

**Sprawa C-742/19**

**Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym**

**Data wpływu:**

10 października 2019 r.

**Oznaczenie sądu odsyłającego:**

Vrhovno sodišče Republike Slovenije (Słowenia)

**Data wydania postanowienia o wystąpieniu z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym:**

10 września 2019 r.

**Strona skarżąca:**

B.K.

**Strona pozwana:**

Republika Słowenii

---

VRHOVNO SODIŠČE REPUBLIKE SLOVENIJE

DELOVNO-SOCIALNI ODDELEK

(sąd najwyższy Republiki Słowenii

izba prawa socjalnego i pracy)

[...]

**WNIOSEK**

**O WYDANIE ORZECZENIA W TRYBIE PREJUDYCJALNYM**

Przed Vrhovno sodišče Republike Slovenije toczy się postępowanie w przedmiocie prawa pracy, wszczęte przez: **B.K.** [...], stronę skarżącą, przeciwko: **Republice Słowenii (Ministerstwu obrony)**, [...], stronie pozwanej,

celem uzyskania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Vrhovno sodišče Republike Slovenije [...],

postanowieniem [...] zawiesił postępowanie i podjął decyzję o przedłożeniu wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej.

## **I. Postępowanie i argumenty stron**

1. Skarżący wniósł o zasądzenie od pozwanej wynagrodzenia za godziny dyżurów odbytych przez stronę skarżącą w miejscu pracy, tj. tytułem pracy w godzinach nadliczbowych. W szczególności, wnosi ona o zasądzenie miesięcznej różnicy pomiędzy płatnymi godzinami dyżurów (wedle 20% stawki godzinowej wynagrodzenia podstawowego) a kwotami odpowiadającymi tym godzinom dyżurów obliczonymi według 130% stawki godzinowej wynagrodzenia podstawowego (tj. w wymiarze równym wartości godzin nadliczbowych), za okres pomiędzy lutym 2014 r. a lipcem 2015 r. Zdaniem skarżącego pozwana powinna w całości zaliczyć godziny nieprzerwanych dyżurów, odbytych przez niego w miejscu pracy (podczas świadczenia usług nadzoru) do czasu pracy, a zatem powinna zapłacić skarżącemu wynagrodzenie za godziny nieprzerwanych dyżurów jak za godziny zwykłej pracy lub pracy w godzinach nadliczbowych. Skarżący uzasadnił swoje żądanie, wskazując, że zawsze musiał być obecny w miejscu pracy lub w miejscu wskazanym (w koszarach), do dyspozycji swojego pracodawcy i z dala od swojego domu i swojej rodziny.
2. Pozwana wniosła o oddalenie żądania skarżącego. Wskazała ona, że obliczyła wynagrodzenie skarżącego zgodnie z przepisami prawa. Wedle ich treści pełnienie dyżuru w miejscu pracy lub w miejscu wskazanym nie zalicza się do czasu pracy, tak więc za okres pełnienia dyżurów skarżący ma prawo jedynie do żądania dodatku w wysokości równej 20% stawki godzinowej.
3. Wyrokiem [...] z dnia 26 września 2016 r. sąd pierwszej instancji oddalił żądanie skarżącego dotyczące obliczenia pracy świadczonej ponad zwykły czas pracy w odnośnym okresie, wyrażonej w kwotach brutto, wynikających z sentencji zaskarżonego wyroku, odliczenia od tych kwot obciążeń regulacyjnych, a także zapłaty kwot netto powiększonych o odsetki za zwłokę przewidziane przez przepisy prawa. Sąd ten stwierdził, że pozwana prawidłowo obliczyła wynagrodzenie skarżącego, zgodnie z ustawodawstwem krajowym w sektorze obronnym, wedle którego pełnienie dyżurów w miejscu pracy lub w miejscu wskazanym (stała obecność) nie zalicza się, jako całość, do czasu pracy. Skarżący ma zatem prawo, w odniesieniu do takich okresów, jedynie do dodatku za czas pełnienia dyżuru, które zresztą zostało mu wypłacone, równego 20% stawki godzinowej.
4. Wyrokiem [...] z dnia 4 maja 2017 r. sąd drugiego stopnia oddalił apelację skarżącego, potwierdzając wyrok sądu pierwszej instancji. Stwierdził on, między innymi, że przepisy prawa krajowego dotyczące pełnienia dyżurów w sektorze obronnym nie są sprzeczne z dyrektywą 2003/88 /WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu

pracy (Dz.U. L 299 z 18.11.2003 R., s. 9; zwaną dalej: „dyrektywą 2003/88/WE”). Dyrektywa ta stanowi między innymi wyraźnie, w art. 1, że nie będzie miała zastosowania tam, gdzie istniałaby sprzeczność interesów – w odniesieniu do specyficznej działalności publicznej i społecznej, takiej jak siły zbrojne czy policja. Ustawodawstwo dotyczące pozostawiania na dyżurze w konkretnym przypadku, w świetle szczególnych potrzeb służby publicznej, jaką jest zatrudnienie w słoweńskiej armii, nie jest zatem sprzeczne z dyrektywą 2003/88/WE, biorąc pod uwagę również przestrzeganie art. 2 ust. [2] dyrektywy 89/391/EWG. W kontekście apelacji skarżący błędnie odwołuje się do wyroku Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (zwanego dalej: „Trybunałem Sprawiedliwości”) z dnia 3 października 2000 r. (C-303/98, EU:C:2000:528), ponieważ niniejsza sprawa nie jest porównywalna z tamtą, mając na względzie specyfikę pracy w wojsku, a także fakt, że w tamtym przypadku chodziło o inne zagadnienie (sprawa dotycząca pełnienia przez pracowników dyżurów w określonych instytucjach o charakterze socjalnym lub zdrowotnym oraz w służbach ratowniczych), a ponadto że organizacja procesu pracy w wojsku różni się od organizacji procesu pracy w takich instytucjach.

5. Skarżący złożył wniosek o udzielenie mu zezwolenia na wniesienie środka odwoławczego w przedmiocie zmiany orzeczenia. Vrhovno sodišče, postanowieniem (...) z dnia 20 września 2017 r., uwzględnił ten wniosek, zezwalając na ponowne rozpoznanie sprawy w zakresie ustalenia, czy pozwana jest zobowiązana, na korzyść skarżącego, uwzględnić okresy pełnienia dyżurów w miejscu pracy w liczbie tygodniowych lub miesięcznych godzin pracy i, na tej podstawie, w odniesieniu do pracy świadczonej ponad zwykły czas pracy, zapłacić wynagrodzenie za godziny nadliczbowe w wysokości równej 130% stawki godzinowej wynagrodzenia podstawowego.
6. Od prawomocnego wyroku sądu drugiej instancji skarżący wniósł środek odwoławczy, żądając zmiany orzeczenia z powodu błędnego zastosowania prawa materialnego i rażącego naruszenia przepisów prawa procesowego. Skarżący podnosi w szczególności okoliczność, że pozwana nie uznaje na jego rzecz czasu pełnienia dyżuru w miejscu pracy jako czasu pracy, wypłacając mu zwykły dodatek w wysokości 20% stawki godzinowej wynagrodzenia podstawowego, chociaż musi on zawsze być obecny w miejscu pracy i musi oddać się do dyspozycji pracodawcy. Jest to sprzeczne z dyrektywą 2003/88/WE i orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości dotyczącym wykładni pojęcia czasu pracy. Praca świadczona przez skarżącego powinna zostać zaliczona do czasu pracy i, w konsekwencji, podlegać wynagrodzeniu jak praca w godzinach nadliczbowych.

## **II. Okoliczności faktyczne**

7. Skarżący był zatrudniony w słoweńskiej armii w randze podoficera i wykonywał swoje obowiązki w koszarach w Slovenskiej Bistricy. Przez jeden tydzień w miesiącu (7 dni), przez okres 24 godzin na dobę, we wszystkie dni tygodnia,

w tym w soboty i niedziele, był on stale obecny w koszarach. W tym okresie musiał on być dyspozycyjny i stale obecny w lokalach pozwanej. W przypadku (niezapowiedzianego) przyjazdu żandarmerii wojskowej, inspekcji lub zespołu interwencyjnego, był on zobowiązany do przedstawienia się przybyłym i wykonania zadań zleconych mu przez przełożonych. W odniesieniu do tych okresów pozwana przyznała i zapłaciła skarżącemu zwykłą pensję za 8 godzin pracy, zaliczając 8 godzin do jego czasu pracy, nie uwzględniając jednak jako czas pracy pozostałych godzin i ograniczając się do wypłacenia mu zwykłego dodatku za pełnienie dyżurów w wysokości 20% wynagrodzenia podstawowego. Nie twierdzono, ani nie stwierdzono, że w spornym okresie miały miejsce nietypowe i nieprzewidziane okoliczności lub wyjątkowe zdarzenia jakiegokolwiek rodzaju.

### III. Krajowe przepisy prawa

8. W Republice Słowenii instytucja dyżuru jest uregulowana jedynie częściowo i w sposób nie w pełni jednolity.

Zakon o delovnih razmerjih (ustawa w przedmiocie stosunków pracy) (Uradni list RS, nr 21/2013 i następne; zwana dalej: „ZDR-1”), która w Republice Słowenii stanowi ramową ustawę o stosunkach pracy, nie definiuje pojęcia dyżuru. Z drugiej strony, jeśli chodzi o czas pracy, to ustawa ogólnie stwierdza, że czas pracy obejmuje rzeczywisty czas pracy i czas przerwy, zgodnie z art. 154 samej ustawy, a także czas odpowiadający nieobecnościom usprawiedliwionym pracą zgodną z prawem i umową zbiorową lub aktem ogólnej regulacji (art. 142 ust. 1 ZDR-1). Faktyczny czas pracy stanowi cały czas, w którym pracownik pracuje, to jest czas, w którym pozostaje on do dyspozycji pracodawcy i wypełnia swoje obowiązki zawodowe wynikające z umowy o pracę (art. 142 ust. 2 ZDR-1).

9. Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (ustawa w przedmiocie systemu wynagrodzeń w sektorze publicznym) (Uradni list RS, nr 56/02 i następne; zwana dalej: „ZSPJS”), która reguluje system wynagrodzeń funkcjonariuszy i urzędników publicznych (do tego statusu należy zaliczyć również pracowników słoweńskiej armii) w sektorze publicznym, w art. 23 wymienia dodatek należny urzędnikom publicznym. Wśród nich jest także dodatek za pracę wykonaną w mniej korzystnych godzinach.

Artykuł 32 ust. 3 (który reguluje dodatek za pracę wykonywaną w mniej korzystnych godzinach) stanowi, że również urzędnicy publiczni są uprawnieni do dodatku za pełnienie nieprzerwanych dyżurów oraz że ich wysokość jest ustalana w układzie zbiorowym w sektorze publicznym (art. 32 ust. 5 ZSPJS). Również ZSPJS nie zawiera żadnej definicji pełnienia nieprzerwanych dyżurów.

10. Obowiązujący w spornym okresie układ zbiorowy w sektorze publicznym (Uradni list RS, nr 57/2008 i następne, zwany dalej: „KPJS”), w art. 46 stanowi<sup>1</sup>, że

<sup>1</sup> (...)

urzędnik publiczny jest uprawniony do dodatku z tytułu pełnienia ciągłych dyżurów w wysokości równej 20% stawki godzinowej wynagrodzenia podstawowego (ust. 1) oraz że w odniesieniu do urzędnika publicznego okres ciągłego dyżuru nie jest zaliczany do czasu pracy (ust. 2). Wykładnia KPJS (Uradni list RS, nr 112–4869/ 2008) w odniesieniu do art. 46 stanowiła co następuje: „Pełnienie dyżuru oznacza dyspozycyjność urzędnika publicznego, tak aby w razie potrzeby mógł stawić się w pracy, poza swoimi godzinami pracy. Stałe pełnienie dyżuru musi zostać zlecone na piśmie. Wysokość dodatku za nieprzerwany czas pełnienia dyżuru jest taka sama, niezależnie od faktu, czy urzędnik publiczny pozostaje stale do dyspozycji w ciągu dnia, w nocy, w dniu roboczym, w niedzielę, w święto lub w dniu uznanym przez ustawę jako świąteczny”

11. Zakon o obrambi (ustawa o obronności; Uradni list RS, nr 92/94 i następne; zwana dalej: „ZObr”), która reguluje, między innymi, również prawa i obowiązki pracowników wykonujących ich działalność zawodową w sektorze obronnym, w art. 96 stanowi, że pracownik, który wykonuje działalność zawodową w sektorze obronnym<sup>2</sup> jest zobowiązany, z zastrzeżeniem decyzji przełożonego i na potrzeby służby, wykonywać swoje działania w szczególnych warunkach pracy (ust. 1). Przez „szczególne warunki pracy”, o których mowa w ustępie poprzednim, rozumie się czynność zawodową wykonywaną w mniej korzystnym dla pracownika okresie pracy, a także czynność zawodową w mniej korzystnych warunkach pracy lub pociągającą za sobą dodatkowe opłaty, wśród których prawo przewiduje również:

- pełnienie dyżurów lub dyspozycyjność (art. 96 ust. 2 pkt 8 ZObr); i
- stała obecność (art. 96 ust. 2 pkt 10 ZObr);

Jeżeli w okresie dyżurowania pracownik wykonuje pracę, faktyczny czas pracy jest uznawany za przedłużenie czasu pracy, jeżeli niniejsza ustawa nie stanowi inaczej (art. 96 ust. 3 ZObr).

12. Pełnienie dyżurów w wojsku reguluje art. 97e ZObr, zgodnie z którym dyżur to czas, w którym pracownik działający w sektorze obronnym musi być dyspozycyjny w miejscu pracy, w miejscu wskazanym lub w domu (ust. 1). Czas pełnienia dyżuru nie jest zaliczany do tygodniowych lub miesięcznych godzin pracy. W sytuacji, w której pracownik musi faktycznie pracować w okresie dyżuru, owe faktyczne godziny pracy są wliczane do liczby tygodniowych lub miesięcznych godzin pracy (ust. 2). Minister określa przypadki i tryby realizacji dyżurów w miejscu pracy, w miejscu wskazanym lub w domu. Przypadki i tryby

<sup>2</sup> Artykuł 5 ZObr zawiera definicję pojęć zgodnie z tą ustawą pracownik jest żołnierzem lub cywilem, który wykonuje swoją działalność zawodową w wojsku lub inną osobą, która wykonuje zadania administracyjne lub techniczne w Ministerstwie (dalej: pracownik, który wykonuje swoją działalność zawodową w sektorze obronnym, pracownik sektora obrony lub pracownik) (pkt 14a). Żołnierz to ten, który odbywa służbę wojskową (punkt 14).



realizacji dyżurów w wojsku określa Szef sztabu obrony (ust. 3). Dyżur we wskazanym miejscu jest równoważny z dyżurem w miejscu pracy (ust. 4).

13. Dla niniejszego sporu znacznie ma także system prawny stałej obecności, regulowany przez art. 97c ZObr. Ten ostatni stanowi, że, co do zasady, stała obecność trwa nieprzerwanie przez 24 godziny (ust. 1). Żołnierze pozostający w systemie stałej obecności są uważani za pracowników o podzielonym czasie pracy. Godziny, w których nie wykonują oni żadnej faktycznej czynności zawodowej, nie są wliczane do czasu pracy, ale są uważane za czas pełnienia dyżuru w miejscu pracy (ust. 2). Dobowa aktywność zawodowa podczas pozostawania w systemie stałej obecności nie może przekroczyć 12 godzin. W nagłym wypadku, lub w celu zakończenia już rozpoczętego zadania, czas pracy żołnierzy może zostać wyjątkowo przedłużony. W takim jednak przypadku, godziny przepracowane po upływie 12 godzin pracy uważa się za godziny przekraczające zwykły czas pracy (ust. 3). Stała obecność może trwać nieprzerwanie maksymalnie siedem dni. Żołnierzom przysługują okresy odpoczynku w miejscu, w którym stale przebywają, tak że okres 12 godzin jest uważany za zwykły czas pracy, a pozostały okres 12 godzin jest natomiast uznawany za godziny dyżuru (ust. 4).
14. W ten sposób ZObr zrównuje dyżur w miejscu pracy lub w miejscu wskazanym (gdy pracownik musi być obecny w miejscu pracy i tamże musi oddać się do dyspozycji pracodawcy w celach zawodowych), pod względem zaliczenia do czasu pracy i wynagrodzenie, z dyżurem w domu (kiedy pracownik oddaje się do dyspozycji w swoim domu). Uznaje się to za niezgodne z dyrektywą 2003/88/WE i orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości<sup>3</sup>.

#### **IV. W przedmiocie zastosowania dyrektywy 2003/88/WE i pierwszego pytania prejudycjalnego**

15. Zgodnie z treścią art. 1 ust. 3 dyrektywy 2003/88/WE, ta ostatnia ma zastosowanie do wszystkich sektorów działalności, zarówno publicznego, jak i prywatnego, w rozumieniu art. 2 dyrektywy 89/391/EWG, bez uszczerbku dla przepisów art. 14, 17, 18 oraz 19 niniejszej dyrektywy. Zakres stosowania dyrektywy w przedmiocie czasu pracy jest zatem częściowo związany z zakresem stosowania dyrektywy 89/391/EWG, dotyczącej wdrażania środków mających na celu promowanie poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników podczas wykonywania pracy. Artykuł 2 ust. 2 rzeczony dyrektywy stanowi, że nie będzie ona miała zastosowania tam, gdzie istniałaby sprzeczność interesów – w odniesieniu do specyficznej działalności publicznej i społecznej, takiej jak siły zbrojne czy policja, lub też w odniesieniu do określonych dziedzin działalności w zakresie usług związanych z ochroną cywilną.

<sup>3</sup> (...)

16. Zgodnie z orzecnictwem Trybunału Sprawiedliwości, odstępstwo przewidziane w art. 2 dyrektywy w sprawie bezpieczeństwa pracy zostało wprowadzone wyłącznie w celu zagwarantowania właściwego funkcjonowania służb niezbędnych do ochrony bezpieczeństwa, zdrowia, jak również porządku publicznego w wypadkach o wyjątkowej sile i skali – na przykład katastrofach – w których nie można zaplanować czasu pracy załóg interwencyjnych i ratowniczych<sup>4</sup>. To samo należy odnieść do katastrof naturalnych lub technologicznych, zamachów, większych wypadków czy innych zdarzeń tego rodzaju, których ciężar i rozmiar wymaga podjęcia niezbędnych środków dla ochrony życia, zdrowia, a także bezpieczeństwa zbiorowości. W takich okolicznościach, potrzeba zachowania bezpieczeństwa i integralności zbiorowości czasowo przeważa nad celem wspomnianych dyrektyw, który polega na ochronie bezpieczeństwa i zdrowia pracowników<sup>5</sup>.
17. Również z art. 14 dyrektywy 2003/88/WE nie można wywnioskować, że sama dyrektywa nie ma zastosowania do personelu wojskowego lub pracowników sektora obronnego. Oprócz wspomnianego odstępstwa, także rozdział 5 dyrektywy 2003/88/WE (art. 17–19) wprowadza pewne odstępstwa od przepisów dyrektywy, jednak odstępstwa te są dozwolone jedynie w odniesieniu do art. 3 (odpoczynek dobowy), 4 (przerwa), 8 (wymiar czasu pracy w porze nocnej) i 16 (okresy rozliczeniowe w celu zastosowania tygodniowego okresu odpoczynku, maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy i wymiaru czasu pracy w porze nocnej). W ocenie orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości, takie odstępstwa nie pozwalają na odstępstwa od definicji „czasu pracy” i „czasu przerw w pracy [okresu odpoczynku]” zawartych w art. 2 tej dyrektywy<sup>6</sup>.
18. W niniejszej sprawie skarżący wykonywał swoją zwykłą pracę, to znaczy odbywał służbę w formie nieprzerwanej obecności w czasie pokoju. Regularnie (co miesiąc) wykonywał on swoją pracę w taki sposób, że był nieprzerwanie przez tydzień obecny w miejscu pracy (w koszarach). Nie były to zadania ani okoliczności o wyjątkowym charakterze, które by uniemożliwiały wcześniejszą organizację czasu pracy.
19. Z drugiej strony, z dotychczas wypracowanego orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości nie wynika całkowicie jasne stanowisko, czy w świetle art. 1 dyrektywy 2003/88/WE (w związku z dyrektywą 89/391/EWG), art. 2 samej dyrektywy ma również zastosowanie do tych pracowników, którzy (biorąc pod uwagę sformułowanie naszej ustawy, ZObr) pracują w sektorze obronnym lub do personelu wojskowego w czasie pokoju.

<sup>4</sup> Zobacz wyrok Trybunału z dnia 5 października 2004 r. (C-397/01- C-403/01, EU:C:2004:584), pkt 50–57.

<sup>5</sup> Zobacz postanowienie Trybunału z dnia 14 lipca 2005 r. (C-52/04, EU:C:2005:467), pkt 45–55.

<sup>6</sup> Zobacz wyrok Trybunału z dnia 9 września 2003 r. (C-151/02, EU:C:2003:437), pkt 91.

W tym zakresie przedstawia się zatem Trybunałowi Sprawiedliwości następujące pytanie prejudycjalne:

„Czy art. 2 dyrektywy 2003/88/WE ma zastosowanie również do pracowników sektora obronnego lub do personelu wojskowego, który odbywa służbę w formie stałej obecności w czasie pokoju?”.

#### **V. Pojęcie czasu pracy i dyżuru w orzecznictwie dotychczas opracowanym przez Trybunał Sprawiedliwości**

20. Pojawia się ponadto problem czasu pracy w różnych formach dostępności, która w niniejszym przypadku jest dyżurem w koszarach.
21. Dyrektywa 2003/88/WE definiuje, między innymi, w art. 2 pkt 1, pojęcie „czasu pracy”, jako każdy okres, podczas którego pracownik pracuje, jest do dyspozycji pracodawcy oraz wykonuje swoje działania lub spełnia obowiązki, zgodnie z przepisami krajowymi lub praktyką krajową; i w pkt 2 tego samego artykułu, „okres odpoczynku”. jako każdy okres, który nie jest czasem pracy.
22. Kwestia dotycząca tego, co wchodzi w czas pracy została podjęta przez Trybunał Sprawiedliwości, w szczególności w sprawach SIMAP (C-303/98), Jaeger (C-151/02) i Dellas (C-14/04). Uznał on, że czas spędzony przez pracowników na „dyżurze” należy liczyć w całości jako czas pracy w rozumieniu dyrektywy, jeżeli wymaga się od nich obecności w miejscu pracy, natomiast w przypadku gdy pracownicy muszą być dostępni przez cały czas, lecz nie wymaga się od nich pozostania w miejscu określonym przez pracodawcę, co również nazywa się „czasem gotowości do pracy”, za czas pracy należy uznać wyłącznie czas związany z faktycznym świadczeniem usług<sup>7</sup>.
23. W przytoczonych sprawach Trybunał Sprawiedliwości w szczególności wskazał, że pracownicy, którzy muszą być obecni w miejsc pracy lub w miejscu wskazanym przez pracodawcę, podlegają znacznie większym ograniczeniom, ponieważ muszą przebywać z dala od ich kręgu rodzinnego i towarzyskiego, mogą też mniej swobodnie rozporządzać swoim czasem w okresach, gdy świadczenie przez nich pracy nie jest potrzebne. W tych okolicznościach nie można uznać, że pracownik, który pozostaje do dyspozycji w miejscu określonym przez pracodawcę, korzysta z okresu odpoczynku w trakcie tych części dyżurów stacjonarnych, kiedy faktycznie nie wykonuje czynności zawodowych<sup>8</sup>. Wskazał on także, że wyłączenie czasu dyżuru z czasu pracy w przypadku konieczności fizycznej obecności spowodowałoby poważne utrudnienie pod kątem osiągnięcia

<sup>7</sup> Komunikat wyjaśniający w sprawie dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (2017/C 165/01) z dnia [24] maja 2017 r.

<sup>8</sup> Zobacz wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 9 września 2003 r. (C-151/02, EU:C:2003:437), pkt 65.



celu dyrektywy 93/104, jakim jest zapewnienie zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, poprzez zapewnienie im prawa do korzystania z minimalnych okresów odpoczynku oraz odpowiednich przerw w pracy<sup>9</sup>. Wskazał on następnie, że dyżur zakładowy wykonywany przez pracownika zgodnie z systemem fizycznej obecności na terenie zakładu pracy pracodawcy musi być uznany w całości za stanowiący czas pracy w rozumieniu dyrektywy, niezależnie od rzeczywistego świadczenia pracy przez zainteresowanego podczas tego dyżuru<sup>10</sup>. Nie ma znaczenia fakt, że do dyspozycji pracowników oddaje się pomieszczenie wypoczynkowe, gdzie mogą oni odpoczywać lub spać w czasie, kiedy wykonywanie przez nich pracy nie jest potrzebne. Takie okresy braku aktywności zawodowej są nieodłącznie związane z czasem dyżuru, w związku z czym decydujące znaczenie ma fakt, że pracownicy są zmuszeni do fizycznego przebywania w miejscu określonym przez pracodawcę i pozostawania do jego dyspozycji, aby w razie potrzeby móc natychmiast świadczyć pracę<sup>11</sup>.

24. Z drugiej strony pracownicy, którzy muszą być dostępni przez cały czas, lecz nie wymaga się od nich pozostania w miejscu określonym przez pracodawcę, mogą rozporządzać czasem w sposób mniej ograniczony i zajmować się własnymi sprawami. W takich sytuacjach, w rozumieniu dyrektywy, za czas pracy należy uznać jedynie czas związany faktycznym świadczeniem usług – uwzględniając czas potrzebny na dojazd do miejsca świadczenia usług<sup>12</sup>. Ponadto w sprawie Matzak (C-518/15) Trybunał wskazał, że wykładni art. 2 dyrektywy 2003/88 należy dokonywać w ten sposób, że również okres dyżuru pełnionego przez pracownika (strażaka) w miejscu zamieszkania w połączeniu z obowiązkiem stawienia się na wezwanie pracodawcy w ciągu ośmiu minut – który to obowiązek znacząco ogranicza możliwość skupienia się pracownika na innych sprawach – należy traktować jako „czas pracy”.
25. Zgodnie zatem z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości, przy ocenie, czy czas dyżuru powinien być uwzględniany w czasie pracy, należy przede wszystkim ustalić, czy chodzi o dyżur w miejscu pracy, czy w miejscu wskazanym przez pracodawcę (tj. jest uwzględniony w czasie pracy) lub czy chodzi natomiast o dyżur w domu, który, poza wyjątkowymi sytuacjami, nie jest uwzględniany w czasie pracy.
26. W niniejszym przypadku, podczas służby w formie stałej obecności (w okresie, który pracodawca zakwalifikował jako dyżur), skarżący zawsze był fizycznie obecny w miejscu pracy (w koszarach) oraz pozostawał do dyspozycji pracodawcy w celach pracy, jednakże okres ten nie został uznany za czas pracy

<sup>9</sup> Zobacz wyrok Trybunału z dnia 3 października 2000 r. (C-303/98, EU:C:2000:528) pkt 49.

<sup>10</sup> Zobacz wyrok Trybunału z dnia 1 grudnia 2005 r. (C-14/04, EU:C:2005:728) pkt 46 i 47.

<sup>11</sup> Zobacz wyrok Trybunału z dnia 9 września 2003 r. (C-151/02, EU:C:2003:437), pkt 60–64.

<sup>12</sup> Zobacz wyrok Trybunału z dnia 3 października 2000 r. (C-303/98, EU:C:2000:528) pkt 50.

skarżącego, więc powstaje pytanie, czy przepisy prawa w takim kształcie są zgodne z dyrektywą 2003/88/WE.

27. W tym sensie jako dyskusyjne jawią się postanowienia, w szczególności, art. 97 č ust. 2 ZObr (zgodnie z którym godziny stałej obecności, podczas których pracownicy nie wykonują żadnej rzeczywistej pracy, nie są zaliczane do czasu pracy, ale są uważane za dyżur w miejscu pracy), art. 97 č ust. 4 ZObr (na mocy którego personel wojskowy ma prawo do przerw na odpoczynek w miejscu, w którym odbywa służbę w formie stałej obecności, w taki sposób, że 12 godzin uważa się za zwykły czas pracy, a natomiast pozostałe 12 godzin za godziny dyżuru), art. 97 e ust. 1 ZObr (który zrównuje dyżur w domu z dyżurem w miejscu pracy lub w miejscu wskazanym) oraz, w związku z tym, co wskazano powyżej, art. 97 e ust. 2 ZObr (zgodnie z którym, dyżur nie podlega wliczeniu do liczby tygodniowych lub miesięcznych godzin pracy).

## **VI. w przedmiocie podstaw wystąpienia z drugim pytaniem prejudycjalnym**

28. Komisja Europejska zajmowała się już problemem regulacji systemu dyżurów w siłach zbrojnych Republiki Słowenii (również w policji i względem urzędników publicznych). Wynika to na przykład z jej sprawozdania dla Parlamentu Europejskiego, Rady i Komitetu Ekonomiczno-Społecznego Unii Europejskiej z dnia 21 grudnia 2010 r. oraz z jej szczegółowego sprawozdania (Detailed report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time, del 26 aprile 2017<sup>13</sup>).
29. Bezpośrednie zastosowanie dyrektywy 2003/88/WE nie jest w tym konkretnym przypadku możliwe. Przepisy dyrektywy odnoszą, co do zasady, skutek, z korzyścią dla jednostek, na mocy aktów wykonawczych przyjętych przez państwa członkowskie. Nie wyklucza to jednak możliwości skorzystania przez jednostkę, w stosunku do państwa, z obowiązków wynikających dla państwa z dyrektywy, które to obowiązki muszą jednak, z merytorycznego punktu widzenia, być bezwarunkowe i wystarczająco precyzyjne oraz stanowić podstawę określonych praw, których jednostka może dochodzić w stosunku do państwa. Przepis art. 2 dyrektywy 2003/88/WE nie może być z merytorycznego punktu widzenia uważany za bezwarunkowy i wystarczająco precyzyjny, aby móc stanowić podstawę szczególnych uprawnień strony skarżącej, ponieważ przepis ten zawiera jedynie ogólną definicję czasu pracy. Uznaje się zatem, że tutejszy sąd kasacyjny nie może bezpośrednio zastosować takiego przepisu.
30. W świetle powyższego, w armii Republiki Słowenii (ale także w policji i w sektorze publicznym, w świetle przepisów KPJS), istnieje systematyczny problem co do zrozumienia i wdrożenia dyrektywy 2003/88/WE, a także związanego z nią pojęcia godzin pracy w przypadku dyżuru. Tutejszy sąd znalazł

<sup>13</sup> Zobacz <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/?urhCELEX:52017SC0204>, s. 6 i 9; zob. rozdział III. [C], On-call time.

się w sytuacji, w której nie może zastosować przepisów prawa słoweńskiego, uważając, że są one sprzeczne z prawem Unii (z dyrektywą 2003/88/WE); jednocześnie jednak, w opinii tego sądu, art. 2 dyrektywy nie odnosi bezpośredniego skutku. W każdym razie, orzekając w tej konkretnej sprawie (w tle istnieje również wiele podobnych sporów), sąd chciałby zastosować prawo Unii, a mianowicie dyrektywę 2003/88/WE, i dlatego ma nadzieję uzyskać jego interpretację, zadając Trybunałowi Sprawiedliwości następujące pytanie prejudycjalne:

Czy przepis art. 2 dyrektywy 2003/88/WE (...) stoi na przeszkodzie przepisowi prawa krajowego, zgodnie z którym do czasu pracy nie wlicza się dyżurów pracowników sektora obronnego w miejscu pracy lub w miejscu wskazanym (ale nie w miejscu ich zamieszkania), lub stałej obecności personelu wojskowego sektora obronnego, podczas odbywania służby w formie stałej obecności, w czasie której taki personel wojskowy nie wykonuje żadnej faktycznej pracy zawodowej, ale musi być fizycznie obecny w koszarach?

**Sąd zwraca się zatem do Trybunału Sprawiedliwości o wypowiedzenie się w przedmiocie dwóch pytań prejudycjalnych, o następującej treści:**

- *Czy art. 2 dyrektywy 2003/88/WE ma zastosowanie również do pracowników sektora obronnego lub do personelu wojskowego, który odbywa służbę w formie stałej obecności w czasie pokoju?*
- *Czy przepis art. 2 dyrektywy 2003/88/WE (...) stoi na przeszkodzie przepisowi prawa krajowego, zgodnie z którym do czasu pracy nie wlicza się dyżurów pracowników sektora obronnego w miejscu pracy lub w miejscu wskazanym (ale nie w miejscu ich zamieszkania), lub stałej obecności personelu wojskowego sektora obronnego, podczas odbywania służby w formie stałej obecności, w czasie której taki personel wojskowy nie wykonuje żadnej faktycznej pracy zawodowej, ale musi być fizycznie obecny w koszarach?*

(...)