

Pedido de decisão prejudicial

Processo C-742/19

Data de entrada:

10 de outubro de 2019

Órgão jurisdicional de reenvio:

Vrhovno sodišče Republike Slovenije (Supremo Tribunal da República da Eslovénia)

Data da decisão de reenvio:

10 de setembro de 2019

Recorrente:

B.K.

Recorrida:

República da Eslovénia

VRHOVNO SODIŠČE REPUBLIKE SLOVENIJE

DELOVNO-SOCIALNI ODDELEK

(Supremo Tribunal da República da Eslovénia)

Secção do trabalho e do contencioso social)

PEDIDO

DE DECISÃO PREJUDICIAL

No Vrhovno sodišče Republike Slovenije (Supremo Tribunal da República da Eslovénia) encontra-se pendente um processo em matéria de direito do trabalho instaurado por: **B.K.** [omissis], recorrente, contra: **República da Eslovénia (Ministério da Defesa)**, [omissis], recorrida,

que tem por objeto a **remuneração das horas extraordinárias**.

O Vrhovno sodišče Republike Slovenije [omissis],

por despacho *[omissis]*, suspendeu a instância e decidiu submeter ao Tribunal de Justiça da União Europeia um pedido de decisão prejudicial.

Processo e argumentos das partes

1. O recorrente interpôs um recurso no qual pede à recorrida a remuneração, a título de horas extraordinárias, das horas em que esteve [permanentemente] disponível para trabalhar no local de trabalho. Pede, em concreto, que seja paga a diferença mensal entre as horas em que esteve disponível para trabalhar que foram pagas (equivalente a 20 % da tarifa horária do salário de base) e os montantes correspondentes a essas horas em que esteve disponível para trabalhar, calculados à taxa de 130 % da tarifa horária do salário de base (ou seja, num montante equivalente ao valor das horas extraordinárias), no período compreendido entre fevereiro de 2014 e julho de 2015. Segundo o recorrente, a recorrida devia ter incluído no tempo de trabalho todas as horas em que esteve permanentemente disponível para trabalhar no local de trabalho (durante o serviço de prevenção) e, nessa medida, deve remunerar essas horas como horas ordinárias ou como horas extraordinárias. O recorrente fundamentou o pedido no facto de ter estado permanentemente presente no local de trabalho ou num local determinado (no quartel), à disposição da entidade patronal, fora do seu domicílio e separado da sua família.
2. A recorrida contestou o pedido do recorrente. Declarou ter calculado a remuneração do recorrente em conformidade com as disposições legais aplicáveis. De acordo com essas disposições, a disponibilidade para trabalhar no local de trabalho ou em local determinado não se integra no tempo de trabalho, pelo que, no que respeita ao período em que esteve disponível para trabalhar, o recorrente só tem direito a um suplemento remuneratório equivalente a 20 % da tarifa horária.
3. Por Decisão *[omissis]* de 26 de setembro de 2016, o tribunal de primeira instância indeferiu o pedido do recorrente por meio do qual foi pedido que fosse calculado o tempo de trabalho prestado em excesso face ao tempo de trabalho ordinário no período ora pertinente, expresso em valores brutos, conforme decorre do dispositivo da decisão recorrida, a dedução a esses valores dos suplementos e o pagamento dos valores líquidos, acrescidos dos juros de mora previstos na lei. O referido tribunal declarou que a recorrida tinha calculado corretamente a remuneração do recorrente, nos termos da legislação nacional aplicável ao setor da defesa, segundo a qual o facto de estar disponível para trabalhar no local de trabalho ou em local determinado (durante o serviço de prevenção) não se integra, no seu conjunto, no tempo de trabalho. Por conseguinte, relativamente a estes períodos, o recorrente só tem direito a um suplemento remuneratório a título do serviço de prevenção, equivalente a 20% da tarifa horária, montante que, aliás, já lhe foi pago.
4. Por Decisão *[omissis]* de 4 de maio de 2017, o tribunal de segunda instância negou provimento ao recurso interposto pelo recorrente, confirmando a decisão

proferida em primeira instância. Declarou, nomeadamente, que a legislação nacional em matéria de disponibilidade para trabalhar no setor da defesa não é contrária à Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho (JO L 299 de 18.11.2003 p. 9 [a seguir «Diretiva 2003/88»]). Entre outros, esta diretiva prevê expressamente, no seu artigo 1.º, que esta não se aplica quando determinadas particularidades inerentes a certas atividades específicas da função pública (como, por exemplo, forças armadas ou polícia) a isso se oponham de forma imperativa. No caso concreto, a legislação respeitante à disponibilidade para trabalhar, à luz das exigências específicas da função pública, como sucede no caso do emprego no exército esloveno, não contraria assim a Diretiva 2003/88, dado que o artigo 2.º, n.º 2, da Diretiva 89/391/CEE também é respeitado. No âmbito do recurso, o recorrente refere-se, indevidamente, ao Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia (a seguir «Tribunal de Justiça»), de 3 de outubro de 2000 (C-303/98, EU:C:2000:528), por este último processo não ser comparável ao presente processo devido às especificidades do emprego no Exército, e por a questão em análise ser diferente (o processo dizia respeito a trabalho por turnos em serviços de guarda prestados por trabalhadores em determinados estabelecimentos de caráter social ou de saúde e nos serviços de urgência) e, também, por a organização do processo de trabalho no exército ser distinta da organização do processo de trabalho nestes estabelecimentos.

5. O recorrente requereu autorização para interpor recurso de revisão. O Vrhovno sodišče (Supremo Tribunal) deferiu o requerimento por Despacho *[omissis]* de 20 de setembro de 2017 e autorizou a revisão relativamente à questão de saber se a recorrida está obrigada, em benefício do recorrente, a incluir no número de horas do trabalho semanal ou mensal os períodos em que o trabalhador está disponível para trabalhar no local de trabalho e, nessa base, atendendo ao trabalho prestado a título de trabalho suplementar face ao tempo de trabalho ordinário, a remunerar o correspondente número de horas extraordinárias, na proporção de 130 % da tarifa horária do salário de base.
6. O recorrente interpôs recurso de revisão da decisão proferida pelo tribunal de segunda instância, baseando-se na aplicação incorreta do direito substantivo e na violação de normas processuais. O recorrente lamenta, em especial, que a recorrida não reconheça como tempo de trabalho o tempo que o trabalhador esteve disponível para trabalhar no local de trabalho e o remunere apenas com um suplemento remuneratório equivalente a 20 % da tarifa horária do salário de base, embora o trabalhador esteja obrigado a estar permanentemente presente no seu local de trabalho e tenha de estar à disposição da entidade patronal. Esta situação contraria o disposto na Diretiva 2003/88 bem como a jurisprudência do Tribunal de Justiça em matéria de interpretação do conceito de tempo de trabalho. O trabalho prestado pelo recorrente deve ser incluído no tempo de trabalho e deve, por conseguinte, ser remunerado como horas extraordinárias.

II. Factos

7. O recorrente prestou funções no exército esloveno com a categoria de sargento e exerceu-as no quartel da localidade de Slovenska Bistrica. Uma semana por mês (7 dias) prestou serviço de prevenção no quartel, 24 horas por dia, todos os dias da semana, incluindo sábado e domingo. Durante esse período, tinha de estar contactável e constantemente presente nas instalações da recorrida. No caso de (sem aviso prévio) chegar a polícia militar, ser realizada uma inspeção ou de chegar uma equipa de intervenção, o recorrente tinha de se apresentar aos recém-chegados e executar as tarefas que lhe fossem ordenadas pelos seus superiores hierárquicos. A título de tais períodos, a recorrida reconheceu e pagou uma remuneração ordinária correspondente a 8 horas de trabalho, imputando 8 horas no seu tempo de trabalho, não imputando todavia as restantes horas no tempo de trabalho, limitando-se a pagar-lhe a título de disponibilidade para trabalhar um mero suplemento remuneratório equivalente a 20 % [da tarifa horária] do salário de base. Não foi alegado nem constatado que, durante o período em apreço, se tenham verificado circunstâncias extraordinárias e imprevisíveis ou eventos excepcionais de qualquer espécie.

III. Legislação nacional

8. Na República da Eslovénia, o instituto da disponibilidade para trabalhar só se encontra parcialmente regulado e de forma não totalmente uniforme.

A Zakon o delovnih razmerjih (Lei aplicável em matéria de relações laborais) (Uradni list RS, n.º 21/2013 e seguintes; a seguir «ZDR-1»), que constitui, na República da Eslovénia, a lei-quadro em matéria laboral, não contém uma definição de disponibilidade para trabalhar. Contudo, no que se refere ao tempo de trabalho, este diploma prevê que, em geral, o tempo de trabalho compreende o tempo de trabalho efetivo e o tempo de descanso, nos termos do artigo 154.º desta mesma lei, assim como o tempo correspondente às faltas justificadas do trabalho nos termos da lei e do acordo coletivo ou de ato regulamentar de carácter geral (artigo 142.º, n.º 1, da ZDR-1). Entende-se por tempo de trabalho efetivo o tempo durante o qual o trabalhador trabalha, ou seja, o tempo durante o qual está à disposição da entidade patronal e cumpre as suas obrigações profissionais conforme previstas no contrato de trabalho (artigo 142.º, n.º 2, da ZDR-1).

9. A Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (Lei relativa ao regime das remunerações no setor público) (Uradni list RS, n.º 56/02 e seguintes; a seguir «ZSPJS»), que regula o sistema remuneratório dos dirigentes e dos trabalhadores do setor público (este estatuto abrange também os trabalhadores do exército esloveno) no setor público, enumera, no seu artigo 23.º, os suplementos remuneratórios dos trabalhadores do setor público. Entre estes, encontra-se também prevista a figura do suplemento remuneratório por trabalho prestado em horário menos favorável.

O n.º 3 do artigo 32.º (que regula os suplementos remuneratórios por trabalho prestado em horário menos favorável) prevê que os trabalhadores do setor público também têm direito a um suplemento remuneratório a título da disponibilidade permanente para trabalhar e que o valor deste deve ficar previsto no acordo coletivo de trabalho do setor público (artigo 32.º, n.º 5, da ZSPJS). A ZSPJS também não contém uma definição de disponibilidade permanente para trabalhar.

10. O acordo coletivo para o setor público que estava em vigor no período controvertido (Uradni list RS, n.º 57/2008 e seguintes, a seguir «KPJS»), estabelecia ¹, no seu artigo 46.º, que os trabalhadores do setor público têm direito a um suplemento remuneratório a título da disponibilidade permanente para trabalhar equivalente a 20 % da tarifa horária do salário de base (n.º 1) e que no caso dos trabalhadores do setor público o período de disponibilidade permanente para trabalhar não é contabilizado como tempo de trabalho (n.º 2). O ato interpretativo da KPJS (Uradni list RS, n.º 112-4869/2008) previa o seguinte, em relação ao artigo 46.º: «A disponibilidade permanente para trabalhar implica que o trabalhador do setor público esteja contactável para que, em caso de necessidade, se possa deslocar até ao local de trabalho fora do seu horário de trabalho. A disponibilidade permanente para trabalhar deve ser fixada em documento escrito. O valor do suplemento remuneratório a título do tempo da disponibilidade permanente para trabalhar é idêntico, independentemente de o trabalhador do setor público ter de estar permanentemente disponível de dia, de noite, em dias úteis, aos domingos, em dias feriados obrigatórios ou em dias feriados facultativos».
11. A Zakon o obrambi (Lei de Defesa; Uradni list RS, n.º 92/94 e seguintes; a seguir «ZObr»), que regula também, nomeadamente, os direitos e as obrigações dos trabalhadores que desenvolvem a sua atividade profissional no setor da defesa, prevê, no seu artigo 96.º, que um trabalhador que desenvolva uma atividade profissional no setor da defesa ² está obrigado, por decisão prévia de um superior hierárquico e devido às exigências do serviço, a exercer as suas funções em condições de trabalho especiais (n.º 1). Entende-se por «condições de trabalho especiais», conceito utilizado no número anterior, a atividade profissional prestada durante um período de trabalho menos favorável para o trabalhador, assim como uma atividade profissional prestada em condições de trabalho menos favoráveis para o trabalhador, ou que implique constrangimentos adicionais, entre as quais:
- a disponibilidade permanente para trabalhar ou estar permanentemente contactável (artigo 96.º, n.º 2, ponto 8, da ZObr); e

¹ [Omissis]

² O artigo 5.º da ZObr contém as definições de: trabalhador, nos termos deste diploma, é o militar ou o civil que desempenha a sua atividade profissional no Exército ou outra pessoa que exerce funções de caráter administrativo ou técnico no Ministério (a seguir: trabalhador que desempenha a sua atividade profissional no setor da defesa, trabalhador no setor da defesa ou trabalhador) (ponto 14a). O militar é aquele que presta serviço militar (ponto 14).

– a prestação de serviços de prevenção (artigo 96.º, n.º 2, ponto 10, da ZObr);

Se durante o período de disponibilidade permanente para trabalhar o trabalhador realizar uma atividade profissional, o tempo de trabalho efetivo é considerado como uma extensão do tempo de trabalho, salvo se a presente Lei dispuser o contrário (artigo 96.º, n.º 3 da ZObr).

12. A figura da disponibilidade permanente para trabalhar no Exército é regulada pelo artigo 97.e da ZObr, nos termos do qual a disponibilidade permanente para trabalhar equivale ao tempo durante o qual o trabalhador que desenvolve a sua atividade no setor da defesa deve estar disponível para trabalhar no local de trabalho, num local determinado ou no seu domicílio (n.º 1). A disponibilidade para trabalhar não é contabilizada no número de horas de trabalho semanal ou mensal. Se o trabalhador trabalhar efetivamente durante o período da disponibilidade permanente para trabalhar, essas horas de trabalho efetivo são contabilizadas no tempo de trabalho semanal ou mensal (n.º 2). O Ministro determina os casos e as modalidades de aplicação da disponibilidade para trabalhar nos locais de trabalho, num local determinado ou no domicílio. Os casos e as modalidades de aplicação da disponibilidade para trabalhar no Exército são determinados pelo Chefe de Estado-Maior-General (n.º 3). A disponibilidade para trabalhar em local determinado é equiparada à disponibilidade para trabalhar no local de trabalho (n.º 4).
13. Para efeitos do presente litígio, é também relevante o regime jurídico do serviço de prevenção, previsto no artigo 97.ç da ZObr. Este diploma prevê que, em regra, os serviços de prevenção têm uma duração ininterrupta de 24 horas (n.º 1). Os militares que prestam serviço de prevenção são considerados trabalhadores com horário de trabalho fracionado. As horas durante as quais não realizam nenhuma atividade profissional efetiva não são contabilizadas no tempo de trabalho, sendo consideradas como disponibilidade para trabalhar no local de trabalho (n.º 2). A atividade profissional diária durante o serviço de prevenção não pode ter uma duração superior a 12 horas. Em caso de emergência ou para efeitos de conclusão de uma tarefa já iniciada, o tempo de trabalho dos militares pode ser alargado a título excecional. Todavia, neste caso, considera-se que as horas de trabalho após as 12 horas de trabalho já prestadas excedem o tempo de trabalho ordinário (n.º 3). A prestação do serviço de prevenção tem uma duração máxima ininterrupta de 7 dias. Os militares têm direito a períodos de descanso no local em que prestam o serviço de prevenção, considerando-se que 12 horas são tempo de trabalho ordinário e que as restantes 12 horas são, pelo contrário, consideradas tempo de disponibilidade para trabalhar (n.º 4).
14. Dessa forma, a ZObr equipara a disponibilidade para trabalhar no local de trabalho ou em local determinado (em que o trabalhador tem de estar presente no local de trabalho e à disposição da entidade patronal para efeitos profissionais), no que respeita à imputação no tempo de trabalho e da remuneração, à disponibilidade para trabalhar no domicílio (em que o trabalhador está disponível no seu domicílio). É entendimento deste tribunal que esta legislação não está em

conformidade com a Diretiva 2003/88 nem com a jurisprudência do Tribunal de Justiça ³.

IV. Quanto à aplicação da Diretiva 2003/88 e quanto à primeira questão

15. Nos termos do artigo 1.º, n.º 3 da Diretiva 2003/88, esta é aplicável a todos os setores de atividade, privados e públicos, na aceção do artigo 2.º da Diretiva 89/391, sem prejuízo do disposto nos artigos 14.º, 17.º, 18.º e 19.º da referida diretiva. Por conseguinte, o âmbito de aplicação da diretiva sobre o tempo de trabalho está relacionado com o âmbito de aplicação da Diretiva 89/391, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho. O artigo 2.º, n.º 2 da [Diretiva 89/391] dispõe que a mesma não é aplicável sempre que se lhe oponham de forma vinculativa determinadas particularidades inerentes a certas atividades específicas da função pública, nomeadamente das forças armadas ou da polícia, ou a outras atividades específicas dos serviços de proteção civil.
16. Segundo a jurisprudência do Tribunal de Justiça, a derrogação constante do artigo 2.º da Diretiva relativa à segurança no trabalho, foi introduzida com o propósito de garantir o bom funcionamento dos serviços indispensáveis à proteção da segurança, da saúde e da ordem públicas em circunstâncias de gravidade e amplitude excecionais, por exemplo uma catástrofe, que se caracterizam por não se prestarem, por natureza, a uma planificação do tempo de trabalho das equipas de intervenção e socorro ⁴. É válido o mesmo entendimento no caso de catástrofes naturais ou tecnológicas, de atentados, de acidentes com maior gravidade ou de outros acontecimentos do mesmo género, cuja gravidade e magnitude exigem a adoção de medidas indispensáveis à proteção da vida, da saúde, bem como da segurança da coletividade. Nestas circunstâncias, a necessidade de preservar a segurança e a integridade da comunidade prevalece, transitoriamente, sobre o objetivo das referidas diretivas, que consiste na proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores ⁵.
17. Do artigo 14.º da Diretiva 2003/88 também não se pode inferir que esta não se aplica ao pessoal militar ou aos trabalhadores que exercem a sua atividade no setor da defesa. Para além da derrogação acima mencionada, e apesar de o capítulo 5 da Diretiva 2003/88 (artigos 17.º a 19.º) também prever determinadas derrogações às disposições da diretiva, essas derrogações aplicam-se unicamente aos artigos 3.º (descanso diário), 4.º (pausas), 5.º (descanso semanal), 8.º (duração do trabalho noturno) e 16.º (períodos de referência para efeitos de

³ [Omissis]

⁴ V. Acórdão do Tribunal de Justiça de 5 de outubro de 2004 (C-397/01 a C-403/01, EU:C:2004:584, n.ºs 50 a 57).

⁵ V. Despacho do Tribunal de Justiça de 14 de julho de 2005 (C-52/04, EU:C:2005:467, n.ºs 45 a 55).

aplicação do descanso semanal, da duração máxima do trabalho semanal e da duração do trabalho noturno). Segundo a jurisprudência do Tribunal de Justiça, estas exceções não permitem derogar as definições dos conceitos de «tempo de trabalho» e de «período de descanso» que constam do artigo 2.º desta diretiva ⁶.

18. No caso em apreço, o recorrente realizou o seu trabalho ordinário, ou seja, prestou serviço de prevenção em tempo de paz. Prestou regularmente (todos os meses) o seu trabalho, tendo estado presente de modo ininterrupto durante uma semana no local de trabalho (no quartel). Não estão em causa tarefas nem circunstâncias de carácter excecional que não pudessem ter sido objeto de uma organização prévia do tempo de trabalho.
19. Por outro lado, na jurisprudência proferida até à data pelo Tribunal de Justiça, não é clara a posição quanto à questão de saber se, à luz do disposto no artigo 1.º da Diretiva 2003/88 (em conjugação com o disposto na Diretiva 89/391), o artigo 2.º desta diretiva também se aplica aos trabalhadores que (considerando a formulação da nossa lei, a ZObr) desenvolvem a sua atividade profissional no setor da defesa ou como pessoal militar em tempo de paz.

Neste sentido, submete-se ao Tribunal de Justiça a seguinte questão prejudicial:

«O artigo 2.º da Diretiva 2003/88 também se aplica aos trabalhadores que desempenham a sua atividade no setor da defesa ou ao pessoal militar que presta serviço de prevenção em tempo de paz?»

V. Conceito de tempo de trabalho e de disponibilidade para trabalhar na jurisprudência elaborada até à data pelo Tribunal de Justiça

20. Suscita-se também o problema do tempo de trabalho nas diversas formas de disponibilidade para trabalhar que, no caso em apreço, reveste a forma de disponibilidade para trabalhar num quartel.
21. O artigo 2.º, n.º 1 da Diretiva 2003/88 define, em especial, como «tempo de trabalho» qualquer período durante o qual o trabalhador está a trabalhar ou se encontra à disposição da entidade patronal e no exercício da sua atividade ou das suas funções, de acordo com a legislação e/ou a prática nacional e, no n.º 2, por «período de descanso», qualquer período que não seja tempo de trabalho.
22. A questão relativa àquilo que deve ser considerado tempo de trabalho foi abordada pelo Tribunal de Justiça, em particular, nos processos SIMAP (C-303/98), Jaeger (C-151/02) e Dellas (C-14/04). O Tribunal declarou que o período de disponibilidade permanente para trabalhar dos trabalhadores que implique a presença física dos trabalhadores no local de trabalho deve ser considerado na sua totalidade como tempo de trabalho, na aceção da diretiva; pelo contrário, se os

⁶ V. Acórdão do Tribunal de Justiça de 9 de setembro de 2003 (C-151/02, EU:C:2003:437, n.º 91).

trabalhadores estiverem obrigados a estarem disponíveis para trabalhar a qualquer momento, mas não forem obrigados a permanecer num local determinado pela entidade patronal, só o tempo em que tenha havido prestação efetiva dos serviços deve ser considerado como tempo de trabalho ⁷.

23. Nos referidos processos, o Tribunal de Justiça sublinhou, em particular, que os trabalhadores que devam estar presentes no local de trabalho ou em local indicado pela entidade patronal estão sujeitos a obrigações ou a constrangimentos bastante mais gravosos, pois têm de estar separados do seu ambiente familiar e social e têm uma menor liberdade de gestão do tempo quando não lhes é solicitado o exercício da sua atividade profissional. Nestas condições, não se pode considerar que um trabalhador que está à disposição no local determinado pela entidade patronal se encontra numa situação de descanso no decurso dos períodos em que, embora esteja permanentemente disponível para trabalhar, não exerce efetivamente uma atividade profissional ⁸. O Tribunal de Justiça declarou ainda que excluir do conceito de tempo de trabalho o período dos serviços de guarda prestado em regime de presença física, poria seriamente em causa a prossecução do objetivo da Diretiva 93/104, que consiste em garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores, para que possam beneficiar de períodos mínimos de descanso e de períodos de pausa adequados ⁹. Salientou também que os serviços de urgência que o trabalhador presta em regime de presença física em estabelecimento da entidade patronal devem ser considerados integralmente tempo de trabalho na aceção da diretiva, independentemente das prestações de trabalho que tenham sido efetivamente realizadas pelo interessado durante esses serviços de guarda ¹⁰. Não é relevante que seja disponibilizado ao trabalhador um quarto para descanso onde este possa descansar ou dormir durante os períodos em que os seus serviços não sejam exigidos. Tais períodos de inatividade profissional são inerentes aos serviços de guarda, para os quais é determinante que o trabalhador esteja fisicamente presente no local indicado pela entidade patronal e que permaneça à disposição desta para poder prestar imediatamente o seu trabalho em caso de necessidade ¹¹.
24. Pelo contrário, os trabalhadores que tenham de estar permanentemente contactáveis, sem terem de estar efetivamente presentes no local indicado pela

⁷ Comunicação interpretativa sobre a Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho (2017/C 165/01) de 24 de maio de 2017.

⁸ V. Acórdão do Tribunal de Justiça de 9 de setembro de 2003 (C-151/02, EU:C:2003:437, n.º 65).

⁹ V. Acórdão do Tribunal de Justiça de 3 de outubro de 2000 (C-303/98, EU:C:2000:528, n.º 49).

¹⁰ V. Acórdão do Tribunal de Justiça de 1 de dezembro de 2005 (C-14/04, EU:C:2005:728, n.ºs 46 e 47).

¹¹ V. Acórdão do Tribunal de Justiça de 9 de setembro de 2003 (C-151/02, EU:C:2003:437, n.ºs 60 a 64).

entidade patronal podem organizar o seu tempo com menos constrangimentos e dedicar-se aos seus interesses. Nestas condições, apenas deve ser considerado tempo de trabalho, na aceção da diretiva, o tempo equivalente à prestação efetiva dos serviços, que inclui o tempo necessário para chegar ao local em que os serviços devem ser prestados¹². O Tribunal de Justiça declarou também, no processo Matzak (C-518/15), que o artigo 2.º da Diretiva 2003/88 deve ser interpretado no sentido de que os períodos de disponibilidade permanente para trabalhar no domicílio de um trabalhador (um bombeiro) com a obrigação de responder às chamadas da entidade patronal num prazo de 8 minutos, prazo este que restringe muito significativamente as possibilidades de ter outras atividades, devem ser considerados «tempo de trabalho».

25. Deste modo, segundo a jurisprudência do Tribunal de Justiça, aquando da apreciação da questão de saber se a disponibilidade permanente para trabalhar deve ser incluída no tempo de trabalho, é acima de tudo essencial determinar se se trata de uma disponibilidade para trabalhar no local de trabalho ou em local indicado pela entidade patronal (que é incluída no tempo de trabalho) ou se, pelo contrário, se trata de uma disponibilidade para trabalhar na qual o trabalhador se encontra no seu domicílio, a qual, salvo casos excecionais, não é incluída no tempo de trabalho.
26. No caso em apreço, durante o serviço de prevenção (no período que a entidade patronal qualificou como de disponibilidade para trabalhar), o recorrente esteve sempre presente fisicamente no local de trabalho (no quartel) e à disposição da entidade patronal por exigências profissionais; não tendo, no entanto, esse tempo sido reconhecido como tempo de trabalho do trabalhador, coloca-se a questão de saber se a referida legislação é conforme com a Diretiva 2003/88.
27. Neste sentido, suscitam dúvidas, em particular, as disposições do artigo 97.č, n.º 2, da ZObr (segundo o qual as horas de prevenção durante as quais os trabalhadores não realizam nenhuma atividade profissional efetiva não são contabilizadas como tempo de trabalho, sendo consideradas disponibilidade no local de trabalho), do artigo 97.č, n.º 4, da ZObr (segundo o qual o pessoal militar tem direito a períodos de pausa para descanso no local em que presta serviços de prevenção, de tal modo que 12 horas são consideradas tempo de trabalho ordinário e as restantes 12 horas são consideradas, pelo contrário, tempo de disponibilidade para trabalhar), do artigo 97.e, n.º 1, da ZObr (que equipara a disponibilidade para trabalhar em que este se encontra no seu domicílio à disponibilidade para trabalhar no local de trabalho e em local determinado) e, em conjugação com o acima disposto, do artigo 97.e, n.º 2, da ZObr (nos termos do qual a disponibilidade para trabalhar não é contabilizada no número de horas de trabalho semanal ou mensal).

¹² V. Acórdão do Tribunal de Justiça de 3 de outubro de 2000 (C-303/98, EU:C:2000:528, n.º 50).

VI. Quanto à fundamentação da segunda questão

28. A problemática da regulação do regime da disponibilidade permanente para trabalhar nas Forças Armadas da República da Eslovénia (assim como das forças policiais e dos trabalhadores pelo setor público) já foi abordada pela Comissão Europeia. É o que resulta nomeadamente do Relatório da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho e ao Comité Económico e Social, de 21 de dezembro de 2010 e do seu relatório detalhado (*Detailed report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time*, de 26 de abril de 2017¹³).
29. Não é possível aplicar diretamente a Diretiva 2003/88 ao caso em apreço. Em princípio, as disposições de uma diretiva beneficiam os particulares através de atos de execução adotados pelos Estados-Membros. Contudo, tal não exclui a possibilidade de um particular fazer valer, contra o Estado, as obrigações do Estado decorrentes da diretiva, obrigações essas que, no entanto, devem ser, do ponto de vista substancial, incondicionais e suficientemente precisas e capazes de criarem determinados direitos que o particular pode invocar e exercer na relação com o Estado. Não se pode considerar que a disposição do artigo 2.º da Diretiva 2003/88, do ponto de vista substancial, é incondicional e suficientemente clara para criar determinados direitos na esfera jurídica do recorrente, na medida em que esta disposição só contém uma definição genérica do tempo de trabalho. Considera-se, assim, que o presente tribunal de recurso não pode aplicar diretamente a referida disposição.
30. Face ao exposto, verifica-se que existe na República da Eslovénia, no Exército (e também no âmbito das forças policiais e do setor público, à luz das disposições da KPJS), um problema sistemático de compreensão e de aplicação da Diretiva 2003/88, bem como do conceito, que lhe está associado, de tempo de trabalho, no presente caso, de disponibilidade permanente para trabalhar. Este tribunal encontra-se assim na situação de não poder aplicar a legislação eslovena por considerar que esta é incompatível com o direito da União (com a Diretiva 2003/88); por outro lado, todavia, é entendimento deste tribunal que o artigo 2.º da diretiva não tem efeito direto. Em todo o caso, ao pronunciar-se sobre o mérito do litígio (neste âmbito, encontramos diversos processos semelhantes), este tribunal pretende aplicar o direito da União, ou seja, a Diretiva 2003/88, e, por esta razão, necessita da respetiva interpretação, motivo pelo qual submete ao Tribunal de Justiça a seguinte questão prejudicial:

A disposição do artigo 2.º da Diretiva 2003/88 opõe-se a uma norma nacional nos termos da qual não são contabilizados no tempo de trabalho nem os períodos em que os trabalhadores que desempenham a sua atividade no setor da defesa estiveram disponíveis para trabalhar no local de trabalho ou em local determinado (mas não no seu domicílio), nem os períodos em que o pessoal militar que

¹³ V. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:52017SC0204>, págs. 6 e 9; v. Capítulo III. C, On-call time.

trabalha no setor da defesa esteve presente no local de trabalho, no âmbito de serviços de prevenção, durante os quais esse pessoal militar não prestou nenhuma atividade profissional efetiva, mas teve todavia de estar fisicamente presente no quartel?

Por conseguinte, este tribunal decidiu submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

- O artigo 2.º da Diretiva 2003/88 também se aplica aos trabalhadores que desempenham a sua atividade no setor da defesa ou ao pessoal militar que presta serviço de prevenção em tempo de paz?

- A disposição do artigo 2.º da Diretiva 2003/88 opõe-se a uma norma nacional nos termos da qual não são contabilizados no tempo de trabalho os períodos em que os trabalhadores que desempenham a sua atividade no setor da defesa estiveram disponíveis para trabalhar no local de trabalho ou em local determinado (mas não no seu domicílio) nem os períodos em que o pessoal militar que trabalha no setor da defesa esteve presente no local de trabalho, no âmbito de serviços de prevenção, durante os quais esse pessoal militar não prestou nenhuma atividade profissional efetiva, mas teve todavia de estar fisicamente presente no quartel?

[Omissis]