

**Előzetes döntéshozatal iránti kérelem**

**C-742/19. sz. ügy**

**A benyújtás napja:**

2019. október 10.

**A kérdést előterjesztő bíróság:**

Vrhovno sodišče Republike Slovenije (Szlovénia)

**Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat kelte:**

2019. szeptember 10.

**Felperes:**

B. K.

**Alperes:**

Szlovén Köztársaság

---

VRHOVNO SODIŠČE REPUBLIKE SLOVENIJE

DELOVNO-SOCIALNI ODDELEK

(a Szlovén Köztársaság legfelsőbb bírósága,  
szociális és munkajogi tanács)

[omissis]

**ELŐZETES**

**DÖNTÉSHOZATAL IRÁNTI KÉRELEM**

A Vrhovno sodišče Republike Slovenije (Szlovén Köztársaság legfelsőbb bírósága) előtt **B. K.** [omissis] mint felperes által a **Szlovén Köztársasággal (honnvédelmi minisztériummal)** [omissis] mint alperessel szemben,

**túlszolgálati díj** kifizetése iránt indított munkajogi jogvita van folyamatban.

A Vrhovno sodišče Republike Slovenije (a Szlovén Köztársaság legfelsőbb bírósága) [omissis],

a [omissis] végzéssel az eljárást felfüggesztette és úgy határozott, hogy előzetes döntéshozatal iránti kérelmet terjeszt az Európai Unió Bírósága elé.

## I. Az eljárás és a felek érvei

1. A felperes keresetet terjesztett elő, amellyel a munkahelyen általa ügyeletben töltött idő túlszolgálat jogcímén történő díjazását követeli az alperestől. Konkrétan a 2014. február és 2015. július közötti időszakra vonatkozóan követeli (az óránkénti illetményalap 20%-ának megfelelő mértékű) ügyeleti díj és az óránkénti illetményalap 130%-ának (vagyis a túlszolgálati díjnak) megfelelő mértékű ügyeleti díj havi összegei különbözetének a megfizetését. A felperes álláspontja szerint az alperesnek teljes egészében a munkaidőhöz kell számítania a felperes által a munkahelyen (az ügyeleti szolgálatellátás során) ügyeletben töltött időt, következésképpen azt rendes munkaidőként vagy túlszolgálatként kell díjaznia. Keresetét azzal indokolta, hogy, állítása szerint, mindig a munkahelyen vagy valamely meghatározott helyen (laktanyában) kellett tartózkodnia és a munkáltatójának rendelkezésére kellett állnia, távol a lakóhelyétől és saját családjától.
2. Az alperes vitatta a felperes keresetét. Előadta, hogy a felperes illetményét a jogszabályi rendelkezéseknek megfelelően számolta ki. Az említett rendelkezések értelmében a munkahelyen vagy valamely meghatározott helyen töltött ügyeleti idő nem tartozik a munkaidőbe, így a felperes az ügyelet időtartamára kizárólag az óránkénti illetmény 20%-ának megfelelő mértékű illetménypótlékra jogosult.
3. Az elsőfokú bíróság a 2016. szeptember 26-i [omissis] ítélettel elutasította a felperesnek a jelen ügy szempontjából releváns időszakban a rendes munkaidőn felül végzett munka – a megtámadott ítélet rendelkező részének megfelelően – bruttó összegekben kifejezett díjazásának megállapítása, a jogszabályban meghatározott terheknek ezen összegekből történő levonása, valamint a törvény szerinti késedelmi kamatokkal növelt nettó összegek megfizetése iránti keresetét. Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az alperes a védelmi ágazatban alkalmazandó – a munkahelyen vagy valamely meghatározott helyen (ügyeleti szolgálat során) töltött ügyeleti időt a munkaidőbe teljes egészében bele nem tartozónak minősítő – nemzeti szabályozásnak megfelelően, helyesen határozta meg a felperes illetményét. A felperest ezért ezen időszakokra vonatkozóan kizárólag az óránkénti illetmény 20%-ának megfelelő ügyeleti illetménypótlék illeti meg, amelyet egyébként meg is fizettek a részére.
4. A másodfokú bíróság a 2017. május 4-én kelt [omissis] ítélettel a felperes fellebbezését elutasította és helyben hagyta az elsőfokú bíróság ítéletét. A másodfokú bíróság – többek között – megállapította, hogy az ügyelet védelmi ágazatban alkalmazandó nemzeti szabályozása nem ellentétes a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvvel (HL 2003. L 299., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás: 5. fejezet, 4. kötet, 381. o.; a továbbiakban: 2003/88/EK irányelv).

Ezen irányelv 1. cikke – többek között – kifejezetten akként rendelkezik, hogy az irányelv nem alkalmazható ott, ahol az egyes különleges közszolgálati tevékenységekre (mint amilyen a fegyveres erők vagy a rendőrség) jellemző sajátosságok szükségszerűen ellentétben állnak vele. A szlovén hadseregben teljesített szolgálathoz hasonló közszolgálat konkrét sajátosságai tükrében a konkrét ügyben az ügyeletre vonatkozó szabályozás tehát nem ellentétes a 2003/88/EK irányelvvel, feltéve hogy a 89/391/EGK irányelv 2. cikkének [3] bekezdését is tiszteletben tartják. A felperes a fellebbezésben jogosulatlanul hivatkozik az Európai Unió Bíróságának (a továbbiakban: Bíróság) 2000. október 3-i ítéletére (C-303/98, EU:C:2000:528), mivel az az ügy nem hasonlítható össze a jelen üggyel a hadseregben végzett munka sajátossága, valamint amiatt, hogy az az ügy eltérő kérdésre vonatkozott (meghatározott szociális vagy egészségügyi intézményeknél és elsősegélynyújtást végző osztályokon munkavállalók által teljesített ügyeletre vonatkozó ügy) és a hadseregnél történő munkaszervezés eltér az említett intézményeknél történő munkaszervezéstől.

5. A felperes engedélyt kért arra, hogy felülvizsgálati kérelmet terjeshessen elő. A Vrhovno sodišče (legfelsőbb bíróság) a 2017. szeptember 20-i [omissis] végzéssel helyt adott e kérelemnek, és engedélyezte a felülvizsgálatot abban a kérdésben, hogy az alperes köteles-e hozzászámítani a felperes heti vagy havi munkaidejéhez a munkahelyen töltött ügyeleti időszakokat és annak alapján – a rendes munkaidőn felül végzett munkára tekintettel – a megfelelő számú túlszolgálati órát az óránkénti illetményalap 130%-ának megfelelő mértékben díjazni.
6. A felperes a másodfokú bíróság e jogerős ítélete ellen az anyagi jog téves alkalmazása és eljárási szabályok lényeges megsértése miatt terjesztett elő felülvizsgálati kérelmet. A felperes közelebbről azt rója fel, hogy az alperes a munkahelyen töltött ügyeleti időt nem ismeri el a felperes munkaidejeként és azért pusztán az óránkénti illetményalap 20%-ának megfelelő illetménypótlékot fizet annak ellenére, hogy a felperesnek a munkahelyen jelen kell lennie és a munkáltató rendelkezésére kell állnia. Ez ellentétes a 2003/88/EK irányelvvel és a Bíróságnak a munkaidő fogalmának értelmezésére vonatkozó ítélkezési gyakorlatával. A felperes által végzett munkát hozzá kell számítani a munkaidőhöz, így azt túlszolgálatként kell díjazni.

## **II. Tényállás**

7. A felperes a szlovén hadseregnél tiszthelyettesi rendfokozatban állt alkalmazásban és feladatait a beszercei laktanyán látta el. A felperes havonta egy hétig (7 nap) a hét minden napján – a szombatokat és a vasárnapokat is beleértve – napi 24 órában ügyeleti szolgálatot teljesített a laktanyában. Az ügyeleti idő alatt elérhetőnek kellett lennie és folyamatosan jelen kellett lennie az alperes helyiségeiben. A felperesnek a katonai rendőrség, ellenőrzés vagy intervenció csoport (előre be nem jelentett) érkezése esetén meg kellett jelennie az újonnan érkezők előtt, és teljesítenie kellett a feletteseitől kapott utasításokat. Az alperes ezekre az időszakokra vonatkozóan – 8 órát hozzászámítva a felperes

munkaidejéhez – 8 munkaóra rendes díjazást számolt el és fizetett a felperesnek, azonban nem számította hozzá a munkaidőhöz a fennmaradó időt, hanem pusztán az illetményalap 20%-ának megfelelő mértékű ügyeleti illetménypótlékot fizetett. Senki nem állította és nem is nyert bizonyítást, hogy a kérdéses időszakban bármilyen szokatlan és előreláthatatlan helyzet vagy rendkívüli esemény következett volna be.

### III. A nemzeti szabályozás

8. Az ügyelet jogintézménye csak részlegesen és nem teljesen egységesen szabályozott a Szlovén Köztársaságban.

A Szlovén Köztársaságban a munkaügyi kapcsolatokról szóló kerettörvénynek minősülő *Zakon o delovnih razmerjih* (a munkaügyi kapcsolatokról szóló törvény, az *Uradni list RS* 21/13. és az követő számai; a továbbiakban: ZDR-1) nem határozza meg az ügyelet fogalmát. Épp ellenkezőleg, általánosságban akként rendelkezik, hogy a munkaidő a tényleges munkavégzéssel töltött időt és a törvény 154. cikke értelmében vett szünetet, valamint a törvény és a kollektív szerződés vagy általános szabályozási aktus alapján a munkából való indokolt távolléteknek megfelelő időt foglalja magában (a ZDR-1 142. cikkének (2) bekezdése). Tényleges munkavégzéssel töltött időnek minősül mindaz az idő, amely alatt a munkavállaló munkát végez, vagyis az az időszak, amely alatt a munkavállaló a munkáltató rendelkezésére áll és a munkaszerződésből eredő szakmai kötelezettségeit teljesíti (a ZDR-1 142. cikkének (2) bekezdése).

9. A közszférában a tisztviselők és köztisztviselők (a szlovén hadseregben alkalmazott személyeket is megillető jogállás) illetményrendszerét szabályozó *Zakon o sistemu plač v javnem sektorju* (a közszférában az illetmények szabályozásáról szóló törvény, az *Uradni list RS*, 56/02. és azt követő számai; a továbbiakban: ZSPJS) 23. cikke tartalmazza a köztisztviselőket megillető illetménypótlékok felsorolását. Ezek között szerepel a kedvezőtlenebb napszakban végzett munkáért járó illetménypótlék is.

A (kedvezőtlenebb napszakban végzett munkáért járó illetménypótlékot szabályozó) 32. cikk (3) bekezdése akként rendelkezik, hogy a köztisztviselőknek az ügyeletért is jár illetménypótlék, és hogy e pótlék összegét a közszférára vonatkozó kollektív szerződés határozza meg (a ZSPJS 32. cikkének (5) bekezdése). Az ügyeletet a ZSPJS sem határozza meg.

10. A szóban forgó időszakban hatályos, közszférára vonatkozó kollektív szerződés (az *Uradni list RS* 57/2008. és azt követő számai; a továbbiakban: KPJS) 46. cikke szerint<sup>1</sup> a köztisztviselőnek az ügyeletért az óránkénti illetményalap 20%-ának megfelelő mértékű illetménypótlék jár ((1) bekezdés) és az ügyelet időszaka nem számítható hozzá a köztisztviselő munkaidejéhez ((2) bekezdés). A KPJS

<sup>1</sup> [omissis]

értelmezését szolgáló aktus (az *Uradni list RS* 112–4869/2008. száma) a 46. cikkel kapcsolatban a következőképpen szolt: „A készenlét alatt a köztisztviselőnek elérhetőnek kell lennie, hogy szükség esetén meg tudjon jelenni a munkahelyén a munkaidején kívüli időpontban. Az ügyeletet írásban kell elrendelni. Az ügyelet idejére illetménypótlékként ugyanaz az összeg jár függetlenül attól, hogy a köztisztviselő nappal, éjszaka, munkanapon, vasárnap, munkaszüneti napon vagy a törvény által ünnepnapként elismert napon áll folyamatosan rendelkezésre”.

11. A többek között a szakmai tevékenységüket a védelmi ágazatban végző munkavállalók jogait és kötelezettségeit is szabályozó *Zakon o obrambi* (a honvédelemről szóló törvény, az *Uradni list RS* 92/94. és azt követő számai; a továbbiakban: ZObr) 96. cikke akként rendelkezik, hogy a védelmi ágazatban szakmai tevékenységet végző munkavállaló<sup>2</sup> valamely felettes döntése alapján a szolgálat sajátosságai miatt köteles a feladatait különleges munkavégzési körülmények között ellátni ((1) bekezdés). Az előző bekezdésben szereplő „különleges munkavégzési körülményeknek” minősül a munkavállaló szempontjából kedvezőtlenebb napszakban, valamint kedvezőtlenebb vagy terheesebb munkavégzési körülmények között történő munkavégzés; a törvény értelmében ide tartozik:

– a készenlét és elérhetőség (a ZObr 96. cikke (2) bekezdésének 8. pontja), valamint

– az ügyeleti szolgálat teljesítése (a ZObr 96. cikke (2) bekezdésének 10. pontja) is.

Ha a munkavállaló a készenlét ideje alatt munkát végez, e törvény eltérő rendelkezése hiányában a tényleges munkavégzéssel töltött idő növeli a munkaidőt (a ZObr 96. cikkének (3) bekezdése).

12. A hadsereg esetében a készenlétet a ZObr 97. cikke szabályozza, amelynek értelmében az ügyelet, illetve készenlét az az idő, amely alatt a védelmi ágazat munkavállalójának elérhetőnek kell lennie a munkahelyen, egy meghatározott helyen vagy a lakóhelyen ((1) bekezdés). A készenlét nem számítható hozzá a heti vagy havi munkaidőhöz. Abban az esetben, ha a munkavállalónak ténylegesen munkát kell végeznie a készenlét időszak alatt, a tényleges munkavégzéssel töltött időt hozzá kell számítani a heti vagy havi munkaidőhöz ((2) bekezdés). A miniszter határozza meg az ügyelet, illetve készenlét munkahelyen, egy meghatározott helyen vagy a lakóhelyen történő teljesítésének eseteit és elrendelésének módjait. A hadseregben az ügyelet, illetve/ készenlét eseteit és

<sup>2</sup> A ZObr 5. cikke a következő fogalommeghatározásokat tartalmazza: e törvény értelmében munkavállaló az a katona vagy civil személy, aki a hadseregnél végzi a szakmai tevékenységét, illetve olyan más személy, aki a minisztériumnál igazgatási vagy műszaki jellegű feladatokat lát el (a továbbiakban: a szakmai tevékenységét a védelmi ágazatban végző munkavállaló, a védelmi ágazat munkavállalója vagy munkavállaló) (14a. pont). A katona olyan személy, aki katonai szolgálatot teljesít (14. pont).

elrendelésének módjait a vezérkari főnök határozza meg ((3) bekezdés). A meghatározott helyen teljesítendő készenlét egy tekintet alá esik a munkahelyen teljesítendő készenléttel ((4) bekezdés).

13. A jelen ügy szempontjából a ZObr 97č. cikke szerinti ügyelet jogi szabályozása is relevanciával bír. E cikk akként rendelkezik, hogy az ügyelet főszabály szerint megszakítás nélkül 24 órán keresztül tart ((1) bekezdés). Az ügyeletet teljesítő katonák osztott munkaidős munkavállalóknak minősülnek. Az az idő, amelyet nem töltenek tényleges munkavégzéssel, nem számítható hozzá a munkaidőhöz, hanem a munkahelyen töltött ügyeleti időnek minősül ((2) bekezdés). Az ügyelet során a napi munkavégzési tevékenység időtartama nem haladhatja meg a 12 órát. A katonák munkaideje sürgősség esetén vagy már megkezdett megbízatás teljesítése céljából kivételesen meghosszabbítható. Ebben az esetben azonban a már ledolgozott 12 munkaórát követően ledolgozott munkaórák a rendes munkaidőn túli óráknak minősülnek ((3) bekezdés). Ügyelet megszakítás nélkül legfeljebb hét napon keresztül látható el. A katonáknak az ügyelet helyszínén pihenés céljából szünet jár akként, hogy 12 óra rendes munkaidőnek, míg a fennmaradó 12 óra készenlétnak minősül ((4) bekezdés).
14. A ZObr tehát a munkahelyen vagy meghatározott helyen töltött ügyeleti időt (amikor a munkavállalónak a munkahelyen kell tartózkodnia és ott munkavégzés céljából a munkáltató rendelkezésére kell állnia) a munkaidő és a díjazás számítása szempontjából egy tekintet alá veszi a lakóhelyen töltött készenléti idővel (amikor a munkavállaló a saját lakóhelyén érhető el). Ez állítólagosan nem felel meg a 2003/88/EK irányelvnek és a Bíróság ítélezési gyakorlatának.<sup>3</sup>

#### **IV. A 2003/88/EK irányelv alkalmazásáról és az első kérdésről**

15. A 2003/88/EK irányelv 1. cikkének (3) bekezdése értelmében az irányelv 14., 17., 18. és 19. cikkének sérelme nélkül, az irányelvet kell alkalmazni a 89/391/EGK irányelv 2. cikke szerinti valamennyi köz- és magán-tevékenységi ágazatban. A munkaidőről szóló irányelv hatálya tehát részben összefügg a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló 89/391/EGK irányelv hatályával. Ezen irányelv 2. cikkének (2) bekezdése akként rendelkezik, hogy az irányelv nem alkalmazható ott, ahol az egyes különleges közszolgálati tevékenységekre – mint amilyen a fegyveres erők vagy a rendőrség – vagy a polgári védelmi szolgálatok egyes különleges tevékenységeire jellemző sajátosságok szükségszerűen ellentétben állnak vele.
16. A Bíróság ítélezési gyakorlata szerint a munkahelyi biztonságról szóló irányelv 2. cikkében előírt kivételt kizárólag abból a célból fogadták el, hogy olyan különösen kiterjedt és súlyos körülmények – például katasztrófa – esetén, amelyek nem teszik lehetővé a mentő- és sürgősségi ellátást végző csapatok munkaidejének

<sup>3</sup> [omissis]

tervezését, a közbiztonság, a közegészség és a közrend védelméhez elengedhetetlenül szükséges szolgáltatásokat biztosítsák.<sup>4</sup> Ugyanez vonatkozik a természeti és technológiai katasztrófákra, a merényletekre, a súlyos balesetekre, és az ehhez hasonló más eseményekre, amelyeknek súlyossága és kiterjedése olyan intézkedéseket követel, melyek a közösség életének, egészségének és biztonságának védelme érdekében elengedhetetlenek. Ilyen helyzetekben átmenetileg elsőbbséget kell biztosítani az említett irányelvnek a munkavállalók biztonsága és egészségvédelme biztosítására irányuló céljához képest a közösség biztonsága és épsége megőrzése követelményének.<sup>5</sup>

17. A 2003/88/EK irányelv 14. cikkéből sem vonható le az a következtetés, hogy az irányelv nem vonatkozik a katonai személyzetre vagy a védelmi ágazat munkavállalóira. A fent említett kivétel mellett a 2003/88/EK irányelv 5. fejezete (17–19. cikk) is bevezet az irányelv rendelkezéseitől való bizonyos eltéréseket, eltérni azonban kizárólag a 3. (napi pihenőidő), 4. (szünet), 5. (heti pihenőidő), 8. (az éjszakai munka időtartama) és 16. cikktől (referencia-időszakok a heti pihenőidő, a maximális heti munkaidő és az éjszakai munka időtartama alkalmazásában) lehet. A Bíróság ítélkezési gyakorlata szerint e kivételek nem teszik lehetővé a „munkaidő” és a „pihenőidő” irányelv 2. cikkében meghatározott fogalmaitól való eltérést.<sup>6</sup>
18. A jelen ügyben a felperes rendes munkát végzett, vagyis békeidőben ügyeletet látott el. A felperes a munkáját rendszeresen (minden egyes hónapban) úgy végezte, hogy megszakítás nélkül egy héten keresztül jelen volt a munkahelyen (a laktanyában). Nem volt szó olyan megbízásokról vagy rendkívüli körülményekről, amelyek lehetetlenné tették volna az előzetes munkaidő-szervezést.
19. A Bíróság eddigi ítélkezési gyakorlatából ugyanakkor nem derül ki egyértelműen, hogy a 2003/88/EK irányelv (89/391/EGK irányelvvel összhangban értelmezett) 1. cikke alapján ezen irányelv 2. cikke vonatkozik-e azokra a munkavállalókra is, akik (a szlovén ZObr törvény megfogalmazása szerint) a védelmi ágazatban végeznek munkát, vagyis békeidőben a katonai személyzetre.

E tekintetben tehát a kérdést előterjesztő bíróság előzetes döntéshozatal céljából az alábbi kérdést terjeszti a Bíróság elé:

„Alkalmazandó-e a 2003/88/EK irányelv 2. cikke azokra a munkavállalókra is, akik a védelmi ágazatban végeznek munkát, vagyis a békeidőben ügyeletet ellátó katonai személyzetre?”

<sup>4</sup> Lásd: a Bíróság 2004. október 5-i ítélete (C-397/01–C-403/01, EU:C:2004:584, 50–57. pont).

<sup>5</sup> Lásd: a Bíróság 2005. július 14-i végzése (C-52/04, EU:C:2005:467, 45–55. pont).

<sup>6</sup> Lásd: a Bíróság 2003. szeptember 9-i ítélete (C-151/02, EU:C:2003:437, 91. pont).

## V. A munkaidő és az ügyelet fogalma a Bíróság eddigi ítélezési gyakorlata szerint

20. Ezenfelül felmerül a munkaidő kérdése az ügyelet különböző formái esetében, amely a jelen ügyben laktanyában töltött ügyeleti időként jelenik meg.
21. A „munkaidő” többek között a 2003/88/EK irányelv 2. cikkének 1. pontjában szereplő fogalom meghatározás szerint az az időtartam, amely alatt a munkavállaló dolgozik, a munkáltató rendelkezésére áll, és tevékenységét vagy feladatát végzi a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően, míg az irányelv 2. cikkének 2. pontjában szerint a „pihenőidő” az az időtartam, amely nem minősül munkaidőnek.
22. A Bíróság különösen a SIMAP ügyben (C-303/98), a Jaeger ügyben (C-151/02) és a Dellas ügyben (C-14/04) foglalkozott azzal a kérdéssel, hogy mi tartozik bele a munkaidőbe. A Bíróság megállapította, hogy a munkavállalók ügyeleti idejét teljes egészében munkaidőnek kell tekinteni az irányelv értelmében, amennyiben megkövetelik a munkahelyi jelenléteket, ezzel szemben azonban, ha a munkavállalónak elérhetőnek kell lennie, de nem kell a munkáltató által meghatározott helyen tartózkodnia, kizárólag a tényleges szolgáltatásnyújtáshoz kapcsolódó időt kell munkaidőnek tekinteni.<sup>7</sup>
23. A Bíróság az említett ügyekben közelebbről rámutatott arra, hogy azokat a munkavállalókat, akiknek a munkahelyen vagy a munkáltatójuk által meghatározott helyen kell tartózkodniuk, érzékelhetően súlyosabb kötelezettség terheli, hiszen családi és társadalmi környezetüktől távol kell maradniuk, és jóval kisebb a mozgásterük idejüknek felhasználására azokban az időszakokban, amikor nem kell szakmai szolgálatot ellátniuk. Ilyen feltételek mellett nem lehet úgy tekinteni, hogy az a munkavállaló, aki a munkáltató által meghatározott helyen rendelkezésre áll, a pihenőidejét tölti az ügyelet azon időszakai alatt, amikor tényleges szakmai szolgálatot nem végez.<sup>8</sup> A Bíróság arra is rámutatott, hogy a fizikai jelenlétén alapuló ügyeleti rendszer kizárása a munkaidő fogalmából súlyosan veszélyeztetné a 93/104 irányelv céljának – vagyis a munkavállalók biztonsága és egészsége minimális pihenőidő, valamint megfelelő szünetek nyújtásával történő biztosításának – elérését.<sup>9</sup> Ezt követően rámutatott arra, hogy a munkavállaló által teljesített, a munkáltató létesítményében való fizikai jelenlétével járó ügyeleti időt teljes egészében az irányelv értelmében vett munkaidőnek kell tekinteni, függetlenül a munkavállaló által az ügyelet alatt ténylegesen elvégzett munkától.<sup>10</sup> Irreleváns az, hogy a munkavállalók

<sup>7</sup> A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv értelmezéséről szóló 2017. május [24]-i bizottsági közlemény (2017/C 165/01).

<sup>8</sup> Lásd: a Bíróság 2003. szeptember 9-i ítélete (C-151/02, EU:C:2003:437, 65. pont).

<sup>9</sup> Lásd: a Bíróság 2000. október 3-i ítélete (C-303/98, EU:C:2000:528, 49. pont).

<sup>10</sup> Lásd: a Bíróság 2005. december 1-jei ítélete (C-14/04, EU:C:2005:728, 46. és 47. pont).



rendelkezésre bocsátanak egy pihenőhelységet, amelyben akkor pihenhetnek vagy alhatnak, amikor szolgálatukra nincs szükség. Az ilyen, szakmai tevékenység nélküli időszakok hozzátartoznak az ügyeletek rendszeréhez, amelyet illetően az a döntő, hogy a munkavállalók kötelesek fizikailag jelen lenni a munkáltató által meghatározott helyen, és ez utóbbi rendelkezésre állni, hogy szükség esetén azonnal képesek legyenek szolgálatot nyújtani.<sup>11</sup>

24. Ezzel szemben az olyan munkavállalók, akiknek minden pillanatban elérhetőnek kell lenniük, ám a munkáltató által meghatározott helyen való jelenlét kötelezettsége nélkül, kevesebb kötöttséggel oszthatják be idejüket, és magánügyeikkel foglalkozhatnak. Ebben az esetben kizárólag a tényleges tevékenységgel töltött idő minősül az irányelv értelmében vett munkaidőnek, amely magában foglalja a tevékenység végzésének helyére történő megérkezéshez szükséges időt.<sup>12</sup> Ezenfelül a Bíróság a Matzak ügyben (C-518/15) megállapította, hogy a 2003/88 irányelv 2. cikkét akként kell értelmezni, hogy azt a készenléti időt, amelyet a munkavállaló otthonában tölt a munkáltató hívásaira való 8 percen belüli reagálási kötelezettség mellett, ami jelentős mértékben korlátozza más tevékenység végzésének a lehetőségét, szintén „munkaidőnek” kell tekinteni.
25. A Bíróság ítélkezési gyakorlata szerint tehát annak értékelése során, hogy a munkaidő magában foglalja-e az ügyeletet, illetve a készenléti időt, mindenekelőtt az bír döntő jelentőséggel, hogy a munkahelyen vagy a munkáltató által meghatározott helyen töltött (a munkaidő részét képező) ügyeleti időről vagy lakóhelyen töltött, kivételes esetektől eltekintve a munkaidőnek részét nem képező készenléti időről van-e szó.
26. A jelen ügyben a felperes az ügyelet ellátása során (amely időszakot a munkáltató készenlétnak minősített) fizikailag folyamatosan jelen volt a munkahelyen (a laktanyában) és munkavégzés céljából a munkáltató rendelkezésére állt, azonban ezen időszakot nem számolták el a javára munkaidőként, így kérdésként vetődik fel, hogy az ilyen szabályozás megfelel-e a 2003/88/EK irányelvnek.
27. Ebben az értelemben különösen a ZObr 97.č. cikkének (2) bekezdésében (amelynek értelmében a munkavállalók által nem tényleges munkavégzéssel töltött ügyeleti idő nem számítható hozzá a munkaidőhöz, hanem a munkahelyen töltött ügyeletnek minősül), a ZObr 97.č. cikkének (4) bekezdésében (amelynek értelmében a katonának az ügyelet helyszínén pihenés céljából szünet jár akként, hogy 12 óra rendes munkaidőnek, míg a fennmaradó 12 óra ügyeleti időnek minősül), a ZObr 97.e. cikkének (1) bekezdésében (amely a lakóhelyen töltött készenléti időt egy tekintet alá veszi a munkahelyen vagy meghatározott helyen töltött ügyelettel) és a ZObr fentiekkel összefüggésben értelmezett 97.e. cikkének (2) bekezdésében (amelynek értelmében a készenléti idő nem számítható hozzá a heti vagy havi munkaórák számához) szereplő rendelkezések vitásak.

<sup>11</sup> Lásd: a Bíróság 2003. szeptember 9-i ítélete (C-151/02, EU:C:2003:437, 60–64. pont).

<sup>12</sup> Lásd: a Bíróság 2000. október 3-i ítélete (C-303/98, EU:C:2000:528, 50. pont).

## VI. A második kérdés előterjesztésének indokairól

28. A Szlovén Köztársaság fegyveres erői (és a rendőrség, valamint a köztisztviselők) vonatkozásában az Európai Bizottság már foglalkozott az ügyeleti rendszer szabályozásának kérdésével. Ez tűnik ki például a Bizottságnak az Európai Parlamenthez, a Tanácshoz és az Európai Unió Gazdasági és Szociális Bizottságához intézett 2010. december 21-i jelentéséből és a 2017. április 26-i részletes jelentéséből (*Detailed report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time*).<sup>13</sup>
29. A 2003/88/EK irányelv közvetlenül nem alkalmazható a jelen ügyben. Főszabály szerint valamely irányelv rendelkezései az egyének vonatkozásában a tagállamok által elfogadott végrehajtási jogi aktusok révén fejtenek ki joghatást. Ez azonban nem zárja ki azt, hogy valamely egyén egy adott állammal szemben hivatkozzon az államnak az irányelvből eredő kötelezettségeire, amely kötelezettségeknek azonban anyagi jogi szempontból feltétel nélkülieknek és kellőképpen pontosaknak, valamint olyanoknak kell lenniük, amelyek meghatározott jogokat keletkeztetnek, amelyekre az egyén az állammal szemben hivatkozhat. A 2003/88/EK irányelv 2. cikkében szereplő rendelkezés anyagi jogi szempontból nem tekinthető feltétel nélkülinek és kellőképpen egyértelműnek ahhoz, hogy a felperes javára meghatározott jogokat keletkeztessen, mivel a szóban forgó rendelkezés a munkaidőnek pusztán általános meghatározását tartalmazza. Következésképpen a kérdést előterjesztő bíróság úgy ítéli meg, hogy nem alkalmazhatja közvetlenül az ilyen rendelkezést.
30. A fentiek alapján a Szlovén Köztársaságban a hadseregnél (és a KPJS rendelkezései tükrében a rendőrségnél és a közszférában is) rendszerszinten problematikus a 2003/88/EK irányelv, valamint a munkaidő ehhez kapcsolódó fogalmának a készenlét esetében történő megértése és alkalmazása. A kérdést előterjesztő bíróság tehát nem alkalmazhatja a szlovén szabályozást, mivel úgy ítéli meg, hogy az összeegyeztethetetlen az uniós joggal (a 2003/88/EK irányelvvvel); a kérdést előterjesztő bíróság álláspontja szerint azonban az irányelv 2. cikke nem rendelkezik közvetlen hatállyal. A kérdést előterjesztő bíróság mindenesetre a jelen ügy elbírálása során (azon az alapon, hogy számos hasonló jogvita van folyamatban) az uniós jogot, vagyis a 2003/88/EK irányelvet kívánja alkalmazni, ezért annak értelmezését kéri előzetes döntéshozatal céljából az alábbi kérdésnek a Bíróság elé terjesztése révén:

Ellentétes-e [...] 2003/88/EK irányelv 2. cikkének rendelkezésével az olyan nemzeti szabályozás, amelynek értelmében a védelmi ágazat munkavállalói által a munkahelyen vagy meghatározott helyen (de nem a lakóhelyükön) töltött ügyelet, vagyis a védelmi ágazatban szolgálatot teljesítő katonai személyzet jelenléte az ügyeletben – amely alatt a katonai személyzet tényleges munkát nem végez,

<sup>13</sup> Lásd: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/?urhCELEX:52017SC0204>, 6. és 9. o.; lásd: III. [C.] fejezet, On-call time.

mindazonáltal fizikailag jelen kell lennie a laktanyában – nem számít hozzá a munkaidőhöz?

**A kérdést előterjesztő bíróság ezért az előzetes döntéshozatal céljából előterjesztett alábbi kérdések megválaszolását kéri a Bíróságtól:**

*- Alkalmazandó-e a 2003/88/EK irányelv 2. cikke azokra a munkavállalókra is, akik a védelmi ágazatban végeznek munkát, vagyis a békeidőben ügyeletet ellátó katonai személyzetre?*

*- Ellentétes-e 2003/88/EK irányelv 2. cikkének rendelkezésével az olyan nemzeti szabályozás, amelynek értelmében a védelmi ágazat munkavállalói által a munkahelyen vagy meghatározott helyen (de nem a lakóhelyükön) töltött ügyelet, vagyis a védelmi ágazatban szolgálatot teljesítő katonai személyzet jelenléte az ügyeletben – amely alatt a katonai személyzet tényleges munkát nem végez, mindazonáltal fizikailag jelen kell lennie a laktanyában – nem számít hozzá a munkaidőhöz?*

[omissis]

MUNKADOKUMENTUM