

Anmodning om præjudiciel afgørelse

Sag C-742/19

Indgivet den:

10. oktober 2019

Forelæggende ret:

Vrhovno sodišče Republike Slovenije (Slovenien)

Afgørelse af:

10. september 2019

Appellant:

B.K.

Indstævnt:

Republikken Slovenien

VRHOVNO SODIŠČE REPUBLIKE SLOVENIJE

DELOVNO-SOCIALNI ODDELEK

(øverste domstol, Republikken Slovenien)

Afdelingen for Social- og arbejdsretlige sager)

(udelades)

ANMODNING

OM PRÆJUDICIEL AFGØRELSE

For Vrhovno sodišče Republike Slovenije (øverste domstol, Slovenien) verserer en arbejdsretlig sag iværksat af **B.K.** (udelades), appellant, mod **Republikken Slovenien (forsvarsministeriet)**, (udelades), indstævnt,

Med påstand om **overarbejdsbetaling**.

Vrhovno sodišče Republike Slovenije (øverste domstol) (udelades),

har ved kendelse (udelades) besluttet at udsætte sagen og forelægge Den Europæiske Unions Domstol en anmodning om præjudiciel afgørelse.

Sagens behandling og parternes argumenter

1. Appellanten har anlagt et søgsmål med påstand om, at indstævnte tilpligtes at betale løn for den tilkaldevagt, som han har udført på arbejdsstedet som overarbejde. Appellanten har nærmere bestemt nedlagt påstand om betaling af den månedlige forskel mellem de timer, der er henført til tilkaldevagten (til 20% af timelønnen for grundlønnen), og de beløb, der tilkommer for sådanne tilkaldevagter, beregnet til 130% af timelønnen for grundlønnen (dvs. svarende til antallet af overarbejdstimer), for perioden fra februar 2014 til juli 2015. Appellanten har gjort gældende, at indstævnte i arbejdstiden i fuldt omfang burde have medregnet den sammenhængende periode som tilkaldevagt, som han havde ydet på arbejdsstedet (som tilkaldevagt), og dermed skulle have betalt ham for almindelig arbejdstid eller for overarbejde. Til støtte for sin påstand har han gjort gældende, at han altid skulle være til stede på arbejdsstedet eller på et bestemt sted (kasernen) og stå til rådighed for arbejdsgiveren, borte fra sit hjem og sin familie.
2. Indstævnte har bestridt appellants påstand. Indstævnte har gjort gældende, at appellants løn er blevet beregnet i overensstemmelse med gældende ret. Det følger af disse bestemmelser, at tilkaldevagten på arbejdsstedet eller et bestemt sted ikke er omfattet af arbejdstiden, hvorfor appellanten for tilkaldevagten alene har ret til et vederlag på 20% af timelønnen.
3. Ved dom (udelades) af 26. september 2016 frifandt retten i første instans Republikken Slovenien for appellants krav om beregningen af det overarbejde, som han havde udført, i forhold til den i dette tilfælde relevante almindelige arbejdstid, udtrykt i de bruttobeløb, som fremgår af den appellerede dom, om fradrag for lovbestemte omkostninger i disse beløb og om betaling af nettobeløb med tillæg af lovbestemte morarenter. Retten i første instans fastslog, at indstævnte havde foretaget en korrekt beregning af appellants vederlag i henhold til national ret på forsvarsområdet, hvorefter tilkaldevagt på arbejdsstedet eller på et bestemt sted (under beredskabstjenesten) ikke som helhed er omfattet af arbejdstiden. Appellanten havde dermed kun ret til betaling for tilkaldevagter for disse perioder svarende til 20% af timelønnen, hvilket vederlag han i øvrigt havde fået udbetalt.
4. Ved dom (udelades) af 4. maj 2017 forkastede appeldomstolen appellants appel og stadfæstede dommen afsagt i første instans. Appeldomstolen fastslog bl.a., at de nationale bestemmelser om tilkaldevagt på forsvarsområdet ikke er i strid med Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (EUT L 299 af 18.11.2003, s. 9, herefter »direktiv 2003/88/EF«). Direktivet bestemmer bl.a. i artikel 1, at det ikke finder anvendelse, når særlige forhold i tilknytning til visse specifikke aktiviteter i den offentlige tjeneste (f.eks. i de væbnede styrker eller

inden for politiet) på afgørende vis taler imod dets anvendelse. Lovgivningen vedrørende tilkaldevagter i det konkrete tilfælde er, henset til de specifikke krav til offentlig ansættelse, herunder ansættelse i den slovenske hær, således ikke i strid med direktiv 2003/88/EF, eftersom ligeledes artikel 2, stk. [2], i direktiv 89/391/EØF er overholdt. Som led i appellen påberåbte appellanten sig med urette Den Europæiske Unions Domstols (herefter »Domstolen«) dom af 3. oktober 2000 (C-303/98, EU:C:2000:528), eftersom denne sag ikke kan sammenlignes med nærværende sag, henset til de særlige kendetegn ved arbejdet i hæren samt til den omstændighed, at der i denne sag var tale om en anden problemstilling (en sag vedrørende vagter gennemført af arbejdstagere i visse sociale og sundhedsmæssige institutioner og i førstehjælpstjenester), og endvidere til at organiseringen af hærens arbejdsmetode er anderledes end organiseringen af arbejdsmetoden i disse organer.

5. Appellanten har indgivet en anmodning om tilladelse til at iværksætte kassationsappel. Vrhovno sodišče (øverste domstol) har tiltrådt anmodningen ved kendelse (udelades) af 20. september 2017 og har antaget kassationsappellen hvad angår spørgsmålet om, hvorvidt indstævnte til fordel for appellanten er forpligtet til at medregne tilkaldevagtperioderne på arbejdsstedet i antallet af ugentlige eller månedlige arbejdstimer og på grundlag heraf for det udførte overarbejde i forhold til den almindelige arbejdstid at aflønne det skyldige antal overarbejdstimer med 130% af timelønnen for grundlønnen.
6. Appellanten har iværksat en kassationsappel til prøvelse af appeldomstolens endelige dom, idet han har gjort gældende, at der er foretaget en urigtig anvendelse af de materielle retsregler og er sket en væsentlig tilsidesættelse af de processuelle regler. Appellanten har navnlig anfægtet den omstændighed, at indstævnte ikke anerkendte tilkaldevagten på arbejdsstedet som arbejdstid og alene betalte ham et vederlag herfor svarende til 20% af timelønnen for grundlønnen, selv om han altid skal være til stede på arbejdsstedet og skal være til rådighed for arbejdsgiveren. Dette er i strid med direktiv 2003/88/EF og med Domstolens praksis om fortolkningen af begrebet arbejdstid. Det arbejde, som appellanten har udført, skal lægges til arbejdstiden og dermed aflønnes som overarbejde.

II. Sagens baggrund

7. Appellanten har været ansat i den slovenske hær som underofficer og har udført sine pligter ved kasernen i Slovenska Bistrica. En uge om måneden (syv dage) udførte han beredskabstjeneste på kasernen, 24 timer om dagen alle ugens dage, inkl. lørdag og søndag. I denne periode skulle han kunne kontaktes og altid være til stede i indstævntes lokaler. I tilfælde af en (uanset) ankomst fra militærpolitiet, en kontrol eller et indsatshold var appellanten forpligtet til at melde sig hos de nyankomne og til at udføre de opgaver, som han blev pålagt af sine hierarkisk overordnede. For disse perioder tildelte og udbetalte indstævnte et almindeligt vederlag for otte timers arbejde, hvorved otte timer blev tilføjet hans

arbejdstid, men lagde imidlertid ikke de overskydende timer til hans arbejdstid, hvorved indstævnte begrænsede sig til alene at betale ham et vederlag for tilkaldevagten svarende til 20% af grundlønnen. Det er hverken blevet gjort gældende eller fastslået, at der i den omtvistede periode er opstået usædvanlige og uforudsete omstændigheder eller usædvanlige begivenheder af nogen art.

III. Den nationale lovgivning

8. I Republikken Slovenien er der kun delvist fastsat regler for tilkaldevagt og ikke på helt ensartet vis.

Zakon o delovnih razmerjih (lov om arbejdsforhold) (Uradni list RS, nr. 21/2013 ff., herefter »ZDR-1«), som udgør rammelovgivningen for arbejdsforhold i Republikken Slovenien, definerer ikke begrebet tilkaldevagt. Hvad angår arbejdstiden bestemmer denne lov derimod generelt, at arbejdstid omfatter den effektive arbejdstid og pauserne i henhold til lovens artikel 154 samt den tid, der svarer til berettiget fravær fra arbejdet i henhold til loven og overenskomsten eller en almenyldig regelfastsættende retsakt (artikel 142, stk. 1, i ZDR-1). Den effektive arbejdstid består af den tid, hvor arbejdstager arbejder, dvs. den tid, hvor han står til rådighed for arbejdsgiver og opfylder sine arbejdsforpligtelser i henhold til arbejdskontrakten (artikel 142, stk. 2, i ZDR-1).

9. Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (lov om lønordningen i den offentlige sektor) (Uradni list RS, nr. 56/02 ff., herefter »ZSPJS«), som fastsætter regler for lønordningen for tjenestemænd og offentligt ansatte (denne status tilkommer ligeledes ansatte i den slovenske hær) i den offentlige sektor, opregner i artikel 23 de vederlag, der tilkommer offentligt ansatte. Herunder fremgår ligeledes vederlag for arbejde udført på mindre gunstige tidspunkter.

Artikel 32, stk. 3, (om fastsættelse af vederlag for arbejde udført på mindre gunstige tidspunkter) bestemmer, at der ligeledes tilkommer offentligt ansatte et vederlag for vedvarende tilkaldevagt, og at størrelsen heraf fastsættes i overenskomsten for den offentlige sektor (artikel 32, stk. 5, i ZSPJS). ZSPJS giver heller ingen definition af vedvarende tilkaldevagt.

10. Den overenskomst, der var gældende for den offentlige sektor på tidspunktet for tvisten (Uradni list RS, nr. 57/2008 ff., herefter »KPJS«), bestemte ¹ i artikel 46, at der tilkommer offentligt ansatte et vederlag for vedvarende tilkaldevagt svarende til 20% af timelønnen for grundlønnen (stk. 1), og at den vedvarende tilkaldevagtsperiode ikke medregnes som arbejdstid for den offentligt ansatte (stk. 2). Fortolkningsakten til KPJS (Uradni list RS, nr. 112-4869/2008) bestemte følgende hvad angår artikel 46: »Tilkaldevagt indebærer, at den offentligt ansatte kan kontaktes, således at vedkommende om nødvendigt kan tage på arbejde uden for sin arbejdstid. Vedvarende tilkaldevagt skal pålægges skriftligt. Størrelsen af

¹ (udelades)

vederlaget for vedvarende tilkaldevagt er ens, uanset om den offentligt ansatte vedvarende kan kontaktes om dagen, om natten, på en arbejdsdag, om søndagen, på en helligdag eller på en dag, som ved lov er anerkendt som fridag«.

11. Zakon o obrambi (lov om forsvarsområdet, Uradni list RS, nr. 92/94 ff., herefter »ZObr«), som bl.a. ligeledes fastsætter rettigheder og forpligtelser for arbejdstagere, som arbejder inden for forsvarssektoren, bestemmer i artikel 96, at en arbejdstager, som arbejder i forsvarssektoren², er forpligtet til efter en hierarkisk overordnet beslutning og af hensyn til tjenesten at udføre sine opgaver på særlige arbejdsvilkår (stk. 1). Ved »særlige arbejdsvilkår« i ovennævnte stykke forstås arbejde, der udøves på et for arbejdstageren mindre gunstigt arbejdstidspunkt samt arbejde med arbejdsvilkår, der er mindre gunstige eller indebærer byrder, hvoraf følgende fastsættes i loven:

- tilkaldevagt eller mulighed for kontakt (artikel 96, stk. 2, nr. 8, i ZObr), og
- ydelse af beredskabstjenester (artikel 96, stk. 2, nr. 10, i ZObr);

Hvis arbejdstageren udfører arbejde i tilkaldevagtperioden, anses den effektive arbejdstid som en udvidelse af arbejdstiden, såfremt andet ikke fastsættes i denne lov (artikel 96, stk. 3, i ZObr).

12. Tilkaldevagt i hæren er reguleret ved artikel 97e i ZObr, hvorefter tilkaldevagten er den tid, hvorunder den arbejdstager, der virker i forsvarssektoren, skal kunne tilkaldes på arbejdsstedet, på et bestemt sted eller i hjemmet (stk. 1). Tilkaldevagten medregnes ikke i den ugentlige eller månedlige arbejdstid. Såfremt arbejdstager reelt skal arbejde under tilkaldevagten, medregnes denne effektive arbejdstid i den ugentlige eller månedlige arbejdstid (stk. 2). Ministeren fastlægger tilfældene og gennemførelsesreglerne for tilkaldevagten på arbejdsstedet, et bestemt sted eller i hjemmet. Tilfældene og gennemførelsesreglerne for tilkaldevagten i hæren fastsættes af forsvarschefen (stk. 3). Tilkaldevagt på et bestemt sted sidestilles med tilkaldevagt på arbejdsstedet (stk. 4).
13. Med henblik på den foreliggende tvist er, er den retlige ordning for beredskabstjenesten, som er fastlagt i artikel 97č i ZObr, ligeledes relevant. Sidstnævnte bestemmer, at beredskabstjenesterne som hovedregel har en uafbrudt varighed af 24 timer (stk. 1). Militærpersonale, som yder beredskabstjenester, anses for arbejdstagere med opdelt arbejdstid. De timer, hvorunder de ikke udfører noget effektivt arbejde, medregnes ikke i arbejdstiden, men anses som tilkaldevagt ved arbejdsstedet (stk. 2). Det daglige arbejde under beredskabstjenesten kan ikke overstige 12 timer. Militærpersonalets arbejdstid kan undtagelsesvist forlænges i nødstilfælde eller med henblik på afslutningen af en allerede påbegyndt opgave. I

² Artikel 5 i ZObr indeholder definitioner af begreberne: arbejdstager i lovens forstand er den militære eller civile person, som udøver sin erhvervsaktivitet i hæren, eller en anden person, som opfylder sine administrative eller tekniske opgaver i ministeriet (dvs.: en arbejdstager, som udfører sit arbejde i forsvarssektoren, arbejdstager i forsvarssektoren eller arbejdstager) (nr. 14a). Militærpersonale er de personer, som udfører militærtjeneste (nr. 14).

dette tilfælde anses de arbejdstimer, der ydes ud over de 12 timers arbejde, der allerede er ydet, imidlertid for at være overarbejde (stk. 3). Ydelsen af beredskabstjeneste kan være uafbrudt i indtil syv dage. Militærpersonale har ret til pause på det sted, hvor de yder beredskabstjenesten, således at 12 timer anses for almindelig arbejdstid, og de øvrige 12 timer derimod anses for at være tilkaldevagt (stk. 4).

14. ZObr sidestiller således tilkaldevagt på arbejdsstedet eller et bestemt sted (når arbejdstageren skal være til stede på arbejdsstedet og her skal stille sig til rådighed for arbejdsgiver med arbejdsmæssigt formål) hvad angår tillæg til arbejdstid og vederlag med tilkaldevagt i hjemmet (når arbejdstager har tilkaldevagt i sit eget hjem). Det gøres gældende, at dette ikke er i overensstemmelse med direktiv 2003/88/EF og med Domstolens praksis ³.

IV. Om anvendelsen af direktiv 2003/88/EF og om det første spørgsmål

15. I henhold til artikel 1, stk. 3, i direktiv 2003/88/EF finder dette direktiv anvendelse på alle former for private og offentlige aktiviteter som defineret i artikel 2 i direktiv 89/391/EØF, jf. dog samme direktivs artikel 14, 17, 18 og 19. Området for anvendelse af direktivet på arbejdstiden er således delvist forbundet med anvendelsesområdet for direktiv 89/391/EØF om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet. Direktivets artikel 2, stk. 2, bestemmer imidlertid, at det ikke finder anvendelse, når særlige forhold i tilknytning til visse specifikke aktiviteter i den offentlige tjeneste, f.eks. i de væbnede styrker eller inden for politiet, eller til visse specifikke aktiviteter i civilbeskyttelsestjenesterne på afgørende vis taler imod dets anvendelse.
16. Ifølge Domstolens praksis er den undtagelse, som er indeholdt i arbejdssikkerhedsdirektivets artikel 2, stk. 2, kun blevet indført med det formål at sikre, at de tjenester, der er uundværlige for beskyttelsen af sikkerhed og sundhed samt den offentlige orden i tilfælde af alvorlige omstændigheder af exceptionelt omfang – f.eks. en ulykke – og ikke muliggør en planlægning af indsats- og redningsmandskabets arbejdstid, fungerer ⁴. Det samme gælder i tilfælde af naturkatastrofer eller teknologiske katastrofer, ved attentater, større ulykker eller andre begivenheder af denne art, som er så alvorlige og har et sådant omfang, at det er nødvendigt at træffe foranstaltninger, der er absolut nødvendige til beskyttelsen af befolkningens liv, sundhed og sikkerhed. Under sådanne omstændigheder går kravene til beskyttelsen af samfundets sikkerhed og integritet midlertidigt forud for de nævnte direktiver, der har til formål at sikre arbejdstagernes sikkerhed og sundhed ⁵.

³ (udelades)

⁴ Jf. Domstolens dom af 5.10.2004 (C-397/01 – C-403/01, EU:C:2004:584), præmis 50-57.

⁵ Jf. Domstolens kendelse af 14.7.2005 (C-52/04, EU:C:2005:467), præmis 45-55.

17. Det kan ej heller af artikel 14 i direktiv 2003/88/EF udledes, at dette direktiv ikke gælder for militærpersonale eller de arbejdstagere, som virker inden for forsvarssektoren. Ud over ovennævnte undtagelse indfører ligeledes kapitel 5 i direktiv 2003/88/EF (artikel 17-19) visse undtagelser til direktivets bestemmelser, men undtagelserne gælder imidlertid kun hvad angår artikel 3 (daglig hviletid), 4 (pauser), 5 (ugentlig hviletid), 8 (natarbejdets varighed) og 16 (referenceperioder for anvendelsen af ugentlig hviletid, maksimal ugentlig arbejdstid og varigheden af natarbejde). Det følger af Domstolens praksis, at disse undtagelser ikke giver hjemmel til at fravige definitionen af begreberne »arbejdstid« og »hvileperiode« i direktivets artikel 2⁶.
18. I det foreliggende tilfælde har appellanten udøvet sit almindelige arbejde, dvs. han har udøvet beredskabstjeneste i fredstid. Han har jævnlige (hver måned) udført sit arbejde, således at han skulle være til stede på arbejdsstedet (på kaserne) uafbrudt i en uge. Der var ikke tale om usædvanlige opgaver eller omstændigheder, der umuliggør en forudgående planlægning af arbejdstiden.
19. I Domstolens hidtidige praksis tages endvidere ikke utvetydigt stilling til, om artikel 2 i direktiv 2003/88/EF i betragtning af artikel 1 heri (sammenholdt med bestemmelserne i direktiv 89/391/EØF) gælder for arbejdstagere, der (henset til affattelsen af vores lov, ZObr) arbejder inden for forsvarssektoren, dvs. for militærpersonalet i fredstid.

På denne baggrund forelægges Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»Finder artikel 2 i direktiv 2003/88/EF ligeledes anvendelse på arbejdstagere, der virker inden for forsvarssektoren, dvs. på militærpersonale, som udøver beredskabstjeneste i fredstid?«

V. Begrebet arbejdstid og tilkaldevagt i Domstolens hidtidige praksis

20. Der er endvidere usikkerhed om arbejdstiden i forskellige former for tilkaldevagt, som i det foreliggende tilfælde består af tilkaldevagt ved en kaserne.
21. I artikel 2, nr. 1), i direktiv 2003/88/EF defineres bl.a. »arbejdstid« som »det tidsrum, hvori arbejdstageren er på arbejde og står til arbejdsgiverens rådighed under udførelsen af sin beskæftigelse eller sine opgaver i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis«, og i denne artikels nr. 2) defineres »hvileperiode« som »det tidsrum, der ikke er arbejdstid«.
22. Domstolen har navnlig i sag SIMAP (C-303/98), sag Jaeger (C-151/02) og sag Dellas (C-14/04) behandlet spørgsmålet om, hvad arbejdstiden omfatter. Domstolen har fastslået, at den periode for vedvarende tilkaldevagttjeneste, som arbejdstager udøver med fysisk tilstedeværelse på arbejdsstedet, i fuldt omfang

⁶ Jf. Domstolens dom af 9.9.2003 (C-151/02, EU:C:2003:437), præmis 91.

skal anses for at være omfattet af arbejdstiden i direktivets forstand, hvorimod alene den tid, som er forbundet med den reelle udøvelse af tjenesterne, skal anses for at være omfattet af arbejdstiden, hvis arbejdstager har tilkaldvagt på alle tidspunkter, men ikke er forpligtet til at blive på et af arbejdsgiver anført sted ⁷.

23. I de nævnte sager bemærkede Domstolen navnlig, at de arbejdstagere, som skal være til stede på arbejdsstedet eller på et bestemt sted, der anvises af arbejdsgiveren, er underlagt væsentligt mere bebyrdende forpligtelser eller begrænsninger, eftersom de skal opholde sig borte fra deres familiemæssige og sociale omgivelser og har mindre råderum over den tid, hvor deres faglige aktivitet ikke er påkrævet. Under disse omstændigheder kan en arbejdstager, der er til rådighed på det sted, som arbejdsgiveren har anvist, ikke anses for at befinde sig i en hvileperiode i de perioder under den vedvarende tilkaldvagt, hvor han ikke faktisk er fagligt beskæftiget ⁸. Domstolen har ligeledes bemærket, at udelukkelse af tilkaldvagt, som er udøvet efter ordningen med fysisk tilstedeværelse på arbejdsstedet, fra begrebet arbejdstid, ville være et indgreb i formålet med direktiv 93/104, som er at sikre arbejdstagernes sikkerhed og sundhed ved at sikre dem minimumshvileperioder og passende pauser ⁹. Domstolen har herefter bemærket, at den vagttjeneste, der udføres af arbejdstageren efter ordningen med fysisk tilstedeværelse på arbejdsgiverens sted, fuldt ud skal anses for at være arbejdstid i direktivets forstand, uafhængigt af det arbejde, som pågældende faktisk har udført under disse vagter ¹⁰. Det er uden betydning, om der er stillet et værelse til hvile til rådighed for arbejdstagerne, hvor de kan hvile eller sove i de perioder, hvor deres tjenester ikke er påkrævet. Sådanne perioder med faglig uvirksomhed er en del af den vagttjeneste, for hvilken den afgørende omstændighed er, at de er forpligtede til fysisk at opholde sig på det sted, som arbejdsgiveren har anvist, for dér at være til arbejdsgiverens rådighed med henblik på straks at kunne udføre arbejde, såfremt der opstår behov herfor ¹¹.
24. De arbejdstagere, som har tilkaldvagt på alle tidspunkter, men som ikke er forpligtede til at opholde sig på et sted, som arbejdsgiveren har anvist, kan derimod råde over deres tid med færre begrænsninger og bruge den i egen interesse. Under disse omstændigheder skal arbejdstid i direktivets forstand anses for alene at omfatte den tid, der vedrører den reelle udøvelse af tjenesterne, inkl. den tid, der er anvendt til at nå det sted, hvor tjenesterne skal leveres ¹².

⁷ Fortolkningsmeddelelse fra Kommissionen om Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4.11.2007 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (2017/C 165/01) af [24].5.2017.

⁸ Jf. Domstolens dom af 9.9.2003 (C-151/02, EU:C:2003:437), præmis 65.

⁹ Jf. Domstolens dom af 3.10.2000 (C-303/98, EU:C:2000:528) præmis 49.

¹⁰ Jf. Domstolens dom af 1.12.2005 (C-14/04, EU:C:2005:728) præmis 46 og 47.

¹¹ Jf. Domstolens dom af 9.9.2003 (C-151/02, EU:C:2003:437), præmis 60-64.

¹² Jf. Domstolens dom af 3.10.2000 (C-303/98, EU:C:2000:528) præmis 50.

Domstolen har desuden i sag Matzak (sag C-518/15) fastslået, at artikel 2 i direktiv 2003/88 skal fortolkes således, at også den tilkaldevagt, som en arbejdstager (brandmand) udfører i hjemmet med en forpligtelse til at besvare opkald fra arbejdsgiveren inden for en frist på otte minutter, og som i meget betydeligt omfang indskrænker mulighederne for at udføre andre aktiviteter, skal betragtes som »arbejdstid«.

25. Det følger af Domstolens praksis, at det ved vurderingen af, om tilkaldevagten skal medregnes i arbejdstiden, således navnlig er afgørende at fastslå, om der er tale om en tilkaldevagt på arbejdsstedet eller på et sted, som arbejdsgiveren har anvist (som er omfattet af arbejdstiden), eller om der derimod er tale om en tilkaldevagt i hjemmet, hvilket kun undtagelsesvist er omfattet af arbejdstiden.
26. I det foreliggende tilfælde har appellanten under beredskabstjenesten (den periode, som arbejdsgiveren har kvalificeret som tilkaldevagt) altid opholdt sig fysisk på arbejdsstedet (kasernen) og været til rådighed for arbejdsgiveren med henblik på arbejdsmæssige behov, men denne periode er imidlertid ikke blevet anerkendt som arbejdstid for appellanten, hvorfor der opstår et spørgsmål, om en sådan lovgivning er i overensstemmelse med direktiv 2003/88/EF.
27. I denne forbindelse synes navnlig artikel 97č, stk. 2, i ZObr (hvorefter beredskabstjeneste, hvorunder arbejdstageren ikke udfører noget arbejde, ikke regnes som arbejdstid, men anses for at være tilkaldevagt på arbejdsstedet), artikel 97č, stk. 4, i ZObr (hvorefter militærpersonale har ret til pause til at hvile på det sted, hvor de udfører beredskabstjenesten, således at 12 timer anses for at være almindeligt arbejde, og de øvrige 12 timer derimod anses for at være tilkaldevagt), artikel 97e, stk. 1, i ZObr (som sidestiller tilkaldevagt i hjemmet med tilkaldevagt på arbejdsstedet og et bestemt sted), og sammenholdt med det ovenfor bestemte artikel 97e, stk. 2, i ZObr (hvorefter tilkaldevagt ikke medregnes i antallet af ugentlige eller månedlige arbejdstimer).

VI. Begrundelsen for forelæggelsen af det andet spørgsmål

28. Europa-Kommissionen har tidligere behandlet problemstillingen om reglerne for tilkaldevagtordningen inden for Republikken Sloveniens væbnede styrker (samt politiet og offentligt ansatte). Dette fremgår f.eks. af dens rapport af 21. december 2010 til Europa-Parlamentet, Rådet og Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg (Detailed report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time) af 26. april 2017¹³.
29. Direktiv 2003/88/EF kan således ikke finde direkte anvendelse i det foreliggende tilfælde. Et direktivs bestemmelser har principielt virkning til fordel for borgerne i

¹³ Jf. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/?urhCELEX:52017SC0204>, s. 6 og 9; jf. kapitel III. [C], On-call time.

medfør af de gennemførelsesretsakter, som medlemsstaterne vedtager. Dette udelukker imidlertid ikke, at borgerne i forhold til en stat kan påberåbe sig statens forpligtelser i henhold til direktivet, hvilke forpligtelser ud fra et materielt synspunkt imidlertid skal være ubetingede og tilstrækkeligt præcise til, at der opstår bestemte rettigheder, som borgeren kan påberåbe sig i forhold til staten. Artikel 2 i direktiv 2003/88/EF kan ud fra et materielt synspunkt ikke anses for at være ubetinget og tilstrækkeligt klar til, at der opstår bestemte rettigheder hos appellanten, idet denne bestemmelse alene indeholder en overordnet definition af arbejdstiden. Det må derfor fastslås, at denne kassationsdomstol ikke kan anvende en sådan bestemmelse direkte.

30. Henset til det ovenstående er der i Republikken Slovenien inden for hæren (men ligeledes inden for politiet og den offentlige sektor, henset til bestemmelserne i KPJS) et strukturelt problem med forståelsen og gennemførelsen af direktiv 2003/88/EF samt den hermed forbundne arbejdstid hvad angår tilkaldevagter. Den forelæggende ret befinder sig således i en situation, hvor den ikke kan anvende slovensk ret, idet det er dens opfattelse, at denne er uforenelig med EU-retten (med direktiv 2003/88/EF), samtidig med at dette direktivs artikel 2 efter den forelæggende rets opfattelse imidlertid ikke finder direkte anvendelse. Den forelæggende ret vil ved afgørelsen af den konkrete sag (der eksisterer mange lignende uoverensstemmelser hvad angår sagens baggrund) under alle omstændigheder anvende EU-retten, dvs. direktiv 2003/88/EF, og den ønsker derfor en fortolkning, hvorfor den forelægger Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

Er artikel 2 i direktiv 2003/88/EF [...] til hinder for en national lovgivning, hvorefter tilkaldevagt på arbejdsstedet eller på et bestemt sted (men ikke i hjemmet) for arbejdstagere, som virker i forsvarssektoren, eller tilstedeværelsen af militærpersonale, der arbejder i forsvarssektoren, under beredskabstjenesten, hvorunder dette militærpersonale ikke udfører noget effektivt arbejde, men skal opholde sig fysisk på kasernen, ikke medregnes i arbejdstiden?

Denne ret har derfor anmodet Domstolen om at træffe afgørelse om følgende to præjudicielle spørgsmål:

- *Finder artikel 2 i direktiv 2003/88/EF ligeledes anvendelse på arbejdstagere, der virker inden for forsvarssektoren, dvs. på militærpersonale, som udøver beredskabstjeneste i fredstid?*

- *Er artikel 2 i direktiv 2003/88/EF til hinder for en national lovgivning, hvorefter tilkaldevagt på arbejdsstedet eller på et bestemt sted (men ikke i hjemmet) for arbejdstagere, som virker i forsvarssektoren, eller tilstedeværelsen af militærpersonale, der arbejder i forsvarssektoren, under beredskabstjenesten, hvorunder dette militærpersonale ikke udfører noget effektivt arbejde, men skal opholde sig fysisk på kasernen, ikke medregnes i arbejdstiden?*

(udelades)