

**Αίτηση προδικαστικής αποφάσεως**

**Υπόθεση C-742/19**

**Ημερομηνία καταθέσεως:**

10 Οκτωβρίου 2019

**Αιτούν δικαστήριο:**

Vrhovno sodišče Republike Slovenije (Σλοβενία)

**Ημερομηνία της αποφάσεως του αιτούντος δικαστηρίου:**

10 Σεπτεμβρίου 2019

**Αναιρεσείων:**

B. K.

**Αναιρεσίβλητη:**

Δημοκρατία της Σλοβενίας

---

VRHOVNO SODIŠČE REPUBLIKE SLOVENIJE

DELOVNO-SOCIALNI ODDELEK

(Ανώτατο Δικαστήριο της Δημοκρατίας της Σλοβενίας)

Τμήμα ασφαλιστικών και εργατικών διαφορών

[παραλειπόμενα]

**ΑΙΤΗΣΗ**

**ΠΡΟΔΙΚΑΣΤΙΚΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΣ**

Ενώπιον του Vrhovno sodišče Republike Slovenije [Ανώτατου Δικαστηρίου της Δημοκρατίας της Σλοβενίας] εκκρεμεί υπόθεση εργατικών διαφορών, η οποία κινήθηκε από τον **Β.Κ.** [παραλειπόμενα], αναιρεσίοντα, κατά της **Δημοκρατίας της Σλοβενίας (Υπουργείου Αμυνας)**, [παραλειπόμενα], αναιρεσίβλητης,

με αίτημα την **καταβολή υπερωριών.**

Το Vrhovno sodišče Republike Slovenije (Ανώτατο Δικαστήριο της Δημοκρατίας της Σλοβενίας) [παραλειπόμενα],

με διάταξη [παραλειπόμενα] ανέστειλε τη διαδικασία και αποφάσισε να υποβάλει αίτηση προδικαστικής αποφάσεως στο Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. [σελ. 1 του πρωτοτύπου]

### **I. Διαδικασία και επιχειρήματα των διαδίκων**

1. Ο αναιρεσείων άσκησε αναίρεση με την οποία ζητεί από την αναιρεσίβλητη την πληρωμή των ωρών επιφυλακής που πραγματοποίησε στον τόπο εργασίας του ως υπερωριακής εργασίας. Ζητεί, συγκεκριμένα, τη μηνιαία διαφορά μεταξύ των ωρών επιφυλακής για τις οποίες καταβλήθηκε αμοιβή (σε ποσοστό 20 % της ωριαίας αμοιβής του βασικού μισθού) και των ποσών που αντιστοιχούν στις εν λόγω ώρες επιφυλακής, τα οποία υπολογίζονται σε ποσοστό 130 % της ωριαίας αμοιβής του βασικού μισθού (ήτοι σε ποσοστό ίσο με την αξία των υπερωριών), για την περίοδο μεταξύ του μηνός Φεβρουαρίου 2014 και του μηνός Ιουλίου 2015. Κατά τον αναιρεσείοντα, η αναιρεσίβλητη έπρεπε να συνυπολογίσει πλήρως στον χρόνο εργασίας τις ώρες διαρκούς επιφυλακής που πραγματοποίησε αυτός στον τόπο εργασίας (κατά τη διάρκεια της υπηρεσίας επιφυλακής) και έπρεπε συνεπώς να του τις καταβάλει ως ώρες κανονικής εργασίας ή ως υπερωρίες. Αιτιολόγησε το αίτημά του ισχυριζόμενος ότι έπρεπε να είναι πάντοτε παρών στον τόπο εργασίας ή σε καθορισμένο τόπο (σε στρατώνα), στη διάθεση του εργοδότη του και μακριά από την κατοικία και από την οικογένειά του.
2. Η αναιρεσίβλητη δεν δέχθηκε το αίτημα του αναιρεσείοντος. Ισχυρίστηκε ότι υπολόγισε τις αποδοχές του αναιρεσείοντος σύμφωνα με τις διατάξεις της νομοθεσίας. Κατά τις εν λόγω διατάξεις, η επιφυλακή στον τόπο εργασίας ή σε καθορισμένο τόπο δεν συνιστά χρόνο εργασίας, οπότε για την περίοδο επιφυλακής ο αναιρεσείων δικαιούται μόνον αποζημίωση σε ποσοστό ίσο με το 20 % της ωριαίας αμοιβής.
3. Με απόφαση [παραλειπόμενα] της 26ης Σεπτεμβρίου 2016 το πρωτοβάθμιο δικαστήριο απέρριψε το αίτημα του αναιρεσείοντος με αντικείμενο τον υπολογισμό της εργασίας που πραγματοποίησε επιπλέον του κανονικού χρόνου εργασίας κατά την κρίσιμη εν προκειμένω περίοδο, εκπεφρασμένη σε ακαθάριστα ποσά, όπως προκύπτουν από το διατακτικό της προσβαλλόμενης αποφάσεως, την έκπτωση των ποσών αυτών από τις ρυθμιστικές επιβαρύνσεις, καθώς και την καταβολή των καθαρών ποσών, πλέον των νόμιμων τόκων υπερημερίας. Το εν λόγω δικαστήριο έκρινε ότι η αναιρεσίβλητη είχε υπολογίσει ορθώς τις αποδοχές του αναιρεσείοντος, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία στον τομέα της άμυνας, κατά την οποία η επιφυλακή στον τόπο εργασίας ή σε καθορισμένο τόπο (κατά τη διάρκεια της υπηρεσίας επιφυλακής) δεν συνιστά στο σύνολό της, χρόνο εργασίας. Ο αναιρεσείων δικαιούται, ως εκ τούτου, για τις εν λόγω περιόδους μόνον αποζημίωση για τον χρόνο επιφυλακής, ίση με το 20 % της ωριαίας αμοιβής, αποζημίωση που κατά τα λοιπά του καταβλήθηκε.

4. Με απόφαση [παραλειπόμενα] της 4ης Μαΐου 2017 το δευτεροβάθμιο δικαστήριο απέρριψε την έφεση του αναιρεσειόντος επικυρώνοντας την απόφαση του πρωτοβάθμιου δικαστηρίου. Έκρινε, μεταξύ άλλων, ότι η εθνική κανονιστική ρύθμιση σχετικά με την επιφυλακή στον τομέα της άμυνας δεν αντιβαίνει στην οδηγία 2003/88/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας (EE L 299 της 18.11.2003, σελ. 9· στο εξής: οδηγία 2003/88/EK). Η εν λόγω οδηγία προβλέπει μεταξύ άλλων ρητώς, στο άρθρο 1, ότι δεν εφαρμόζεται όταν δεν το επιτρέπουν εγγενείς ιδιαιτερότητες ορισμένων δραστηριοτήτων του δημόσιου τομέα (π.χ. στις ένοπλες δυνάμεις ή στην αστυνομία). Η κανονιστική ρύθμιση που αφορά την επιφυλακή στη συγκεκριμένη περίπτωση, υπό το πρίσμα των ειδικών αναγκών του δημόσιου τομέα, όπως είναι η απασχόληση στον σλοβενικό στρατό, δεν είναι συνεπώς αντίθετη προς την οδηγία 2003/88/EK, δεδομένου ότι τηρείται επίσης το άρθρο 2, παράγραφος [2], της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ. Στο πλαίσιο του ενδίκου μέσου, ο αναιρεσειών επικαλείται καταχρηστικώς την απόφαση του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (στο εξής: Δικαστήριο) της 3ης Οκτωβρίου 2000, (C-303/98, EU:C:2000:528), δεδομένου ότι η εν λόγω υπόθεση δεν είναι συγκρίσιμη με την παρούσα, λαμβανομένης υπόψη της ιδιαιτερότητας της εργασίας στον στρατό, καθώς και του γεγονότος ότι, σε εκείνη την περίπτωση, επρόκειτο για διαφορετική προβληματική (περίπτωση σχετική με εφημερίες που παρέχουν εργαζόμενοι σε συγκεκριμένα ιδρύματα κοινωνικού ή υγειονομικού χαρακτήρα και σε σταθμό παροχής πρώτων βοηθειών) και ότι, επιπλέον, η οργάνωση της διαδικασίας εργασίας στον στρατό είναι διαφορετική από την οργάνωση της διαδικασίας εργασίας σε τέτοια ιδρύματα. **[σελ. 2 του πρωτοτύπου]**
5. Ο αναιρεσειών υπέβαλε αίτηση για να του επιτραπεί η άσκηση αναιρέσεως. Το Vrhovno sodišče (Ανώτατο Δικαστήριο) έκανε δεκτή την εν λόγω αίτηση με διάταξη [παραλειπόμενα] της 20ής Σεπτεμβρίου 2017 και επέτρεψε την άσκηση αναιρέσεως ως προς το ζήτημα του κατά πόσον η αναιρεσίβλητη υποχρεούται να συμπεριλάβει στον αριθμό των εβδομαδιαίων ή μηνιαίων ωρών εργασίας, υπέρ του αναιρεσειόντος, τις περιόδους επιφυλακής στον τόπο εργασίας, και, επί της βάσεως αυτής, για την εργασία που πραγματοποιήθηκε επιπλέον του κανονικού χρόνου εργασίας, να του καταβάλει τον προσήκοντα αριθμό υπερωριών σε ποσοστό ίσο με το 130 % της ωριαίας αμοιβής του βασικού μισθού.
6. Κατά της τελεσίδικης αποφάσεως του δευτεροβάθμιου δικαστηρίου ο αναιρεσειών άσκησε αναίρεση λόγω εσφαλμένης εφαρμογής του ουσιαστικού δικαίου και ουσιώδους παράβασης των δικονομικών κανόνων. Ειδικότερα, βάλλει κατά του γεγονότος ότι η αναιρεσίβλητη δεν του αναγνωρίζει τον χρόνο επιφυλακής στον τόπο εργασίας ως χρόνο εργασίας και καταβάλλει για αυτόν απλή αποζημίωση ίση με το 20 % της ωριαίας αμοιβής του βασικού μισθού, καίτοι αυτός υποχρεούται να είναι πάντοτε παρών στον τόπο εργασίας και να βρίσκεται στη διάθεση του εργοδότη. Τούτο αντιβαίνει στην οδηγία 2003/88/EK και στη νομολογία του Δικαστηρίου σχετικά με την ερμηνεία της έννοιας του χρόνου εργασίας. Η εργασία που παρείχετο από τον αναιρεσειόντα θα έπρεπε να

συνυπολογιστεί στον χρόνο εργασίας και, κατά συνέπεια, να αμειφθεί ως υπερωριακή εργασία.

## II. Πραγματικά περιστατικά

7. Ο αναιρεσείων απασχολήθηκε στον σλοβενικό στρατό με τον βαθμό του υπαξιωματικού και άσκησε τα καθήκοντά του στον στρατώνα της Slovenska Bistrica. Μία εβδομάδα τον μήνα (7 ημέρες) παρείχε υπηρεσία επιφυλακής σε στρατώνα, 24 ώρες την ημέρα, όλες τις ημέρες της εβδομάδας, συμπεριλαμβανομένων του Σαββάτου και της Κυριακής. Κατά τη διάρκεια της εν λόγω περιόδου έπρεπε να υπάρχει δυνατότητα συνεχούς επικοινωνίας μαζί του και να είναι συνεχώς παρών στις εγκαταστάσεις της αναιρεσίβλητης. Σε περίπτωση (απροειδοποίητης) άφιξης της στρατιωτικής αστυνομίας, επιθεώρησης ή ομάδας επεμβάσεως, ήταν υποχρεωμένος να παρουσιαστεί στους νεοαφιχθέντες και να εκτελέσει τα καθήκοντα που του ανατίθεντο από τους ιεραρχικώς προϊσταμένους. Για τις εν λόγω περιόδους, η αναιρεσίβλητη του αναγνώρισε και του κατέβαλε τακτικές αποδοχές για 8 ώρες εργασίας, συνυπολογίζοντας 8 ώρες στον χρόνο εργασίας του, χωρίς ωστόσο να συνυπολογίσει στον χρόνο εργασίας τις ώρες που υπολείπονταν, περιοριζόμενη στην καταβολή μόνον αποζημίωσης για την επιφυλακή ίσης με το 20 % του βασικού μισθού. Δεν υποστηρίχθηκε ούτε διασπιστώθηκε ότι κατά την επίμαχη περίοδο συνέτρεξαν ασυνήθεις και απρόβλεπτες περιστάσεις ή εξαιρετικά γεγονότα οποιουδήποτε είδους.

## III. Εθνική νομοθεσία

8. Στη Δημοκρατία της Σλοβενίας το καθεστώς επιφυλακής ρυθμίζεται μόνον εν μέρει και όχι εντελώς ομοιόμορφα.

Ο Zakon o delovnih razmerjih (νόμος περί σχέσεων εργασίας) (Uradni list RS, n. 21/2013 και επόμενα· στο εξής: ZDR 1), ο οποίος είναι στη Δημοκρατία της Σλοβενίας ο νόμος-πλαίσιο που διέπει τις σχέσεις εργασίας, δεν ορίζει την έννοια της επιφυλακής. Αντιθέτως, όσον αφορά τον χρόνο εργασίας, προβλέπει γενικώς ότι ο χρόνος εργασίας περιλαμβάνει τον χρόνο πραγματικής εργασίας και τον χρόνο ανάπαυσης κατά την έννοια του άρθρου 154 του ίδιου νόμου, όπως επίσης τον χρόνο που αντιστοιχεί στις δικαιολογημένες απουσίες από την εργασία βάσει του νόμου και της συλλογικής συμβάσεως ή βάσει γενικής κανονιστικής πράξεως (άρθρο 142, παράγραφος 1, του ZDR 1). Συνιστά χρόνο πραγματικής εργασίας όλος ο χρόνος κατά τον οποίο ο εργαζόμενος εργάζεται, ήτοι ο χρόνος κατά τον οποίο βρίσκεται στη διάθεση του εργοδότη και εκπληρώνει τις εργασιακές του υποχρεώσεις βάσει της συμβάσεως πρόσληψης (άρθρο 142, παράγραφος 2, του ZDR 1).

9. Ο Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (νόμος σχετικά με το καθεστώς των αποδοχών στον δημόσιο τομέα) (Uradni list RS, n. 56/02 και επόμενα· στο εξής: ZSPJS), ο οποίος ρυθμίζει το σύστημα αποδοχών των υπαλλήλων και των δημοσίων υπαλλήλων (το εν λόγω καθεστώς επιφυλάσσεται επίσης για τους

υπαλλήλους του σλοβενικού στρατού) στον δημόσιο τομέα, απαριθμεί, στο άρθρο 23, τις αποζημιώσεις που δικαιούνται οι δημόσιοι υπάλληλοι. Μεταξύ αυτών περιλαμβάνεται και η αποζημίωση για την εργασία που παρασχέθηκε σε λιγότερο ευνοϊκό ωράριο. [σελ. 3 του πρωτοτύπου]

Η παράγραφος 3 του άρθρου 32 (η οποία ρυθμίζει την αποζημίωση για την εργασία που παρασχέθηκε σε λιγότερο ευνοϊκό ωράριο) προβλέπει ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι δικαιούνται επίσης αποζημίωση για τη διαρκή επιφυλακή και ότι το ποσό αυτής καθορίζεται από τη συλλογική σύμβαση του δημόσιου τομέα (άρθρο 32, παράγραφος 5, του ZSPJS). Ούτε ο ZSPJS παρέχει κάποιον ορισμό της διαρκούς επιφυλακής.

10. Η συλλογική σύμβαση για τον δημόσιο τομέα, όπως ίσχυε κατά την επίμαχη περίοδο (Uradni list RS, n. 57/2008 και επόμενα, στο εξής: KPJS), όριζε<sup>1</sup>, στο άρθρο 46, ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι δικαιούνται αποζημίωση διαρκούς επιφυλακής ίση με το 20 % της ωριαίας αμοιβής του βασικού μισθού (παράγραφος 1) και ότι για τους δημοσίους υπαλλήλους η περίοδος διαρκούς επιφυλακής δεν υπολογίζεται ως χρόνος εργασίας (παράγραφος 2). Η ερμηνευτική πράξη της KPJS (Uradni list RS, n. 112-4869/2008) όριζε σχετικά με το άρθρο 46 τα εξής: «Η επιφυλακή συνεπάγεται τη δυνατότητα συνεχούς επικοινωνίας με τον δημόσιο υπάλληλο, προκειμένου, σε περίπτωση ανάγκης, να μπορεί να μεταβεί στην εργασία εκτός του χρόνου εργασίας του. Η διαρκής επιφυλακή πρέπει να διατάσσεται γραπτώς. Το ποσό της αποζημίωσης για τον χρόνο διαρκούς επιφυλακής είναι το ίδιο, ανεξάρτητα από το γεγονός ότι πρέπει να υπάρχει δυνατότητα συνεχούς επικοινωνίας με τον δημόσιο υπάλληλο κατά την ημέρα, τη νύχτα, τις εργάσιμες ημέρες, τις Κυριακές, τις αργίες ή τις ημέρες που αναγνωρίζονται από τον νόμο ως αργίες».
11. Ο Zakon o obrambi (νόμος περί άμυνας: Uradni list RS, n. 92/94 και επόμενα· στο εξής: ZObr), ο οποίος ρυθμίζει, μεταξύ άλλων, επίσης τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων που ασκούν την επαγγελματική τους δραστηριότητα στον τομέα της άμυνας, προβλέπει στο άρθρο 96 ότι ο εργαζόμενος που ασκεί επαγγελματική δραστηριότητα στον τομέα της άμυνας<sup>2</sup> υποχρεούται, μετά από προηγούμενη απόφαση ιεραρχικώς προϊσταμένου και λόγω υπηρεσιακών αναγκών, να ασκεί τα καθήκοντά του υπό ιδιαίτερες συνθήκες εργασίας (παράγραφος 1). Ως «ιδιαίτερες συνθήκες εργασίας», κατά την προηγούμενη παράγραφο, νοείται η επαγγελματική δραστηριότητα που ασκείται σε λιγότερο ευνοϊκή για τον εργαζόμενο περίοδο εργασίας, καθώς και η επαγγελματική δραστηριότητα υπό λιγότερο ευνοϊκές συνθήκες εργασίας ή η

<sup>1</sup> (παραλείπόμενα)

<sup>2</sup> Το άρθρο 5 του ZObr περιέχει τους ορισμούς των εννοιών: ο εργαζόμενος, κατά την έννοια του εν λόγω νόμου, είναι ο στρατιωτικός ή ο πολίτης που ασκεί την επαγγελματική του δραστηριότητα στον στρατό ή άλλο πρόσωπο που ασκεί καθήκοντα διοικητικού ή τεχνικού χαρακτήρα στο Υπουργείο (στο εξής: εργαζόμενος που ασκεί την επαγγελματική του δραστηριότητα στον τομέα της άμυνας, εργαζόμενος στον τομέα της άμυνας ή εργαζόμενος) (σημείο 14a). Ο στρατιωτικός είναι εκείνος που παρέχει στρατιωτική υπηρεσία (σημείο 14).

συνεπαγόμενη περαιτέρω επιβαρύνσεις, μεταξύ των οποίων ο νόμος προβλέπει επίσης:

- την επιφυλακή ή τη δυνατότητα συνεχούς επικοινωνίας (άρθρο 96, παράγραφος 2, σημείο 8, του ZObr)· και
- την παροχή υπηρεσιών επιφυλακής (άρθρο 96, παράγραφος 2, σημείο 10, του ZObr)·

Εάν κατά την περίοδο επιφυλακής ο εργαζόμενος ασκεί επαγγελματική δραστηριότητα, ο χρόνος πραγματικής εργασίας θεωρείται ως επέκταση του χρόνου εργασίας, εάν δεν ορίζεται αλλιώς στον παρόντα νόμο (άρθρο 96, παράγραφος 3, του ZObr). **[σελ. 4 του πρωτοτύπου]**

12. Η επιφυλακή στον στρατό ρυθμίζεται στο άρθρο 97 του ZObr, κατά το οποίο επιφυλακή είναι ο χρόνος κατά τον οποίο πρέπει να υπάρχει συνεχώς δυνατότητα επικοινωνίας στον τόπο εργασίας, σε καθορισμένο τόπο ή κατ' οίκον με τον εργαζόμενο που δραστηριοποιείται στον τομέα της άμυνας (παράγραφος 1). Η επιφυλακή δεν υπολογίζεται στον αριθμό των εβδομαδιαίων ή μηνιαίων ωρών εργασίας. Στην περίπτωση που ο εργαζόμενος πρέπει να εργαστεί πραγματικά κατά την περίοδο επιφυλακής, οι εν λόγω ώρες πραγματικής εργασίας υπολογίζονται στον αριθμό των εβδομαδιαίων ή μηνιαίων ωρών εργασίας (παράγραφος 2). Ο Υπουργός καθορίζει τις περιπτώσεις και τις τεχνικές λεπτομέρειες εφαρμογής της επιφυλακής στους χώρους εργασίας, σε καθορισμένο τόπο ή κατ' οίκον. Οι περιπτώσεις και οι τεχνικές λεπτομέρειες εφαρμογής της επιφυλακής στον στρατό καθορίζονται από τον Αρχηγό του γενικού επιτελείου άμυνας (παράγραφος 3). Η επιφυλακή σε καθορισμένο τόπο εξομοιώνεται με την επιφυλακή στον τόπο εργασίας (παράγραφος 4).
13. Για τους σκοπούς της παρούσας διαφοράς κρίσιμο είναι επίσης το νομικό καθεστώς της υπηρεσίας επιφυλακής, η οποία ρυθμίζεται στο άρθρο 97c του ZObr. Το τελευταίο προβλέπει ότι, κατά κανόνα, οι υπηρεσίες επιφυλακής διαρκούν αδιαλείπτως 24 ώρες (παράγραφος 1). Οι στρατιωτικοί που παρέχουν υπηρεσία επιφυλακής θεωρούνται ως εργαζόμενοι με τμηματικό χρόνο εργασίας. Οι ώρες κατά τις οποίες δεν ασκούν καμία πραγματική επαγγελματική δραστηριότητα δεν συνυπολογίζονται στον χρόνο εργασίας, αλλά θεωρούνται ως επιφυλακή στον τόπο εργασίας (παράγραφος 2). Η ημερήσια επαγγελματική δραστηριότητα κατά τη διάρκεια της υπηρεσίας επιφυλακής δεν μπορεί να υπερβαίνει τις 12 ώρες. Σε περίπτωση έκτακτης ανάγκης ή προκειμένου να ολοκληρωθεί ήδη αρξαμένη δραστηριότητα, ο χρόνος εργασίας των στρατιωτικών μπορεί κατ' εξαίρεση να παρατείνεται. Σε μια τέτοια περίπτωση, ωστόσο, οι ώρες εργασίας που πραγματοποιήθηκαν μετά από τις ήδη πραγματοποιηθείσες 12 ώρες εργασίας θεωρούνται ως ώρες υπερβαίνουσες τον κανονικό χρόνο εργασίας (παράγραφος 3). Η παροχή της υπηρεσίας επιφυλακής μπορεί να διαρκεί αδιαλείπτως επτά ημέρες κατ' ανώτατο όριο. Οι στρατιωτικοί δικαιούνται διαλείμματα για ανάπαυση στον τόπο όπου παρέχουν την υπηρεσία επιφυλακής, κατά τρόπον ώστε 12 ώρες να θεωρούνται ως κανονικός χρόνος εργασίας και οι

12 ώρες που υπολείπονται να θεωρούνται, αντιθέτως, ως ώρες επιφυλακής (παράγραφος 4).

14. Ο ZOBr εξομοιώνει έτσι την επιφυλακή στον τόπο εργασίας ή σε καθορισμένο τόπο (όταν ο εργαζόμενος πρέπει να είναι παρών στον τόπο εργασίας και εκεί πρέπει να θέσει τον εαυτό του στη διάθεση του εργοδότη με σκοπό την εργασία), υπό το πρίσμα του συνυπολογισμού στον χρόνο εργασίας και των αποδοχών, με την κατ' οίκον επιφυλακή (όταν υπάρχει συνεχώς δυνατότητα επικοινωνίας με τον εργαζόμενο στην κατοικία του). Εκτιμάται ότι τούτο δεν είναι σύμφωνο με την οδηγία 2003/88/[ΕΚ] και με τη νομολογία του Δικαστηρίου<sup>3</sup>. **[σελ. 5 του πρωτοτύπου]**

#### **IV. Σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας 2003/88/ΕΚ και με το πρώτο ερώτημα**

15. Κατά το άρθρο της 1, παράγραφος 3, η οδηγία 2003/88/ΕΚ εφαρμόζεται σε όλους τους ιδιωτικούς ή δημόσιους τομείς δραστηριοτήτων, κατά την έννοια του άρθρου 2 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ, με την επιφύλαξη των άρθρων 14, 17, 18 και 19 της ίδιας οδηγίας. Το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας σχετικά με τον χρόνο εργασίας συνδέεται, συνεπώς, εν μέρει με το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία. Το άρθρο 2, παράγραφος 2, της εν λόγω οδηγίας ορίζει ότι αυτή δεν εφαρμόζεται όταν δεν το επιτρέπουν εγγενείς ιδιαιτερότητες ορισμένων δραστηριοτήτων του δημόσιου τομέα, π.χ. στις ένοπλες δυνάμεις ή στην αστυνομία, ή ορισμένων συγκεκριμένων δραστηριοτήτων στις υπηρεσίες πολιτικής άμυνας.
16. Κατά τη νομολογία του Δικαστηρίου, η παρέκκλιση που προβλέπεται στο άρθρο 2 της οδηγίας σχετικά με την ασφάλεια κατά την εργασία θεσπίστηκε με μοναδικό σκοπό τη διασφάλιση της εύρυθμης λειτουργίας των υπηρεσιών που είναι απαραίτητες για την προστασία της ασφάλειας, της υγείας και της δημόσιας τάξεως, σε περίπτωση που συντρέχουν περιστατικά εξαιρετικής σοβαρότητας και μεγέθους –επί παραδείγματι μια καταστροφή– στα οποία δεν είναι δυνατόν να προγραμματιστεί ο χρόνος εργασίας των ομάδων επεμβάσεως και παροχής πρώτων βοηθειών<sup>4</sup>. Το ίδιο ισχύει σε περιπτώσεις φυσικών ή τεχνολογικών καταστροφών, επιθέσεων, σοβαρών ατυχημάτων ή άλλων τέτοιας φύσεως συμβάντων, των οποίων η βαρύτητα και η έκταση επιβάλλουν τη λήψη των αναγκαίων μέτρων για την προστασία της ζωής, της υγείας καθώς και της ασφάλειας του κοινωνικού συνόλου. Σε τέτοιες περιστάσεις, η ανάγκη να διαφυλαχθεί η ασφάλεια και η ακεραιότητα του κοινωνικού συνόλου υπερισχύει

<sup>3</sup> (παραλείπόμενα)

<sup>4</sup> Πρβλ. απόφαση του Δικαστηρίου της 5ης Οκτωβρίου 2004 (C-397/01- C-403/01, EU:C:2004:584), σκέψεις 50-57.

προσωρινώς έναντι του σκοπού των εν λόγω οδηγιών, ο οποίος είναι να διαφυλαχθούν η ασφάλεια και η υγεία των εργαζομένων<sup>5</sup>.

17. Επίσης, ούτε από το άρθρο 14 της οδηγίας 2003/88/EK μπορεί να συναχθεί ότι η οδηγία αυτή δεν εφαρμόζεται στο στρατιωτικό προσωπικό ή στους εργαζόμενους που δραστηριοποιούνται στον τομέα της άμυνας. Πέραν της προαναφερθείσας παρέκκλισης, το κεφάλαιο 5 της οδηγίας 2003/88/EK (άρθρα 17 έως 19) θεσπίζει επίσης ορισμένες παρεκκλίσεις από τις διατάξεις της οδηγίας, εντούτοις οι παρεκκλίσεις γίνονται δεκτές μόνον αναφορικά με τα άρθρα 3 (ημερήσια ανάπαυση), 4 (διαλείμματα), 5 (εβδομαδιαία ανάπαυση), 8 (διάρκεια της νυχτερινής εργασίας) και 16 (περίοδοι αναφοράς για την εφαρμογή της εβδομαδιαίας ανάπαυσης, της ανώτατης εβδομαδιαίας διάρκειας εργασίας και της διάρκειας της νυχτερινής εργασίας). Κατά τη νομολογία του Δικαστηρίου, οι εν λόγω εξαιρέσεις δεν επιτρέπουν παρεκκλίσεις από τους ορισμούς των εννοιών «χρόνος εργασίας» και «χρόνος αναπαύσεως» του άρθρου 2 αυτής της οδηγίας<sup>6</sup>.
18. Εν προκειμένω, ο αναιρεσείων πραγματοποίησε την κανονική εργασία του, ήτοι παρείχε υπηρεσία επιφυλακής σε περίοδο ειρήνης. Πραγματοποίησε κανονικά (σε μηνιαία βάση) την εργασία του, ώστε ήταν παρών αδιαλείπτως επί μία εβδομάδα στον τόπο εργασίας (σε στρατώνα). Δεν επρόκειτο για δραστηριότητες ή περιστάσεις εξαιρετικού χαρακτήρα, δυνάμενες να καταστήσουν αδύνατη την προληπτική οργάνωση του χρόνου εργασίας.
19. Από την άλλη πλευρά, από τη μέχρι σήμερα διαμορφωθείσα νομολογία του Δικαστηρίου δεν προκύπτει απολύτως σαφής θέση ως προς το ζήτημα εάν, υπό το πρίσμα του άρθρου 1 της οδηγίας 2003/88/EK (σε συνδυασμό με την οδηγία 89/391/EOK), το άρθρο 2 της οδηγίας αυτής εφαρμόζεται επίσης σε εκείνους τους εργαζόμενους οι οποίοι (λαμβανομένης υπόψη της διατύπωσης του σλοβενικού νόμου, του ZObi) εργάζονται στον τομέα της άμυνας, ήτοι στο στρατιωτικό προσωπικό σε περίοδο ειρήνης. **[σελ. 6 του πρωτοτύπου]**

Συναφώς, υποβάλλεται ως εκ τούτου στο Δικαστήριο το ακόλουθο προδικαστικό ερώτημα:

«Έχει εφαρμογή το άρθρο 2 της οδηγίας 2003/88/EK και στους εργαζόμενους που δραστηριοποιούνται στον τομέα της άμυνας, ήτοι στο στρατιωτικό προσωπικό που παρέχει υπηρεσία επιφυλακής σε περίοδο ειρήνης;».

<sup>5</sup> Πρβλ. διάταξη του Δικαστηρίου της 14ης Ιουλίου 2005 (C-52/04, EU:C:2005:467), σκέψεις 45-55.

<sup>6</sup> Πρβλ. απόφαση του Δικαστηρίου της 9ης Σεπτεμβρίου 2003 (C-151/02, EU:C:2003:437), σκέψη 91.



### **V. Έννοια του χρόνου εργασίας και της επιφυλακής στη μέχρι σήμερα διαμορφωθείσα από το Δικαστήριο νομολογία**

20. Τίθεται επιπλέον το πρόβλημα του χρόνου εργασίας στις διάφορες μορφές επιφυλακής, η οποία στη συγκεκριμένη περίπτωση συνιστά επιφυλακή σε στρατώνα.
21. Η οδηγία 2003/88/EK ορίζει, μεταξύ άλλων, στο σημείο 1 του άρθρου 2, ως «χρόνο εργασίας» κάθε περίοδο κατά τη διάρκεια της οποίας ο εργαζόμενος ευρίσκεται στην εργασία, στη διάθεση του εργοδότη, και ασκεί τη δραστηριότητα ή τα καθήκοντά του, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές, και στο σημείο 2 του ίδιου άρθρου, ως «περίοδο ανάπαυσης» κάθε περίοδο που δεν είναι χρόνος εργασίας.
22. Το ζήτημα που αφορά το τι συνιστά χρόνο εργασίας αντιμετωπίστηκε από το Δικαστήριο, ιδίως, στις αποφάσεις που εξέδωσε στις υποθέσεις SIMAP (C-303/98), Jaeger (C-151/02) και Dellas (C-14/04). Το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι η περίοδος διαρκούς επιφυλακής των εργαζομένων πρέπει να θεωρείται χρόνος εργασίας κατά την έννοια της οδηγίας, εάν οι εργαζόμενοι υποχρεούνται να είναι παρόντες στον χώρο εργασίας και ότι, εξ αντιδιαστολής, όταν πρέπει να υπάρχει συνεχής δυνατότητα επικοινωνίας μαζί τους αλλά δεν τους επιβάλλεται υποχρέωση παραμονής σε χώρο που καθορίζει ο εργοδότης, πρέπει να θεωρείται χρόνος εργασίας μόνο ο χρόνος της πραγματικής παροχής υπηρεσιών <sup>7</sup>.
23. Στις προμνησθείσες υποθέσεις, το Δικαστήριο έκρινε ιδίως ότι οι εργαζόμενοι που πρέπει να είναι παρόντες στον τόπο εργασίας ή στον καθορισμένο από τον εργοδότη τόπο υπόκεινται σε αισθητά μεγαλύτερους περιορισμούς, εφόσον πρέπει να παραμένουν μακριά από το οικογενειακό και κοινωνικό τους περιβάλλον και έχουν μειωμένη ευχέρεια διαθέσεως του χρόνου κατά τον οποίο δεν απαιτούνται οι επαγγελματικές τους υπηρεσίες. Υπό αυτές τις συνθήκες, ένας εργαζόμενος που είναι διαθέσιμος στον καθορισμένο από τον εργοδότη τόπο δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι αναπαύεται κατά τη διαρκή επιφυλακή όταν δεν καλείται να ασκήσει επαγγελματική δραστηριότητα <sup>8</sup>. Έκρινε επίσης ότι αν γινόταν δεκτό ότι η έννοια του χρόνου εργασίας δεν καλύπτει τις εφημερίες υπό το καθεστώς της φυσικής παρουσίας, θα διακυβευόταν σοβαρά ο σκοπός της οδηγίας 93/104, δηλαδή η εξασφάλιση της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, οι οποίοι πρέπει να διαθέτουν ορισμένες ελάχιστες περιόδους αναπαύσεως και κατάλληλα

<sup>7</sup> Ερμηνευτική ανακοίνωση σχετικά με την οδηγία 2003/88/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας (2017/C 165/01), της [2]4ης Μαΐου 2017.

<sup>8</sup> Πρβλ. απόφαση του Δικαστηρίου της 9ης Σεπτεμβρίου 2003 (C-151/02, EU:C:2003:437), σκέψη 65.

διαλείμματα εργασίας<sup>9</sup>. Στη συνέχεια έκρινε ότι οι εφημερίες που πραγματοποιεί ο εργαζόμενος, στο πλαίσιο του συστήματος φυσικής παρουσίας στο ίδρυμα όπου εργάζεται, πρέπει να θεωρούνται στην ολότητά τους ως χρόνος εργασίας κατά την έννοια της οδηγίας, ανεξαρτήτως της εργασίας που πράγματι παρείχε κατά τις εφημερίες αυτές<sup>10</sup>. Ουδεμία επιρροή ασκεί το γεγονός ότι τίθεται στη διάθεση των εργαζομένων ένα δωμάτιο για ανάπαυση όπου αυτοί μπορούν να αναπαυθούν ή να κοιμηθούν κατά τα διαστήματα που δεν απαιτείται η παροχή των υπηρεσιών τους. Τέτοια διαστήματα ενεργού αναμονής ασκήσεως των επαγγελματικών τους καθηκόντων είναι σύμφυτα με την εφημερία, για την οποία είναι καθοριστικό το γεγονός ότι υποχρεούνται να είναι φυσικά παρόντες στον καθορισμένο από τον εργοδότη τόπο και να βρίσκονται στη διάθεσή του προκειμένου να μπορούν να παράσχουν τις υπηρεσίες τους άμεσα σε περίπτωση ανάγκης<sup>11</sup>. **[σελ. 7 του πρωτοτύπου]**

24. Αντιθέτως, οι εργαζόμενοι με τους οποίους πρέπει να υπάρχει συνεχής δυνατότητα επικοινωνίας, αλλά οι οποίοι δεν υποχρεούνται να παραμένουν σε καθορισμένο από τον εργοδότη χώρο, υπόκεινται σε λιγότερους περιορισμούς κατά τη διαχείριση του χρόνου τους και μπορούν να ασχοληθούν με τα ενδιαφέροντά τους. Υπό τις συνθήκες αυτές, πρέπει να θεωρηθεί χρόνος εργασίας, υπό την έννοια της οδηγίας, μόνον ο χρόνος της πραγματικής παροχής υπηρεσιών, που περιλαμβάνει το χρονικό διάστημα για τη μετάβαση στον τόπο παροχής των υπηρεσιών<sup>12</sup>. Το Δικαστήριο έκρινε επιπλέον, στην υπόθεση Matzak (C-518/15), ότι το άρθρο 2 της οδηγίας 2003/88 έχει την έννοια ότι επίσης ο χρόνος κατά τον οποίον ένας εργαζόμενος (πυροσβέστης) παραμένει κατ' οίκον στο πλαίσιο της επιφυλακής με την υποχρέωση να ανταποκρίνεται στις κλήσεις του εργοδότη του εντός 8 λεπτών, υποχρέωση που περιορίζει σε πολύ σημαντικό βαθμό τις δυνατότητες αναλήψεως άλλων δραστηριοτήτων, πρέπει να θεωρείται ως «χρόνος εργασίας».
25. Κατά τη νομολογία του Δικαστηρίου, συνεπώς, προκειμένου να εκτιμηθεί εάν η επιφυλακή πρέπει να θεωρείται χρόνος εργασίας, καθοριστική σημασία έχει πρωτίστως το ζήτημα εάν πρόκειται για επιφυλακή στον τόπο εργασίας ή σε καθορισμένο από τον εργοδότη τόπο (η οποία συνιστά χρόνο εργασίας) ή εάν, αντιθέτως, πρόκειται για κατ' οίκον επιφυλακή, η οποία, εκτός από εξαιρετικές περιπτώσεις, δεν αποτελεί χρόνο εργασίας.

<sup>9</sup> Πρβλ. απόφαση του Δικαστηρίου της 3ης Οκτωβρίου 2000 (C-303/98, EU:C:2000:528) σκέψη 49.

<sup>10</sup> Πρβλ. απόφαση του Δικαστηρίου της 1ης Δεκεμβρίου 2005 (C-14/04, EU:C:2005:728) σκέψεις 46 και 47.

<sup>11</sup> Πρβλ. απόφαση του Δικαστηρίου της 9ης Σεπτεμβρίου 2003 (C-151/02, EU:C:2003:437), σκέψεις 60-64.

<sup>12</sup> Πρβλ. απόφαση του Δικαστηρίου της 3ης Οκτωβρίου 2000 (C-303/98, EU:C:2000:528) σκέψη 50.

26. Εν προκειμένω, ο αναιρεσείων, κατά τη διάρκεια της υπηρεσίας επιφυλακής (κατά την περίοδο που ο εργοδότης χαρακτήρισε ως επιφυλακή) ήταν πάντοτε παρών στον τόπο εργασίας (σε στρατώνα) και στη διάθεση του εργοδότη λόγω εργασιακών αναγκών, πλην όμως η εν λόγω περίοδος δεν του αναγνωρίστηκε ως χρόνος εργασίας, οπότε τίθεται το θέμα εάν μια τέτοια κανονιστική ρύθμιση είναι σύμφωνη με την οδηγία 2003/88/ΕΚ.
27. Υπό τις συνθήκες αυτές, κρίσιμες είναι, ιδίως, οι διατάξεις του άρθρου 97 ζ, παράγραφος 2, του ZObg (κατά το οποίο οι ώρες επιφυλακής κατά τη διάρκεια των οποίων οι εργαζόμενοι δεν ασκούν καμία πραγματική επαγγελματική δραστηριότητα δεν συνυπολογίζονται στον χρόνο εργασίας, αλλά θεωρούνται ως επιφυλακή στον τόπο εργασίας), του άρθρου 97 ε, παράγραφος 4, του ZObg (κατά το οποίο το στρατιωτικό προσωπικό δικαιούται διαλείμματα για ανάπαυση στον τόπο όπου παρέχει την υπηρεσία επιφυλακής, κατά τρόπον ώστε 12 ώρες να θεωρούνται ως κανονικός χρόνος εργασίας και οι 12 που υπολείπονται να θεωρούνται, αντιθέτως, ως ώρες επιφυλακής), του άρθρου 97 ε, παράγραφος 1, του ZObg (το οποίο εξομοιώνει την κατ' οίκον επιφυλακή με την επιφυλακή στον τόπο εργασίας και σε καθορισμένο τόπο) και, σε συνδυασμό με τα παραπάνω, του άρθρου 97 ε, παράγραφος 2, του ZObg (κατά το οποίο η επιφυλακή δεν υπολογίζεται στον αριθμό των εβδομαδιαίων ή μηνιαίων ωρών εργασίας).

#### **VI. Σχετικά με τους λόγους υποβολής του δεύτερου ερωτήματος**

28. Με το πρόβλημα της ρύθμισης του συστήματος επιφυλακής στο πλαίσιο των ενόπλων δυνάμεων της Δημοκρατίας της Σλοβενίας (καθώς και στο πλαίσιο των αστυνομικών δυνάμεων και για τους δημοσίους υπαλλήλους) ασχολήθηκε ήδη η Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Αυτό προκύπτει, για παράδειγμα, από την έκθεσή της προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο και την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή της Ευρωπαϊκής Ένωσης, της 21ης Δεκεμβρίου 2010 και από τη λεπτομερή έκθεσή της (Detailed report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time) της 26.4.2017<sup>13</sup>. **[σελ. 8 του πρωτοτύπου]**
29. Η απευθείας εφαρμογή της οδηγίας 2003/88/ΕΚ δεν είναι στη συγκεκριμένη περίπτωση δυνατή. Οι διατάξεις μιας οδηγίας παράγουν, καταρχήν, αποτέλεσμα υπέρ ιδιωτών δυνάμει εκτελεστικών πράξεων που θεσπίζονται από τα κράτη μέλη. Τούτο δεν αποκλείει, ωστόσο, τη δυνατότητα ενός ιδιώτη να επικαλεστεί, έναντι ενός κράτους, τις υποχρεώσεις που απορρέουν για το κράτος από την οδηγία, υποχρεώσεις οι οποίες, ωστόσο, πρέπει να είναι, από ουσιαστικής απόψεως, ανεπιφύλακτες και αρκούντως ακριβείς και από τις οποίες να δύναται να προκύψουν συγκεκριμένα δικαιώματα τα οποία ο ιδιώτης μπορεί να επικαλεστεί κατά του κράτους. Η διάταξη του άρθρου 2 της οδηγίας 2003/88/ΕΚ δεν μπορεί να θεωρηθεί, από ουσιαστικής απόψεως, ανεπιφύλακτη και αρκούντως

<sup>13</sup> Πρβλ: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/?urhCELEX:52017SC0204; glej poglavje III. \[C\], On-call time.](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/?urhCELEX:52017SC0204; glej poglavje III. [C], On-call time.)

σαφής, ώστε από αυτήν να προκύψουν συγκεκριμένα δικαιώματα υπέρ του αναιρεσείοντος, στον βαθμό που η εν λόγω διάταξη περιέχει μόνον έναν γενικό ορισμό του χρόνου εργασίας. Κρίνεται, συνεπώς, ότι το παρόν αναιρετικό δικαστήριο δεν δύναται να εφαρμόσει απευθείας μια τέτοια διάταξη.

30. Βάσει των ανωτέρω, υφίσταται στη Δημοκρατία της Σλοβενίας, στο πλαίσιο του στρατού (αλλά επίσης στο πλαίσιο των αστυνομικών δυνάμεων και στον δημόσιο τομέα, υπό το πρίσμα των διατάξεων της KPJS), ένα συστηματικό πρόβλημα κατανόησης και εφαρμογής της οδηγίας 2003/88/EK, καθώς και της συναφούς έννοιας του χρόνου εργασίας στην προκειμένη περίπτωση της επιφυλακής. Το παρόν δικαστήριο δεν δύναται συνεπώς να εφαρμόσει τη σλοβενική κανονιστική ρύθμιση, καθόσον εκτιμά ότι είναι ασυμβίβαστη με το δίκαιο της Ένωσης (με την οδηγία 2003/88/EK)· εντούτοις, συγχρόνως, κατά το παρόν δικαστήριο, στο άρθρο 2 της οδηγίας δεν προσδίδεται άμεσο αποτέλεσμα. Εν πάση περιπτώσει, στο πλαίσιο εξέτασης της συγκεκριμένης περίπτωσης (στη βάση αυτή υφίστανται επίσης πολλές παρόμοιες διαφορές), το παρόν δικαστήριο θα ήθελε να εφαρμόσει το δίκαιο της Ένωσης, ήτοι την οδηγία 2003/88/EK, και για τον λόγο αυτόν ζητεί την ερμηνεία της υποβάλλοντας στο Δικαστήριο το ακόλουθο προδικαστικό ερώτημα:

Αντιτίθεται η διάταξη του άρθρου 2 της οδηγίας 2003/88/EK [...] σε εθνική κανονιστική ρύθμιση, σύμφωνα με την οποία η επιφυλακή στον τόπο εργασίας ή σε καθορισμένο τόπο (αλλά όχι κατ' οίκον) των εργαζομένων που δραστηριοποιούνται στον τομέα της άμυνας, ήτοι η παρουσία του στρατιωτικού προσωπικού που εργάζεται στον τομέα της άμυνας, κατά την υπηρεσία επιφυλακής, κατά τη διάρκεια της οποίας το εν λόγω στρατιωτικό προσωπικό δεν ασκεί καμία πραγματική επαγγελματική δραστηριότητα, πλην όμως υποχρεούται να είναι φυσικά παρόν σε στρατώνα, δεν υπολογίζεται στον χρόνο εργασίας;

**Το παρόν δικαστήριο ζητεί συνεπώς από το Δικαστήριο να αποφανθεί επί των ακόλουθων δύο προδικαστικών ερωτημάτων:**

– Έχει εφαρμογή το άρθρο 2 της οδηγίας 2003/88/EK και στους εργαζόμενους που δραστηριοποιούνται στον τομέα της άμυνας, ήτοι στο στρατιωτικό προσωπικό που παρέχει υπηρεσία επιφυλακής σε περίοδο ειρήνης;

– Αντιτίθεται η διάταξη του άρθρου 2 της οδηγίας 2003/88/EK σε εθνική κανονιστική ρύθμιση, σύμφωνα με την οποία η επιφυλακή στον τόπο εργασίας ή σε καθορισμένο τόπο (αλλά όχι κατ' οίκον) των εργαζομένων που δραστηριοποιούνται στον τομέα της άμυνας, ήτοι η παρουσία του στρατιωτικού προσωπικού που εργάζεται στον τομέα της άμυνας, κατά την υπηρεσία επιφυλακής, κατά τη διάρκεια της οποίας το εν λόγω στρατιωτικό προσωπικό δεν ασκεί καμία πραγματική επαγγελματική δραστηριότητα, πλην όμως υποχρεούται να είναι φυσικά παρόν σε στρατώνα, δεν υπολογίζεται στον χρόνο εργασίας; [σελ. 9 του πρωτοτύπου]

[παραλειπόμενα]