, kad:

¹ ZDR-1 154 straipsniu yra reglamentuojamos darbo laiko pertraukos, kurios apskaitomos kaip darbo laikas.

² <...> [nuorodos į pagrindinėje byloje nagrinėjamam ginčui taikytiną kolektyvinės sutarties versiją]

„6 straipsnis

Administraciniuose padaliniuose arba departamentuose leidžiama nustatyti budėjimo arba kitos formos pasiekiamumo darbo reikmėms paslaugą, kai tai reikalinga siekiant tam tikrą darbą atlikti be pertraukų, tam tikrą dieną arba per nurodytą laikotarpį, siekiant apsisaugoti nuo stichinių nelaimių ar kitų nelaimingų atsitikimų, arba dėl išskirtinių aplinkybių, kurios nepriklauso nuo darbdavio valios ir kurių darbdavys negali išvengti.

8 straipsnis

Budėjimo laikotarpiai yra laikotarpiai, kai darbuotojas negali laisvai disponuoti savo laiku ir turi likti darbo vietoje arba kitoje vadovybės nustatytoje darbo vietoje, kad galėtų pradėti įprastą darbą ir (arba) atlikti tam tikrą veiklą ir užduotis, susijusias su jo darbu. Laikas, sugaištas darbuotojui kaip keleiviui važiuojant transporto priemonėmis, taip pat laikomas budėjimo laiku.

9 straipsnis

Visas budėjimo laikas laikomas darbo laiku.

(orig. p. 7)

16 straipsnis

Darbuotojui nuolatinio pasiekiamumo laikotarpis gali būti nustatytas atsižvelgiant į gamybos procesą ir metinį darbo paskirstymą OV (organizacinių vienetų) arba PGV (programų gamybos vienetų) lygmeniu. Nuolatinis pasiekiamumas reiškia galimybę telefonu ar kitomis priemonėmis susisiekti su darbuotoju ne jo darbo valandomis, kad prireikus būtų užtikrinta galimybė atvykti į darbo vietą. Ilgiausias priimtinas atvykimo į darbo vietą laikas yra viena valanda. Dėl nuolatinio pasiekiamumo turi būti raštu susitariama su darbuotoju prieš ne mažiau kaip dvi dienas. Rašytinis nurodymas (forma Nr. 5) dėl nuolatinio pasiekiamumo laikotarpio gali būti pateikiamas kas mėnesį, kas savaitę arba kasdien.

Nuolatinio pasiekiamumo laikas nėra laikomas darbuotojo darbo laiku.“

IV. Prašymo priimti prejudicinį sprendimą priežastys

13. Šio darbo ginčo dalykas yra užmokestis už laiką, kurį kasatorius praleido nuolatinio pasiekiamumo padėtyje. Teismas suvokia, kad darbo užmokesčio klausimas nepatenka į Direktyvos 2003/88 taikymo sritį. Tačiau, siekdamas priimti sprendimą dėl kasatoriaus pateikto kasacinio skundo, jis nurodo, kad sprendimą dėl minėto asmens pateikto skundo pagrįstumo galima priimti tik tada, kai bus gautas atsakymas į iškeltus klausimus. Dėl nagrinėjamo atvejo ypatumų visiškai aiškaus atsakymo į juos neįmanoma rasti sprendimuose, kuriuose aptartos panašios problemos, t. y. sprendimuose byloje:

- *Simap* (C-303/98), kuriame Teisingumo Teismas nurodė, kad darbuotojo fizinis buvimas ir pasirengimas darbo vietoje teikti specialisto paslaugas yra laikomas darbo užduočių atlikimu net ir tuo atveju, kai faktinė veikla skiriasi priklausomai nuo aplinkybių (medicinos personalo budėjimas);
- *Jaeger* (C-151/02), kuriame Teisingumo Teismas nusprendė, kad kai darbuotojui nurodoma būti pasiekiamam darbo reikmėms ir nuolat palaikyti ryšį nebūnant darbo vietoje, bet nors ir likdamas darbdavio žinioje, nes turi būti pasiekiamas, jis gali mažiau ribotai tvarkyti savo laiką ir siekti savo interesų, darbo laiku, kaip apibrėžta Direktyvoje, laikomas tik faktinio paslaugų teikimo laikas;

(orig. p. 8)

- *Tyco* (C-266/14), kuriame Teisingumo Teismas nustatė, kad darbo laiku laikomas ir tas laikas, kai darbuotojas transporto priemone vyksta į darbą, nes veikla vykdoma darbo vietoje ir darbo pareigos dalimi laikomas vykimas į klientų namus, kuriuose darbuotojas vykdo profesinę veiklą;
 - *Matzak* (C-518/15), kuriame Teisingumo Teismas nusprendė, kad darbo laiku laikomas ir laikotarpis, kai ugniagesys turi būti nuolat pasiekiamas savo namuose ir privalo nuvykti į darbo vietą per aštuonias minutes po skambučio, neatsižvelgiant į tai, kad jo judėjimo laisvė ir galimybė tvarkyti savo laisvą laiką yra apribotos dėl pasiekiamumo pareigos, nes tokiomis aplinkybėmis svarbu atsižvelgti į du veiksnius, būtent į tai, kad pasiekiamumo laikotarpiu darbuotojas turi būti namuose (nustatytoje vietoje), ir tai, kad reakcijos laikas turi būti trumpas (8 minutės).
14. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismo nagrinėjamos bylos aplinkybės skiriasi nuo minėtų bylų aplinkybių dėl aptariamo darbo ypatumų ir profesinės veiklos vykdymo vietos padėties. Šiuo atveju tai yra transliavimo centrai, esantys vietovėse, kurias sunku pasiekti, ypač esant nepalankioms oro sąlygoms. Pochorės TC yra 1 050 m aukštyje virš jūros lygio, o Krvaveco TC – 1 740 m aukštyje virš jūros lygio, todėl darbuotojai, kai jiems pavedama dirbti šiuose transliavimo centruose, juose gyvena visą laiką. Šiose vietose laisvalaikio pramogų galimybės yra ribotos. Be to, viena iš dviejų vietų yra taip toli nuo kasatoriaus nuolatinės gyvenamosios vietos, kad nėra net teorinės galimybės grįžti namo, kai oro sąlygos būna palankesnės. Teismas mano, kad kasatoriaus padėtis skiriasi nuo Teisingumo Teismo jau nagrinėtose bylose aprašytos darbuotojų padėties. Teismas mano, kad nagrinėjama byla skiriasi nuo bylos *Simap* (C-303/98) tuo, kad šiuo atveju kasatoriaus fizinis buvimas ir pasirengimas darbo vietoje pasiekiamumo laikotarpiu nebuvo būtini ir reikalingi, išskyrus atvejus, kai reikėjo imtis veiksmų. Lygindamas šią bylą su byla *Jaeger* (C-151/02), kurioje nagrinėtos panašesnės aplinkybės, teismas išvelgia tą skirtumą, kad šiuo atveju kasatorius turėjo mažesnes galimybes tvarkyti savo laiką ir rūpintis savo interesais dėl darbovietės geografinės vietos (o ne dėl to, kad turėjo būti pasiekiamas). Tikslios vietos, kurioje kasatorius turėjo būti, kita kasacinio proceso šalis

nenurodė. Priežastis, kodėl kasatorius gyveno toje vietoje, kurioje dirbo, buvo ne aplinkybė, kad pasiekiamumo laikotarpiais jis turėjo būti darbdavio nuožiūroje, o vietos, kurioje jis dirbo, geografinės ypatybės. Šis teismas mano, kad byloje *Tyco* (C-266/14) nagrinėtos aplinkybės skiriasi tuo, kad kelionės į klientų namus, kaip darbo proceso dalies, negalima prilyginti pareigai būti pasiekiamam. Ir, galiausiai, ši byla nuo bylos *Matzak* (C-518/15) skiriasi tuo, kad, šio teismo nuomone, kasatoriui nebuvo nurodyta likti tam tikroje vietoje ir jam buvo skirta gerokai daugiau laiko sureaguoti į iškvietimą.

(orig. p. 9)

15. Teismas pateikia Teisingumo Teismui tokius klausimus:

- Ar Direktyvos 2003/88 2 straipsnis turi būti aiškinamas taip: tokiomis aplinkybėmis, kokios nagrinėjamos šioje byloje, darbo laiku turi būti laikomas nuolatinio pasiekiamumo laikotarpis, kai radijo ir televizijos transliavimo stoties darbuotojas savo laisvu laiku (kai fiziškai būti darbo vietoje nebūtina) privalo atsiliepti į iškvietimą ir, jei reikia, per vieną valandą atvykti į darbo vietą?
- Ar apibrėžiant nuolatinio pasiekiamumo pareigos pobūdį tokiomis aplinkybėmis, kokios nagrinėjamos šioje byloje, svarbu tai, kad darbuotojas gyvena ten, kur dirba (radijo ir televizijos transliavimo stotyje), įrengtame būste, nes dėl vietovės geografinių ypatumų neįmanoma (ar sunkiau) kasdien grįžti namo („į slėnį“)?
- Ar į pirmus du klausimus reikėtų atsakyti kitaip, atsižvelgiant į tai, kad dėl vietovės geografinių ypatumų yra mažai laisvalaikio veiklos galimybių ir kad darbuotojo galimybės valdyti savo laisvalaikį ir rūpintis savo interesais yra labiau ribotos (negu būtų, jei jis gyventų namie),?

<...>