

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu

Lieta C-742/19

Iesniegšanas datums:

2019. gada 10. oktobris

Iesniedzējtiesa:

Vrhovno sodišče Republike Slovenije (Slovēnija)

Datums, kurā pieņemts iesniedzējtiesas nolēmums:

2019. gada 10. septembris

Kasācijas sūdzības iesniedzējs:

B.K.

Atbildētāja kasācijas instancē:

Slovēnijas Republika

VRHOVNO SODIŠČE REPUBLIKE SLOVENIJE

DELOVNO-SOCIALNI ODDELEK

(Slovēnijas Republikas Augstākā tiesa

Darba un sociālo lietu palāta)

[..]

LŪGUMS

SNIEGT PREJUDICIĀLU NOLĒMUMU

Vrhovno sodišče Republike Slovenije tiek izskatīta lieta darba tiesību jomā, ko ierosinājis: **B.K.** [..], kasācijas sūdzības iesniedzējs, pret: **Slovēnijas Republiku (Aizsardzības ministriju)**, [..], atbildētāju kasācijas instancē,

lai saņemtu **atalgojumu par nostrādātajām virsstundām.**

Vrhovno sodišče Republike Slovenije [..],

ar rīkojumu [...] apturēja tiesvedību un nolēma iesniegt Eiropas Savienības Tiesā lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu.

Tiesvedība un pušu argumenti

1. Kasācijas sūdzības iesniedzējs iesniedza kasācijas sūdzību, kurā prasa atbildētājam kasācijas instancē atalgojumu par darbavietā pavadītajām pieejamības stundām kā par virsstundām. Konkrēti viņš lūdz mēneša starpību starp atlīdzinātajām pieejamības stundām (20 % apmērā no pamatalgas stundas tarifa likmes) un summām, kas atbilst šīm pieejamības stundām un aprēķinātas 130 % apmērā no pamatalgas stundas tarifa likmes (proti, apmērā, kas vienāds ar virsstundu vērtību), par laikposmu no 2014. gada februāra līdz 2015. gada jūlijam. Pēc kasācijas sūdzības iesniedzēja domām, atbildētājam kasācijas instancē būtu pilnībā jāieskaita darba laikā darbavietā (drošības dienestā) pavadītās nepārtrauktās pieejamības stundas un attiecīgi būtu jāatlīdzina viņam par tām kā par parastām darba stundām vai kā par virsstundām. Viņš savu prasību pamatoja, apgalvojot, ka viņam vienmēr ir bijis jāatrodas darbavietā vai kādā noteiktā vietā (kazarmās) sava darba devēja rīcībā, ārpus savas dzīvesvietas un šķirti no savas ģimenes.
2. Atbildētāja kasācijas instancē iebilda pret kasācijas sūdzības iesniedzēja prasību. Tā apgalvoja, ka ir aprēķinājusi B.K. atalgojumu atbilstoši tiesību aktu noteikumiem. Saskaņā ar minētajiem noteikumiem pieejamība darbavietā vai kādā noteiktā vietā neietilpst darba laikā, tā ka par pieejamības laikposmu kasācijas sūdzības iesniedzējam ir tiesības tikai uz kompensāciju 20 % apmērā no stundas tarifa likmes.
3. Ar 2016. gada 26. septembra spriedumu [...] pirmās instances tiesa noraidīja kasācijas sūdzības iesniedzēja (tobrīd prasītāja) prasību, ar kuru viņš centās panākt salīdzinājumā ar parasto darba laiku pārstrādātā laika aprēķinu šeit aplūkojamajā laikposmā, izsakot to bruto summās, kuras izriet no pārsūdzētā sprieduma rezolutīvās daļas, normatīvo maksājumu atskaitīšanu no minētajām summām, kā arī neto summu samaksu, kam pieskaitīti likumā paredzētie nokavējuma procenti. Minētā tiesa paziņoja, ka atbildētāja kasācijas instancē ir pareizi aprēķinājusi kasācijas sūdzības iesniedzēja atalgojumu, atbilstoši valsts tiesību aktiem aizsardzības nozarē, saskaņā ar kuriem pieejamība darbavietā vai kādā noteiktā vietā (pastāvīgas darba gatavības stāvoklī) savā kopumā neietilpst darba laikā. Tāpēc prasītājam par šiem laikposmiem ir tikai tiesības uz kompensāciju par pieejamības laiku 20 % apmērā no stundas tarifa likmes, – kompensāciju, kas viņam turklāt tika izmaksāta.
4. Ar 2017. gada 4. maija spriedumu [...] otrās instances tiesa noraidīja apelācijas sūdzības iesniedzēja (pirmajā instancē prasītāja, šajā instancē kasācijas sūdzības iesniedzēja) pārsūdzību, apstiprinot pirmās instances tiesas spriedumu. Tā paziņoja *inter alia*, ka valsts tiesiskais regulējums pieejamības jomā aizsardzības nozarē nav pretrunā Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvai 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem

(OV L 299, 18.11.2003., 9. lpp.; turpmāk tekstā – “Direktīva 2003/88/EK”). Minētajā direktīvā cita starpā tās 1. pantā ir konkrēti paredzēts, ka tā nav piemērojama, ja tā ir nenovēršamā pretrunā dažu valsts dienestu darbības īpatnībām (piemēram, bruņotajos spēkos vai policijā). Tāpēc konkrētajā gadījumā tiesiskais regulējums par pieejamību valsts dienesta, kāds ir darbs Slovēnijas armijā, specifisko prasību dēļ nenonāk pretrunā Direktīvai 2003/88/EK, jo arī Direktīvas 89/391/EEK 2. panta [2]. punkts ir ievērots. Pārsūdzības ietvaros B.K. nepienācīgi atsaucoties uz Eiropas Savienības Tiesas (turpmāk tekstā – “Tiesa”) 2000. gada 3. oktobra spriedumu (C-303/98, EU:C:2000:528), jo minētā lieta nav salīdzināma ar šo lietu, ievērojot gan darba armijā specifiskumu, gan apstākli, ka tajā lietā runa bija par atšķirīgu problemātiku (lieta par dežūrām, ko veic darba ņēmēji noteiktās sociāla vai veselības aprūpes rakstura struktūrās un ātrās medicīniskās palīdzības dienestā), un ka, turklāt, darba armijā organizēšana atšķiras no darba organizēšanas minētajās struktūrās.

5. B.K. iesniedza pieteikumu, lai viņam atļauj celt prasību par pārskatīšanu. *Vrhovno sodišče* šo pieteikumu apmierināja ar 2017. gada 20. septembra rīkojumu [...] un atļāva pārskatīt jautājumu par to, vai atbildētājam ir B.K. labā ir jāieskaita darbavietā pavadītie pieejamības laikposmi nedēļas vai mēneša nostrādāto stundu skaitā, un, uz šā pamata, ievērojot vairāk par parasto darba laiku nostrādāto laiku, jāatlīdzina par pienācīgo virsstundu skaitu 130 % apmērā no pamatalgas stundas tarifa likmes.
6. Par otrās instances tiesas galīgo spriedumu B.K. cēla prasību par pārskatīšanu, jo kļūdaini esot piemērotas materiālās tiesības un esot būtiski pārkāptas procesuālās normas. B.K. it īpaši pārmet, ka atbildētāja pieejamības laiku, ko viņš pavadījis darbavietā, neatzīst par darba laiku un maksā par to vienkāršu kompensāciju 20 % apmērā no pamatalgas stundas tarifa likmes, lai gan viņam vienmēr ir jāatrodas darbavietā un visu laiku jābūt darba devēja rīcībā. Tas ir pretrunā Direktīvai 2003/88/EK un Tiesas judikatūrai par darba laika jēdziena interpretāciju. B.K. veiktais darbs būtu jāierēķina darba laikā un attiecīgi par to būtu jāmaksā kā par virsstundām.

II. Fakti

7. B.K. bija nodarbināts Slovēnijas armijā jaunākā instruktora pakāpē un pildīja savus uzdevumus *Slovenska Bistrica* kazarmās. Vienu nedēļu mēnesī (7 dienas) viņš atradās kazarmās pastāvīgas darba gatavības stāvoklī 24 stundas dienā visas nedēļas dienas, ieskaitot sestdienu un svētdienu. Minētajā laikposmā viņam bija jābūt sasniedzamam, pastāvīgi klātesot atbildētājas telpās. Gadījumā, ja (bez iepriekšēja brīdinājuma) ieradās militārā policija, inspekcija vai ātrās reaģēšanas vienība, viņam bija jāstādās priekšā un jāpilda augstākstāvošo amatpersonu dotie rīkojumi. Par šiem laikposmiem atbildētāja viņam atzina un samaksāja parastu algu par 8 darba stundām, pieskaitot 8 stundas viņa darba laikam, tomēr nepieskaitīja darba laikam atlikušās stundas, vienīgi samaksājot viņam vienkāršu kompensāciju par pieejamību 20 % apmērā no pamatalgas. Netika nedz apgalvots,

nedz konstatēts, ka strīdīgajā laikposmā būtu iestājušies neparasti un neparedzami apstākļi vai jebkāda veida ārkārtas notikumi.

III. Valsts tiesību akti

8. Slovēnijas Republikā pieeļmības institūts tiek regulēts tikai daļēji un ne pilnīgi vienveidīgi.

Zakon o delovnih razmerjih (Darba likums) (*Uradni list RS*, Nr. 21/2013 un nākamie; turpmāk tekstā – “*ZDR-I*”), kas ir Slovēnijas Republikas pamatlikums darba attiecību jomā, nav definēts pieeļmības jēdziens. Savukārt attiecībā uz darba laiku tajā ir vispārīgi noteikts, ka darba laiks ietver faktiski nostrādāto laiku un pārtraukumu laiku tā paša likuma 154. panta izpratnē, kā arī laiku, kas atbilst attaisnotai prombūtnei no darba, pamatojoties uz likumu un koplīgumu vai uz kādu vispārpiemērojamu reglamentējošu aktu (*ZDR-I* 142. panta 1. punkts). Faktisko nostrādāto laiku veido viss laiks, kurā darba ņēmējs strādā, proti, laiks, kad viņš ir darba devēja rīcībā un veic savus no darba līguma izrietošos darba pienākumus (*ZDR-I* 142. panta 2. punkts).

9. *Zakon o sistemu plač v javnem sektorju* (Likums par atalgojumu sistēmu publiskajā sektorā) (*Uradni list RS*, Nr. 56/02 un nākamie; turpmāk tekstā – “*ZSPJS*”), kas regulē ierēdņu un darba ņēmēju publiskajā sektorā (šajā statusā ir arī darba ņēmēji Slovēnijas armijā) atalgojuma sistēmu, 23. pantā ir uzskaitītas kompensācijas, kas pienākas darba ņēmējiem publiskajā sektorā. To vidū ir arī kompensācija par darbu, kas veikts mazāk labvēlīgā laikā.

ZSPJS 32. panta 3. punktā (kas regulē kompensāciju par darbu, kas veikts mazāk labvēlīgā laikā) ir paredzēts, ka darba ņēmējiem publiskajā sektorā pienākas arī kompensācija par nepārtraukto pieeļmību un ka tās summu nosaka ar publiskā sektora koplīgumu (*ZSPJS* 32. panta 5. punkts). Tomēr *ZSPJS* nav sniegta nekāda nepārtrauktās pieeļmības definīcija.

10. Darba koplīguma publiskajā sektorā, kas bija spēkā strīdīgajā laikposmā (*Uradni list RS*, Nr. 57/2008 un nākamie, turpmāk tekstā – “*KPJS*”), 46. pantā bija noteikts¹, ka darba ņēmējam publiskajā sektorā pienākas kompensācija par nepārtrauktu pieeļmību 20 % apmērā no pamatalgas stundas tarifa likmes (1. punkts) un ka darba ņēmējam publiskajā sektorā nepārtrauktās pieeļmības laikposms netiek ieskaitīts kā darba laiks (2. punkts). *KPJS* interpretējošajā aktā (*Uradni list RS*, Nr. 112-4869/2008) attiecībā uz 46. pantu bija noteikts šādi: “Pieeļmība nozīmē darba ņēmēja publiskajā sektorā sasniedzamību, lai nepieciešamības gadījumā viņš var doties uz darbu ārpus sava darba laika. Rīkojumam par nepārtrauktu pieeļmību ir jābūt rakstveidā. Kompensācijas summa par nepārtrauktās pieeļmības laiku ir identiska neatkarīgi no tā, vai darba

¹ [..]

ņēmējs publiskajā sektorā ir nepārtraukti pieejams dienā, naktī, darba dienā, svētdienā, brīvdienā vai datumā, kas ar likumu atzīts par svētku dienu”.

11. *Zakon o obrambi* (Likums par aizsardzību; *Uradni list RS*, Nr. 92/94 un nākamie; turpmāk tekstā – “*ZObr*”), kas *inter alia* regulē arī aizsardzības nozarē savā profesijā strādājošo darba ņēmēju tiesības un pienākumus, 96. pantā ir noteikts, ka darba ņēmējam, kurš strādā savā profesijā aizsardzības nozarē², pēc augstākstāvošas amatpersonas lēmuma vai dienesta vajadzībām ir jāveic savs darbs īpašos apstākļos (1. punkts). Ar iepriekšējā punktā minētajiem “īpašajiem darba apstākļiem” saprot darbu, kas veikts darba ņēmējam mazāk labvēlīgā darba periodā, kā arī darbu tādos apstākļos, kas ir mazāk labvēlīgi vai uzliek turpmākus pienākumus, kuru starpā likumā ir paredzētas arī:

– pieejamība vai sasniedzamība (*ZObr* 96. panta 2. punkta 8. apakšpunkts); un

– esamība pastāvīgas darba gatavības stāvoklī (*ZObr* 96. panta 2. punkta 10. apakšpunkts);

Ja pieejamības laikposmā darba ņēmējs veic faktisku darbu, faktiski nostrādātais laiks tiek uzskatīts par darba laika pagarinājumu, ja šajā likumā nav noteikts citādi (*ZObr* 96. panta 3. punkts).

12. Pieejamību armijā regulē *ZObr* 97.e pants, saskaņā ar kuru pieejamība ir laiks, kurā aizsardzības nozarē strādājošam darba ņēmējam ir jābūt sasniedzamam darbavietā, kādā noteiktā vietā vai dzīvesvietā (1. punkts). Pieejamība netiek ierēķināta nedēļas vai mēneša darba stundu skaitā. Ja darba ņēmējam ir patiešām jāstrādā pieejamības laikposmā, šīs faktiskā darba stundas tiek pieskaitītas nedēļas vai mēneša darba stundu skaitam (2. punkts). Ministrs nosaka pieejamības gadījumus un īstenošanas procedūras darbavietās, kādā noteiktā vietā vai dzīvesvietā. Pieejamības gadījumus un īstenošanas procedūras armijā nosaka Aizsardzības ģenerālštāba priekšnieks (3. punkts). Pieejamība kādā noteiktā vietā ir pielīdzināta pieejamībai darbavietā (4. punkts).

13. Šajā strīdā nozīme ir arī esamības pastāvīgas darba gatavības stāvoklī juridiskajam režīmam, ko regulē *ZObr* 97.č pants. Tajā ir paredzēts, ka parasti esamība pastāvīgas darba gatavības stāvoklī ilgst bez pārtraukuma 24 stundas (1. punkts). Militārpersonas, kuras atrodas pastāvīgas darba gatavības stāvoklī, tiek uzskatītas par darba ņēmējiem ar daļlaika noslodzi. Stundas, kurās tās neveic nekādu faktisku darbību, netiek ierēķinātas darba laikā, bet tiek uzskatītas par pieejamību darbavietā (2. punkts). Ikdienas darba laiks laikposmā, kad darba ņēmējs atrodas pastāvīgas darba gatavības stāvoklī, nedrīkst pārsniegt 12 stundas. Ārkārtas gadījumā vai jau iesākta uzdevuma pabeigšanai militārpersonu darba laiku var

² *ZObr* 5. pantā ir šādu jēdzienu definīcijas: darba ņēmējs šā likuma izpratnē ir militārpersona vai civilpersona, kas strādā savā profesijā armijā, vai kāda cita persona, kas ministrijā pilda administratīvus vai tehniskus uzdevumus (turpmāk minētie: darba ņēmējs, kurš strādā savā profesijā aizsardzības nozarē, darba ņēmējs aizsardzības nozarē vai darba ņēmējs) (14.a punkts). Militārpersona ir persona, kas strādā militārajā dienestā (14. punkts).

izņēmuma kārtā pagarināt. Tomēr tādā gadījumā darba stundas, kas nostrādātas pēc 12 jau nostrādātajām darba stundām, tiek uzskatītas par stundām, kas pārsniedz parasto darba laiku (3. punkts). Esamība pastāvīgas darba gatavības stāvoklī var bez pārtraukuma ilgt līdz augstākais septiņām dienām. Militārpersonām ir tiesības uz pārtraukumiem atpūtai vietā, kurā viņi atrodas darba gatavības stāvoklī, tā ka 12 stundas tiek uzskatītas par parasto darba laiku un atlikušās 12 stundas savukārt tiek uzskatītas par pieejamības stundām (4. punkts).

14. No ierēķināšanas darba laikā un atalgojuma aspektiem *ZObr* tādējādi pielīdzina pieejamību darbavietā vai kādā noteiktā vietā (kad darba ņēmējam ir jāatrodas darbavietā un tur jābūt darba devēja rīcībā darba vajadzībām) pieejamībai dzīvesvietā (kad darba ņēmējs ir sasniedzams savā dzīvesvietā). Tiek uzskatīts, ka tas neatbilst Direktīvai 2003/88/EK un Tiesas judikatūrai ³.

IV. Par Direktīvas 2003/88/EK piemērošanu un par pirmo jautājumu

15. Saskaņā ar Direktīvas 2003/88/EK 1. panta 3. punktu to piemēro visām darbību nozarēm, gan valsts, gan privātajām, Direktīvas 89/391/EEK 2. panta nozīmē, neskarot šīs direktīvas 14., 17., 18. un 19. pantu. Direktīvas par darba laiku piemērošanas joma tāpat ir daļēji saistīta ar Direktīvas 89/391/EEK piemērošanas jomu saistībā ar tādu pasākumu īstenošanu, ar kuriem iecerēts sasniegt darba ņēmēju darba drošības un veselības aizsardzības uzlabošanas mērķi. Minētās direktīvas 2. panta 2. punktā ir noteikts, ka tā nav piemērojama, ja tā ir nenovēršamā pretrunā dažu valsts dienestu darbības īpatnībām, piemēram, bruņotajos spēkos vai policijā, vai kādā īpašā civilās aizsardzības dienestā.
16. Saskaņā ar Tiesas judikatūru izņēmums direktīvas par drošību darbā 2. pantā paredzēts vienīgi ar mērķi nodrošināt par drošību, veselības aizsardzību un sabiedrisko kārtību atbildīgo dienestu sekmīgu darbību ārkārtēji smagos plaša mēroga, piemēram, katastrofas, apstākļos, – kuros nav iespējams plānot ātrās reaģēšanas un glābšanas vienību darba laiku ⁴. Tas notiek gadījumos ar dabas vai tehnoloģiju katastrofām, atentātiem, nelaimes gadījumiem vai citiem līdzīga rakstura notikumiem, kuru nopietnības un mēroga dēļ nepieciešams veikt neatliekamus pasākumus iedzīvotāju dzīvības, veselības un drošības aizsardzībai. Tādos apstākļos nepieciešamībai nodrošināt iedzīvotāju drošību un neaizskaramību uz noteiktu laiku ir jāpiešķir lielāka nozīme nekā minēto direktīvu mērķim nodrošināt darba ņēmēju drošību un veselību ⁵.

³ [..]

⁴ Skat. Tiesas spriedumu, 2004. gada 5. oktobris (C-397/01 līdz- C-403/01, EU:C:2004:584), 50.-57. punkts.

⁵ Skat. Tiesas rīkojumu, 2005. gada 14. jūlijs (C-52/04, EU:C:2005:467), 45.-55. punkts.

17. Arī no Direktīvas 2003/88/EK 14. panta nevar secināt, ka pašu direktīvu nepiemēro militārpersonām vai darba ņēmējiem, kuri strādā aizsardzības nozarē. Papildus iepriekš minētajai atkāpei arī Direktīvas 2003/88/EK 5. nodaļa (17. līdz 19. pants) ievieš vairākas atkāpes no direktīvas noteikumiem, tomēr atkāpes tiek pieļautas tikai attiecībā uz 3. pantu (ikdienas atpūta), 4. pantu (pārtraukumi), 5. pantu (nedēļas atpūtas laiks), 8. pantu (nakts darba ilgums) un 16. pantu (bāzes laikposmi, lai piemērotu nedēļas atpūtas laiku, maksimālo darba laiku nedēļā un nakts darba ilgumu). Saskaņā ar Tiesas judikatūru šie izņēmumi neļauj atkāpties no “darba laika” un “atpūtas laika” jēdzienu definīcijām, kas minētas tās pašas direktīvas 2. pantā⁶.
18. Aplūkojamajā gadījumā kasācijas sūdzības iesniedzējs veica savu parasto darbu, proti, atradās pastāvīgas darba gatavības stāvoklī miera laikā. Viņš regulāri (katru mēnesi) veica savu darbu tā, ka viņš nepārtraukti vienu nedēļu atradās darbavietā (kazarmās). Nebija runa par īpašiem uzdevumiem vai ārkārtas apstākļiem, kas nebūtu ļāvuši preventīvi organizēt darba laiku.
19. Taču no līdz šim attīstītās Tiesas judikatūras neizriet gluži skaidra nostāja par jautājumu, vai, ievērojot Direktīvas 2003/88/EK 1. pantu (to lasot kopsakarā ar Direktīvu 89/391/EEK), šīs direktīvas 2. pants ir piemērojams arī tiem darba ņēmējiem, kuri (ņemot vērā [Slovēnijas] likuma *ZObr* formulējumu) strādā aizsardzības nozarē, un militārpersonām miera laikā.

Tāpēc šajā sakarā Tiesai tiek uzdots šāds prejudiciālais jautājums:

“Vai Direktīvas 2003/88/EK 2. pantu piemēro arī tiem darba ņēmējiem, kuri strādā aizsardzības nozarē, un militārpersonām, kuras atrodas pastāvīgā darba gatavībā miera laikā?”

V. Darba laika un pieejamības jēdzieni Tiesas līdz šim attīstītajā judikatūrā

20. Rodas arī jautājums par dažādajos pieejamības veidos, kas konkrētajā gadījumā izpaužas kā pieejamība kazarmās, uzskaitāmo darba laiku.
21. Cita starpā Direktīvas 2003/88/EK 2. panta 1. punktā “darba laika” jēdziens ir definēts kā jebkurš laikposms, kurā darba ņēmējs strādā darba devēja labā un veic savu darbu vai pilda pienākumus saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi, un tā paša panta 2. punktā “atpūtas laiks” ir definēts kā jebkurš laikposms, kas nav darba laiks.
22. Jautājumu par to, kas ietilpst darba laikā, Tiesa jau skatīja it īpaši lietās *SIMAP* (C-303/98), *Jaeger* (C-151/02) un *Dellas* (C-14/04). Tiesa noteica, ka nepārtrauktas pieejamības laikposms, kas pavadīts, darba ņēmējam fiziski klātesot darbavietā, ir pilnīgi uzskatāms par darba laiku direktīvas izpratnē; savukārt, ja

⁶ Skat. Tiesas spriedumu, 2003. gada 9. septembris (C-151/02, EU:C:2003:437), 91. punkts.

darba ņēmējiem ir jābūt jebkurā brīdī pieejamiem, bet viņiem nav obligāti jāpaliek darba devēja norādītā vietā, tad par darba laiku ir uzskatāms tikai laiks, kurā faktiski sniegti pakalpojumi ⁷.

23. Minētajās lietās Tiesa it īpaši uzsvēra, ka darba ņēmēji, kuriem ir jāatrodas darbavietā vai darba devēja norādītā vietā, ir pakļauti neapšaubāmi stingrākiem pienākumiem vai ierobežojumiem, jo viņi tiek atrauti no ģimenes un sociālās vides un viņiem ir mazāk brīvības attiecībā uz laiku, kad viņu amata pakalpojumi nav nepieciešami, izlietojumu. Šādā kontekstā nevar uzskatīt, ka darba ņēmējs, atrodoties darba devēja noteiktajā vietā un rīcībā nepārtrauktās pieejamības laikposmos, kad faktiski netiek veikti darba pienākumi, atpūšas ⁸. Vēl Tiesa uzsvēra, ka izslēgt no darba laika jēdziena dežūras laikposmu, kuras laikā persona fiziski atradās darbavietā, nozīmētu nopietni apšaubīt Direktīvas 93/104 mērķi – proti, nodrošināt darba ņēmējiem drošību un veselības aizsardzību, nodrošinot viņiem iespēju izmantot minimālus atpūtas laikposmus un pienācīgus pārtraukumus ⁹. Tad Tiesa norādīja, ka dežūras, kuras darbinieks (darba ņēmējs) veic, fiziski klātesot iestādē, ir pilnībā jāuzskata par darba laiku direktīvas izpratnē, neatkarīgi no darba, ko darba ņēmējs šo dežūru laikā ir veicis ¹⁰. Nav nozīmes faktam, ka darba ņēmēju rīcībā tiek nodota atpūtas istaba, kurā viņi var atpūsties vai gulēt laikposmos, kad viņu pakalpojumi nav nepieciešami. Šādi laikposmi, kad darbs netiek veikts, ietilpst dežūrā, izšķirošais faktors attiecībā uz šādi veiktu darbu ir tas, ka darba ņēmējiem tiek prasīts dežūras laikā fiziski atrasties darba devēja noteiktajā vietā un viņiem jābūt pieejamiem darba devējam, lai nepieciešamības gadījumā nekavējoties veiktu darbu ¹¹.
24. Savukārt darba ņēmēji, kuriem visu laiku ir jābūt pieejamiem, bet kuriem nav pienākuma atrasties darba devēja noteiktā darba vietā, var savu laiku organizēt mazāk ierobežojoši un veltīt to paši savām interesēm. Šādā gadījumā vienīgi laiks, kurš ir saistīts ar reālu pakalpojumu sniegšanu, ieskaitot laiku, kas veltīts nokļūšanai līdz pakalpojuma sniegšanas vietai, ir uzskatāms par darba laiku direktīvas izpratnē ¹². Vēl Tiesa lietā *Matzak* (C-518/15) paziņoja, ka Direktīvas 2003/88 2. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka arī pieejamības laiks, kuru darba ņēmējs (ugunsdzēsējs) pavada mājās, ar pienākumu 8 minūšu laikā atsaukties uz darba devēja izsaukumu, kas ļoti būtiski ierobežo iespējas veikt citas darbības, ir uzskatāms par “darba laiku”.

⁷ Skaidrojošs paziņojums (2017. gada 24. maijs) par Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (2017/C 165/01).

⁸ Skat. Tiesas spriedumu, 2003. gada 9. septembris (C-151/02, EU:C:2003:437), 65. punkts.

⁹ Skat. Tiesas spriedumu, 2000. gada 3. oktobris (C-303/98, EU:C:2000:528), 49. punkts.

¹⁰ Skat. Tiesas spriedumu, 2005. gada 1. decembris (C-14/04, EU:C:2005:728), 46. un 47. punkts.

¹¹ Skat. Tiesas spriedumu, 2003. gada 9. septembris (C-151/02, EU:C:2003:437), 60.-64. punkts.

¹² Skat. Tiesas spriedumu, 2000. gada 3. oktobris (C-303/98, EU:C:2000:528) 50. punkts.

25. Tātad saskaņā ar Tiesas judikatūru, izvērtējot, vai pieejamībai ir jābūt ietvertai darba laikā, ir noteicoši konstatēt galvenokārt, vai runa ir par pieejamību darbavietā vai kādā darba devēja noteiktā vietā (kas ir ietverta darba laikā), vai tomēr runa ir par pieejamību dzīvesvietā (mājās), kas, izņemot ārkārtas gadījumus, nav ietverta darba laikā.
26. Aplūkojamajā gadījumā kasācijas sūdzības iesniedzējs, atrodoties pastāvīgas darba gatavības stāvoklī (laikposmā, ko darba devējs kvalificēja kā pieejamību), fiziski vienmēr atradās darbavietā (kazarmās) un darba devēja rīcībā darba vajadzībām, tomēr šis laikposms viņam netika atzīts par darba laiku, tāpēc rodas jautājums par šāda tiesiskā regulējuma atbilstību Direktīvai 2003/88/EK.
27. Šajā ziņā strīdīgas ir it īpaši *ZObr 97.č panta 2. punkta* normas (atbilstoši kurām stundas, kas pavadītas pastāvīgas darba gatavības stāvoklī, bet kuru laikā darba ņēmēji neveic nekādu faktisku darbu, netiek ierēķinātas darba laikā, bet tiek uzskatītas par pieejamību darbavietā), *ZObr 97.č panta 4. punkta* normas (atbilstoši kurām militārpersonām ir tiesības uz pārtraukumiem atpūtai vietā, kurā tās atrodas pastāvīgas darba gatavības stāvoklī, tā ka 12 stundas tiek uzskatītas par parasto darba laiku un atlikušās 12 stundas savukārt tiek uzskatītas par pieejamības stundām), *ZObr 97.e panta 1. punkta* normas (kas pieejamību dzīvesvietā pielīdzina pieejamībai darbavietā un kādā noteiktā vietā), un, lasot tās kopsakarā ar iepriekš minētajām normām, *ZObr 97.e panta 2. punkta* normas (atbilstoši kurām pieejamība netiek ierēķināta nedēļas vai mēneša darba stundu skaitā).

VI. Par otrā jautājuma uzdošanas pamatiem

28. Ar pieejamības sistēmas regulējuma problēmu Slovēnijas Republikas bruņotajos spēkos (arī policijā un attiecībā uz darba ņēmējiem publiskajā sektorā) jau ir nodarbojusies Eiropas Komisija. Tas izriet, piemēram, no tās 2010. gada 21. decembra Paziņojuma Eiropas Parlamentam, Padomei un Eiropas Savienības Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un no tās detalizētā pārskata (2017. gada 26. aprīļa *Detailed report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time*¹³).
29. Direktīvas 2003/88/EK tieša piemērošana konkrētajā gadījumā nav iespējama. Direktīvas noteikumiem principā ir ietekme privātpersonu labā atbilstoši dalībvalstu pieņemtajiem īstenošanas aktiem. Tas tomēr neizslēdz iespēju privātpersonai pret valsti izmantot šai valstij no direktīvas izrietošos pienākumus, – pienākumus, kuriem pēc būtības tomēr jābūt beznosacījuma un pietiekami precīziem, lai tie radītu noteiktas tiesības, ko privātpersona var izmantot pret valsti. Direktīvas 2003/88/EK 2. panta normu nevar pēc būtības uzskatīt par beznosacījuma un pietiekami skaidru, lai tā radītu noteiktas tiesības

¹³ Skat.. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/?uri=CELEX:52017SC0204>, 6. un 9. lpp.; skat. III nodaļu. C, On-call time.

kasācijas sūdzības iesniedzējam, jo šī tiesību norma satur tikai vispārīgu darba laika definīciju. Tāpēc tiek uzskatīts, ka šī pārskatīšanas tiesa nevar tieši piemērot šo tiesību normu.

30. Ievērojot iepriekš izklāstīto, Slovēnijas Republikā armijā (bet tāpat arī policijā un publiskajā sektorā, ievērojot *KPJS* noteikumus) pastāv sistēmiska problēma par to, kā pieejamības jomā izprast un īstenot Direktīvu 2003/88/EK, kā arī ar to saistīto darba laika jēdzienu. Šī tiesa atrodas situācijā, kurā nevar piemērot Slovēnijas tiesisko regulējumu, jo uzskata, ka tas ir nesaderīgs ar Savienības tiesībām (ar Direktīvu 2003/88/EK); vienlaikus tomēr, pēc šīs tiesas domām, direktīvas 2. pantam nav tiešas iedarbības. Katrā ziņā, spriežot par konkrēto lietu (paralēli tiek skatīti daudzi līdzīgi strīdi), šī tiesa vēlētos piemērot Savienības tiesības, proti, Direktīvu 2003/88/EK, un šā iemesla dēļ vēlas noskaidrot, kā tā interpretējama, un tāpēc uzdod Tiesai šādu prejudiciālo jautājumu:

Vai Direktīvas 2003/88/EK [...] 2. panta normai ir pretrunā tāds tiesiskais regulējums, atbilstoši kuram *darba laikā netiek ieskaitīts laiks, kas atbilst aizsardzības nozarē strādājošu darba ņēmēju pieejamībai darbavietā vai kādā noteiktā vietā (bet ne savā dzīvesvietā), vai aizsardzības nozarē strādājošu militārpersonu esamībai pastāvīgas darba gatavības stāvoklī, kuras laikā šīs militārpersonas neveic nekādu faktisku darbu, bet tām tomēr ir fiziski jāatrodas kazarmās?*

Tāpēc šī tiesa lūdz Tiesu paust viedokli par diviem šeit turpmāk izklāstītajiem prejudiciālajiem jautājumiem:

– *Vai Direktīvas 2003/88/EK 2. pantu piemēro arī tiem darba ņēmējiem, kuri strādā aizsardzības nozarē, un militārpersonām, kuras atrodas pastāvīgā darba gatavībā miera laikā?*

– *Vai Direktīvas 2003/88/EK 2. panta normai ir pretrunā tāds tiesiskais regulējums, atbilstoši kuram darba laikā netiek ieskaitīts laiks, kas atbilst aizsardzības nozarē strādājošu darba ņēmēju pieejamībai darbavietā vai kādā noteiktā vietā (bet ne savā dzīvesvietā), vai aizsardzības nozarē strādājošu militārpersonu esamībai pastāvīgas darba gatavības stāvoklī, kuras laikā šīs militārpersonas neveic nekādu faktisku darbu, bet tām tomēr ir fiziski jāatrodas kazarmās?*

[..]

[..]