

Cerere de decizie preliminară

Cauza C-742/19

Data depunerii:

10 octombrie 2019

Instanța de trimitere:

Vrhovno sodišče Republike Slovenije (Slovenia)

Data deciziei de trimitere:

10 septembrie 2019

Recurent:

B. K.

Intimată:

Republica Slovenia

VRHOVNO SODIŠČE REPUBLIKE SLOVENIJE

DELOVNO-SOCIALNI ODDELEK

[Curtea Supremă a Republicii Slovenia

Secția pentru litigii de muncă și asigurări sociale]

[*omissis*]

CERERE

DE DECIZIE PRELIMINARĂ

Pe rolul Vrhovno sodišče Republike Slovenije [Curtea Supremă a Republicii Slovenia] se află un litigiu în materia dreptului muncii inițiat de **B. K.** [*omissis*], recurent, împotriva **Republicii Slovenia (Ministerul Apărării)** [*omissis*], intimată,

prin care se solicită **remunerarea orelor suplimentare.**

Vrhovno sodišče Republike Slovenije [Curtea Supremă a Republicii Slovenia]
[omissis],

prin ordonanța [omissis], a suspendat judecarea cauzei și a decis să adreseze Curții de Justiție a Uniunii Europene o cerere de decizie preliminară. [OR 2]

I. Procedura și argumentele părților

1. Recurentul a introdus o acțiune prin care a solicitat intimatei remunerarea orelor de permanență pe care le-a efectuat la locul de muncă, și aceasta cu titlu de ore suplimentare. În mod concret, el solicită diferența lunară dintre orele de permanență remunerate (în cuantum de 20 % din tariful orar al salariului de bază) și sumele corespunzătoare acestor ore de permanență, calculate în cuantum de 130 % din tariful orar al salariului de bază (adică într-un cuantum egal cu valoarea orelor suplimentare), și aceasta pentru perioada cuprinsă între luna februarie 2014 și luna iulie 2015. În opinia recurentului, intimata ar trebui să cuprindă în totalitate în timpul de lucru orele de permanență continuă prestate de el la locul de muncă (pe durata serviciului de supraveghere) și, în consecință, ar trebui să le remunereze ca timp de lucru normal sau ca ore suplimentare. Acesta și-a justificat cererea afirmând că a trebuit să fie prezent în permanență la locul de muncă sau într-un loc determinat (la cazarmă), la dispoziția angajatorului său și separat de domiciliul și de familia sa.
2. Intimata s-a opus cererii recurentului. Aceasta a afirmat că a calculat remunerația recurentului în conformitate cu dispozițiile legale. Potrivit acestor dispoziții, permanența la locul de muncă sau într-un loc determinat nu este cuprinsă în timpul de lucru, astfel încât, pentru perioada de permanență, recurentul are dreptul numai la o indemnizație într-un cuantum de 20 % din tariful orar.
3. Prin hotărârea [omissis] din 26 septembrie 2016, instanța de prim grad de jurisdicție a respins cererea recurentului având ca obiect calculul orelor de lucru efectuate în plus față de timpul de lucru normal în perioada relevantă în speță, exprimat în sume brute, astfel cum rezultă din dispozitivul hotărârii atacate, deducerea din aceste sume a obligațiilor legale, precum și plata sumelor nete, majorate cu dobânzile moratorii prevăzute de lege. Instanța menționată a declarat că intimata a calculat corect remunerația recurentului, în conformitate cu legislația națională din domeniul apărării, potrivit căreia permanența la locul de muncă sau într-un loc determinat (în timpul serviciului de permanență) nu este cuprinsă, în ansamblul său, în timpul de lucru. Prin urmare, pentru aceste perioade, recurentul are dreptul numai la o indemnizație pentru timpul de permanență în cuantum de 20 % din tariful orar, indemnizație care, de altfel, i-a fost plătită.
4. Prin hotărârea [omissis] din 4 mai 2017, instanța de al doilea grad de jurisdicție a respins apelul declarat de recurent, confirmând hotărârea instanței de prim grad de jurisdicție. Instanța menționată a declarat, printre altele, că reglementarea națională privind serviciul de permanență în domeniul apărării nu este contrară Directivei 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie

2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO 2003, L 299, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 3, denumită în continuare „Directiva 2003/88/CE”). Directiva amintită prevede expres la articolul 1, printre altele, că aceasta nu este aplicabilă atunci când caracteristici inerente anumitor activități specifice din domeniul administrației publice (cum ar fi forțele armate sau poliția) sunt, în mod inevitabil, în contradicție cu dispozițiile acesteia. Reglementarea privind serviciul de permanență în speță, având în vedere cerințele specifice administrației publice, așa cum este cazul armatei slovene, nu contravine, așadar, Directivei 2003/88/CE, dat fiind că este respectat și articolul 2 alineatul [2] din Directiva 89/391/CEE. În contextul apelului, recurentul ar fi făcut în mod nejustificat trimitere la Hotărârea Curții de Justiție a Uniunii Europene (denumită în continuare „Curtea de Justiție”) din 3 octombrie 2000 (C-303/98, EU:C:2000:528), dat fiind că această cauză nu este comparabilă cu cea de față, ținând seama de particularitățile muncii în cadrul armatei, precum și de faptul că, în acea cauză, era vorba despre o problemă diferită (speță referitoare la serviciile de gardă efectuate de lucrătorii din anumite instituții cu caracter social sau medical și în serviciile de urgență) și că, în plus, organizarea procesului de muncă în cadrul armatei este diferită de organizarea procesului de muncă în astfel de instituții. [OR 3]

5. Recurentul a formulat cerere de încuviințare a introducerii unui recurs în casație. Vrhovno sodišče [Curtea Supremă] a admis această cerere prin ordonanța [omissis] din 20 septembrie 2017 și a încuviințat introducerea recursului cu privire la aspectul dacă intimata este obligată, în favoarea recurentului, să includă perioadele de permanență la locul de muncă în numărul de ore de lucru săptămânale sau lunare și, pe această bază, pentru munca prestată în plus față de timpul de lucru normal, să remunereze numărul corespunzător de ore suplimentare într-un quantum de 130 % din tariful orar al salariului de bază.
6. Împotriva hotărârii definitive a instanței de al doilea grad de jurisdicție recurentul a declarat recurs pentru motivul aplicării eronate a dreptului material și al încălcării substanțiale a unor norme procedurale. Recurentul invocă în special faptul că intimata nu îi recunoaște timpul de permanență la locul de muncă drept timp de lucru și că plătește pentru acesta o simplă indemnizație de 20 % din tariful orar al salariului de bază, deși el trebuie să fie prezent în permanență la locul de muncă și trebuie să rămână la dispoziția angajatorului. Acest aspect contravine Directivei 2003/88/CE și jurisprudenței Curții de Justiție privind interpretarea noțiunii de timp de lucru. Munca prestată de recurent ar trebui să fie cuprinsă în timpul de lucru și, în consecință, să fie remunerată ca ore suplimentare.

II. Situația de fapt

7. Recurentul a fost încadrat în armata slovenă cu gradul de subofițer și și-a îndeplinit sarcinile de serviciu la cazarma din Slovenska Bistrica. O săptămână pe lună (7 zile), acesta presta serviciul de permanență la cazarmă, timp de 24 de ore pe zi în fiecare zi din săptămână, inclusiv sâmbăta și duminica. În această

periodă, el trebuia să poată fi contactat și să fie prezent în permanență în spațiile intimei. În cazul sosirii (neanunțate) a poliției militare, a unei inspecții sau a unei echipe de intervenție, el era obligat să se prezinte noilor veniți și să execute sarcinile comandate de superiorii ierarhici. În aceste perioade, intimata i-a recunoscut și i-a plătit o remunerație normală pentru opt ore de lucru, cuprinzând opt ore în timpul său de lucru, însă nu a cuprins în timpul de lucru celelalte ore, limitându-se să îi plătească o simplă indemnizație pentru perioada de permanență în cuantum de 20 % din salariul de bază. Nu s-a susținut și nici nu s-a constatat că, în perioada în litigiu, au survenit împrejurări neobișnuite și imprevizibile sau evenimente excepționale de orice natură.

III. Dreptul național

8. În Republica Slovenia, instituția permanenței este reglementată doar parțial și într-un mod care nu este pe deplin uniform.

Zakon o delovnih razmerjih [Legea privind raporturile de muncă] (Uradni list RS nr. 21/2013 și următoarele, denumită în continuare „ZDR-1”), care, în Republica Slovenia, reprezintă legea-cadru în materia raporturilor de muncă, nu definește noțiunea de permanență. În schimb, în ceea ce privește timpul de lucru, aceasta prevede, în general, că timpul de lucru cuprinde timpul de lucru efectiv și timpul de pauză în sensul articolului 154 din aceeași lege, precum și timpul corespunzător absențelor justificate de la locul de muncă în conformitate cu dispozițiile legale și cu contractul colectiv de muncă sau cu un act normativ cu aplicabilitate generală (articolul 142 alineatul 1 din ZDR-1). Constituie timp de lucru efectiv tot acel timp în care lucrătorul muncește, adică perioada în care lucrătorul se află la dispoziția angajatorului și își îndeplinește obligațiile profesionale în temeiul contractului de muncă (articolul 142 alineatul 2 din ZDR-1).

9. Zakon o sistemu plač v javnem sektorju [Legea privind regimul remunerațiilor în sectorul public] (Uradni list RS nr. 56/02 și următoarele, denumită în continuare „ZSPJS”), care reglementează sistemul de remunerare a funcționarilor și a funcționarilor publici (personalul armatei slovene are de asemenea acest statut) din sectorul public, prevede la articolul 23 indemnizațiile la care au dreptul funcționarii publici. Printre acestea figurează și indemnizația pentru munca prestată în intervale orare mai puțin favorabile. **[OR 4]**

Alineatul 3 al articolului 32 (care reglementează indemnizația pentru munca prestată în intervale orare mai puțin favorabile) prevede că funcționarii publici au de asemenea dreptul la o indemnizație pentru perioada de permanență și că cuantumul acesteia este stabilit prin contractul colectiv pentru sectorul public (articolul 32 alineatul 5 din ZSPJS). Nici ZSPJS nu furnizează o definiție a permanenței.

10. Contractul colectiv pentru sectorul public în vigoare în perioada în litigiu (Uradni list RS nr. 57/2008 și următoarele, denumit în continuare „KPJS”) prevede¹ la articolul 46 că funcționarii publici au dreptul la o indemnizație pentru perioada de permanență în cuantum de 20 % din tariful orar al salariului de bază (alineatul 1) și că perioadele de permanență ale unui funcționar public nu se iau în calcul ca timp de lucru (alineatul 2). Actul de interpretare a KPJS (Uradni list RS, nr. 112-4869/2008) prevedea următoarele cu privire la articolul 46: „[p]ermanența presupune ca funcționarul public să poată fi contactat în afara programului său de lucru, astfel încât, în caz de nevoie, să se asigure posibilitatea de a ajunge la locul de muncă. Permanența trebuie să fie dispusă în scris. Cuantumul indemnizației pentru perioada de permanență este același, indiferent de faptul că funcționarul public efectuează permanența pe timpul zilei sau al nopții, într-o zi lucrătoare, duminică, într-o zi de sărbătoare sau la o dată recunoscută prin lege ca zi de sărbătoare legală”.
11. Zakon o obrambi [Legea apărării] (Uradni list RS nr. 92/94 și următoarele, denumită în continuare „ZObr”), care reglementează, printre altele, drepturile și obligațiile lucrătorilor care își exercită activitatea profesională în domeniul apărării, prevede la articolul 96 că un lucrător care desfășoară o activitate profesională în domeniul apărării² este obligat, pe baza deciziei unui superior ierarhic și pentru nevoile serviciului, să își îndeplinească sarcinile în condiții de muncă deosebite (alineatul 1). Prin „condiții de muncă deosebite”, menționate la punctul precedent, se înțelege o activitate profesională desfășurată într-o perioadă de lucru mai puțin favorabilă lucrătorului, precum și o activitate profesională desfășurată în condiții de muncă mai puțin favorabile sau care implică sarcini suplimentare, printre care legea prevede și:
- permanența sau posibilitatea de a fi contactat (articolul 96 alineatul 2 punctul 8 din ZObr) și
 - prestarea de servicii de permanență (articolul 96 alineatul 2 punctul 10 din ZObr).
- În cazul în care, în perioada de permanență, lucrătorul efectuează o activitate profesională, timpul de lucru efectiv este considerat o extensie a timpului de lucru, dacă prezenta lege nu prevede altfel (articolul 96 alineatul 3 din ZObr). **[OR 5]**
12. Permanența în cadrul armatei este reglementată la articolul 97e din ZObr, potrivit căruia permanența este perioada în care lucrătorul care își desfășoară activitatea în

¹ [omissis]

² Articolul 5 din ZObr conține definițiile noțiunilor: în sensul acestei legi, lucrătorul este un militar sau un civil care își desfășoară activitatea profesională în cadrul armatei ori o altă persoană care îndeplinește sarcini cu caracter administrativ sau tehnic în cadrul ministerului (denumit în continuare „lucrătorul care își desfășoară activitatea profesională în domeniul apărării, lucrătorul din domeniul apărării sau lucrătorul”) (punctul 14a). Este militar persoana care prestează serviciul militar (punctul 14).

domeniul apărării este obligat să fie disponibil la locul de muncă, într-un loc determinat sau la domiciliu (alineatul 1). Perioadele de permanență nu se iau în considerare la calcularea numărului de ore de lucru săptămânale sau lunare. În cazul în care lucrătorul muncește efectiv în perioada de permanență, orele respective de lucru efectiv se iau în considerare la calcularea numărului de ore de lucru săptămânale sau lunare (alineatul 2). Ministrul stabilește cazurile și modalitățile de realizare a permanenței în spațiile de lucru, într-un loc determinat sau la domiciliu. Cazurile și modalitățile de realizare a permanenței în cadrul armatei se stabilesc de către șeful statului major al apărării (alineatul 3). Permanența într-un loc determinat este asimilată permanenței la locul de muncă (alineatul 4).

13. Pentru prezenta cauză prezintă de asemenea interes regimul juridic al serviciului de permanență, reglementat la articolul 97c din ZObr. Acest articol prevede că, de regulă, serviciile de permanență durează o perioadă neîntreruptă de 24 de ore (alineatul 1). Militarii care prestează serviciu de permanență sunt considerați lucrători cu timp de lucru fracționat. Orele în care ei nu desfășoară nicio activitate profesională efectivă nu sunt cuprinse în timpul de lucru, ci sunt considerate permanență la locul de muncă (alineatul 2). Activitatea profesională zilnică în timpul serviciului de permanență nu poate depăși 12 ore. În caz de urgență sau pentru finalizarea unei misiuni deja inițiate, programul de lucru al militarilor poate fi prelungit în mod excepțional. În acest caz însă, orele de lucru efectuate ulterior celor 12 ore de muncă deja prestate sunt considerate ore de lucru suplimentare (alineatul 3). Prestarea serviciului de permanență poate dura fără întrerupere cel mult șapte zile. Militarii au dreptul la perioade de pauză pentru repaus la locul în care prestează serviciul de permanență, astfel încât 12 ore sunt considerate timp de lucru normal, iar celelalte 12 ore sunt considerate ore de permanență (alineatul 4).
14. ZObr stabilește astfel o identitate, din punctul de vedere al cuprinderii în timpul de lucru și al remunerării, între permanența la locul de muncă sau într-un loc determinat (când lucrătorul trebuie să fie prezent la locul de muncă, iar aici trebuie să rămână la dispoziția angajatorului în scopul îndeplinirii obligațiilor profesionale) și permanența la domiciliu (când lucrătorul rămâne disponibil la domiciliul său). S-a reținut că acest aspect nu este conform cu Directiva 2003/88/UE și cu jurisprudența Curții de Justiție³. [OR 6]

IV. Cu privire la aplicarea Directivei 2003/88/CE și la prima întrebare

15. Potrivit articolului 1 alineatul (3) din Directiva 2003/88/CE, aceasta se aplică tuturor sectoarelor de activitate, private sau publice, în sensul articolului 2 din Directiva 89/391/CEE, fără a aduce atingere articolelor 14, 17, 18 și 19 din aceeași directivă. Prin urmare, domeniul de aplicare al Directivei privind timpul de lucru este în parte legat de domeniul de aplicare al Directivei 89/391/CEE privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității

³ [omissis]

și sănătății lucrătorilor la locul de muncă. Articolul 2 alineatul (2) din directiva menționată prevede că aceasta nu este aplicabilă atunci când caracteristici inerente anumitor activități specifice din domeniul administrației publice, cum ar fi forțele armate sau poliția, sau anumitor activități specifice din domeniul serviciilor de protecție civilă sunt, în mod inevitabil, în contradicție cu dispozițiile acesteia.

16. Potrivit jurisprudenței Curții de Justiție, derogarea prevăzută la articolul 2 din Directiva privind securitatea la locul de muncă a fost introdusă exclusiv în scopul de a asigura funcționarea corespunzătoare a serviciilor esențiale pentru protecția sănătății, a securității și a ordinii publice, de exemplu în situații de catastrofă de o gravitate și de o amploare excepționale, în care nu este posibil să se planifice timpul de lucru al echipelor de urgență⁴. Același lucru este valabil în cazul unor calamități naturale sau tehnologice, al unor atacuri, al unor accidente grave sau al altor evenimente de aceeași natură, a căror gravitate și amploare impun adoptarea unor măsuri indispensabile pentru protejarea vieții și a sănătății, precum și a securității colectivității. În aceste condiții, necesitatea de a proteja securitatea și integritatea colectivității prevalează în mod provizoriu asupra obiectivului directivelor menționate, care constă în protecția securității și a sănătății lucrătorilor⁵.
17. Nici din articolul 14 din Directiva 2003/88/CE nu se poate deduce că această directivă nu se aplică personalului militar sau lucrătorilor care își desfășoară activitatea în domeniul apărării. Pe lângă derogarea menționată mai sus, capitolul 5 din Directiva 2003/88/CE (articolele 17-19) prevede de asemenea unele derogări de la dispozițiile directivei, însă derogările sunt permise numai în raport cu articolul 3 (repausul zilnic), cu articolul 4 (timpul de pauză), cu articolul 5 (repausul săptămânal), cu articolul 8 (durata muncii de noapte) și cu articolul 16 (perioadele de referință pentru aplicarea dispozițiilor privind repausul săptămânal, timpul maxim de lucru săptămânal și durata muncii de noapte). Potrivit jurisprudenței Curții de Justiție, astfel de excepții nu permit derogarea de la definițiile noțiunilor de „timp de lucru” și de „perioadă de repaus” care figurează la articolul 2 din această directivă⁶.
18. În speță, recurentul și-a desfășurat activitatea normală, adică a prestat serviciul de permanență pe timp de pace. El și-a desfășurat activitatea în mod regulat (în fiecare lună), astfel încât să fie prezent fără întrerupere timp de o săptămână la locul de muncă (la cazarmă). Nu a fost vorba despre misiuni sau despre situații excepționale, de natură să facă imposibilă o organizare prealabilă a timpului de lucru.

⁴ A se vedea Hotărârea Curții din 5 octombrie 2004 (C-397/01-C-403/01, EU:C:2004:584), punctele 50-57.

⁵ A se vedea Ordonanța Curții din 14 iulie 2005 (C-52/04, EU:C:2005:467), punctele 45-55.

⁶ A se vedea Hotărârea Curții din 9 septembrie 2003 (C-151/02, EU:C:2003:437), punctul 91.

19. Pe de altă parte, din jurisprudența Curții de Justiție elaborată până în prezent nu reiese o poziție foarte clară în ceea ce privește problema dacă, în lumina articolului 1 din Directiva 2003/88/CE (coroborat cu Directiva 89/391/CEE), articolul 2 din aceeași directivă se aplică și lucrătorilor care (ținând seama de modul de redactare a legii slovene, ZObr) lucrează în domeniul apărării sau personalului militar pe timp de pace.

În această privință, se adresează, aşadar, Curții de Justiție următoarea întrebare preliminară:

„Articolul 2 din Directiva 2003/88/CE se aplică de asemenea lucrătorilor care își desfășoară activitatea în domeniul apărării sau personalului militar care prestează serviciul de permanență pe timp de pace?”

V. Noțiunile de timp de lucru și de permanență în jurisprudența elaborată până în prezent de Curtea de Justiție

20. Se pune de asemenea problema timpului de lucru în diversele forme de permanență, care, în speță, este cea de permanență la cazarmă.
21. Directiva 2003/88/CE definește, printre altele, la punctul 1 al articolului 2, noțiunea de „timp de lucru” ca fiind orice perioadă în care lucrătorul se află la locul de muncă, la dispoziția angajatorului, și își exercită activitatea sau funcțiile, în conformitate cu legislațiile și practicile naționale, și, la punctul 2 al aceluiași articol, „perioada de repaus” ca fiind orice perioadă care nu este timp de lucru.
22. Problema referitoare la ceea ce este inclus în timpul de lucru a fost abordată de Curtea de Justiție în special în cauzele SIMAP (C-303/98), Jaeger (C-151/02) și Dellas (C-14/04). Curtea a statuat că perioada de permanență efectuată prin prezența fizică a lucrătorului la locul de muncă trebuie să fie considerată în întregime timp de lucru în sensul directivei; în schimb, atunci când lucrătorii trebuie să poată fi contactați în orice moment, dar nu au obligația de a rămâne într-un loc stabilit de angajator, numai perioada aferentă prestării efective a serviciilor trebuie să fie considerată timp de lucru⁷.
23. În cauzele citate, Curtea de Justiție a arătat în special că lucrătorii care trebuie să fie prezenți la locul de muncă sau într-un loc stabilit de angajator sunt supuși unor obligații sau unor constrângeri categoric mai mari, deoarece trebuie să rămână în afara cadrului familial și a mediului social și au mai puțină libertate în gestionarea intervalelor de timp în care serviciile lor profesionale nu sunt solicitate. În aceste condiții, un lucrător care se află la dispoziție într-un loc stabilit de angajator nu poate fi considerat ca fiind în repaus în perioadele de permanență în care nu

⁷ Comunicarea interpretativă a Comisiei privind Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (2017/C 165/01) din [24] mai 2017.

prestează efectiv o activitate profesională⁸. Curtea a subliniat de asemenea că a exclude din noțiunea de timp de lucru perioada de gardă în funcție de regimul prezenței fizice ar însemna repunerea în mod serios în discuție a obiectivului Directivei 93/104 care constă în a asigura securitatea și sănătatea lucrătorilor, acordându-le beneficiul unor perioade minime de repaus și al unor perioade de pauză adecvate⁹. În plus, Curtea a apreciat că serviciile de gardă efectuate de lucrător în funcție de regimul prezenței fizice în unitatea angajatorului trebuie considerate în întregime timp de lucru în sensul directivei, indiferent de munca prestată în realitate de persoana în cauză în timpul acestor gărzi¹⁰. Este lipsit de relevanță faptul că lucrătorii au la dispoziție o cameră de repaus unde se pot odihni sau pot dormi în perioadele în care serviciile lor nu sunt solicitate. Astfel de perioade de inactivitate profesională sunt inerente serviciului de gardă, pentru care este determinant faptul că aceștia sunt obligați să fie prezenți fizic într-un loc stabilit de angajator și să rămână la dispoziția acestuia din urmă pentru a putea să își ofere imediat serviciile profesionale în caz de nevoie¹¹. **[OR 8]**

24. În schimb, lucrătorii care trebuie să poată fi contactați în orice moment, dar care nu au obligația de a rămâne într-un loc stabilit de angajator, își pot gestiona timpul cu mai puține constrângeri și se pot consacra propriilor interese. În acest caz, trebuie considerat timp de lucru în sensul directivei numai perioada de prestare efectivă a serviciilor, care cuprinde și timpul folosit pentru a ajunge la locul de muncă¹². În plus, în cauza Matzak (C-518/15), Curtea a declarat că articolul 2 din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că și timpul de permanență pe care un lucrător (pompiere) îl petrece la domiciliu cu obligația de a răspunde la apelurile angajatorului său într-un interval de opt minute, ceea ce restrânge în mod semnificativ posibilitățile de a avea alte activități, trebuie să fie considerat „timp de lucru”.
25. Așadar, potrivit jurisprudenței Curții de Justiție, pentru a aprecia dacă permanența trebuie să fie inclusă în timpul de lucru este determinant să se stabilească în primul rând dacă este vorba despre o permanență la locul de muncă sau într-un loc stabilit de angajator (care este cuprinsă în timpul de lucru) sau dacă, dimpotrivă, este vorba despre o permanență la domiciliu, care, în afara unor cazuri excepționale, nu este cuprinsă în timpul de lucru.
26. În speță, în timpul serviciului de permanență (în perioada pe care angajatorul a calificat-o drept permanență), recurentul a fost întotdeauna prezent fizic la locul de muncă (la cazarmă) și s-a aflat la dispoziția angajatorului în scopul îndeplinirii

⁸ A se vedea Hotărârea Curții din 9 septembrie 2003 (C-151/02, EU:C:2003:437), punctul 65.

⁹ A se vedea Hotărârea Curții din 3 octombrie 2000 (C-303/98, EU:C:2000:528), punctul 49.

¹⁰ A se vedea Hotărârea Curții din 1 decembrie 2005 (C-14/04, EU:C:2005:728), punctele 46 și 47.

¹¹ A se vedea Hotărârea Curții din 9 septembrie 2003 (C-151/02, EU:C:2003:437), punctele 60-64.

¹² A se vedea Hotărârea Curții din 3 octombrie 2000 (C-303/98, EU:C:2000:528), punctul 50.

obligațiilor profesionale, însă această perioadă nu i-a fost recunoscută ca timp de lucru, astfel încât se pune problema dacă o asemenea reglementare este conformă cu Directiva 2003/88/CE.

27. În acest sens, sunt în discuție în special dispozițiile articolului 97c alineatul 2 din ZObr (potrivit căruia perioadele de permanență în care lucrătorii nu desfășoară nicio activitate profesională efectivă nu sunt cuprinse în timpul de lucru, ci sunt considerate permanență la locul de muncă), dispozițiile articolului 97c alineatul 4 din ZObr (potrivit căruia personalul militar are dreptul la perioade de pauză pentru repaus la locul în care prestează serviciul de permanență, astfel încât 12 ore sunt considerate timp de lucru normal, iar celelalte 12 ore sunt considerate ore de permanență), dispozițiile articolului 97e alineatul 1 din ZObr (care stabilește o identitate între permanența la domiciliu și permanența la locul de muncă sau într-un loc determinat) și, coroborate cu cele de mai sus, dispozițiile articolului 97e alineatul 2 din ZObr (potrivit căruia perioadele de permanență nu se iau în considerare la calcularea numărului de ore de lucru săptămânale sau lunare).

VI. Cu privire la motivele formulării celei de a doua întrebări

28. Comisia Europeană a abordat anterior problema reglementării sistemului de permanență în cadrul forțelor armate ale Republicii Slovenia (inclusiv în cadrul forțelor de poliție și în rândul funcționarilor publici). Acest aspect reiese, de exemplu, din Raportul său către Parlamentul European, Consiliu și Comitetul Economic și Social European din 21 decembrie 2010 și din raportul său detaliat (Detailed report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time) din 26 aprilie 2017)¹³. **[OR 9]**
29. În speță, nu este posibilă aplicarea directă a Directivei 2003/88/CE. Dispozițiile unei directive au, în principiu, un efect în favoarea particularilor în temeiul unor acte de punere în aplicare adoptate de statele membre. Totuși, aceasta nu exclude posibilitatea unui particular de a se prevala, față de un stat, de obligațiile acestuia care decurg din directivă, obligații care trebuie însă să fie, din punctul de vedere al conținutului, necondiționate, suficient de precise și de natură să dea naștere unor drepturi determinate pe care particularul să le poată invoca împotriva statului. Dispozițiile articolului 2 din Directiva 2003/88/CE nu pot fi considerate, din punctul de vedere al conținutului, necondiționate și suficient de clare pentru a da naștere unor drepturi determinate în beneficiul recurentului, întrucât aceste dispoziții conțin numai o definiție generală a timpului de lucru. Prin urmare, se apreciază că prezenta instanță de recurs nu poate aplica în mod direct asemenea dispoziții.

¹³ A se vedea <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/?urhCELEX:52017SC0204>, p. 6 și 9; a se vedea punctul III secțiunea [C] – On-call time.

30. Având în vedere cele de mai sus, în Republica Slovenia, în ceea ce privește armata (dar și forțele de poliție și sectorul public, potrivit dispozițiilor KPJS), există o problemă sistemică referitoare la înțelegerea și la punerea în aplicare a Directivei 2003/88/CE, precum și a noțiunii asociate acesteia de timp de lucru în situația permanenței. Prezenta instanță se află, așadar, în situația de a nu putea aplica reglementarea slovenă, întrucât apreciază că aceasta este incompatibilă cu dreptul Uniunii (cu Directiva 2003/88/CE); în același timp însă, în opinia acestei instanțe, articolul 2 din directivă nu are efect direct. În orice caz, în soluționarea prezentei cauze (pe fond, există mai multe litigii similare), instanța de trimitere ar dori să aplice dreptul Uniunii, și anume Directiva 2003/88/CE, și, pentru acest motiv, solicită interpretarea acesteia, adresând Curții de Justiție următoarea întrebare preliminară:

Dispozițiile articolului 2 din Directiva 2003/88/CE [...] se opun unei reglementări naționale potrivit căreia permanența la locul de muncă sau într-un loc determinat (dar nu la domiciliu) a lucrătorilor care își desfășoară activitatea în domeniul apărării sau prezența personalului militar care lucrează în domeniul apărării în cursul serviciului de permanență, pe timpul căruia acest personal militar nu prestează nicio activitate profesională efectivă, dar trebuie totuși să fie prezent fizic la cazarmă, nu este luată în calcul la stabilirea timpului de lucru?

Prin urmare, prezenta instanță solicită Curții de Justiție să se pronunțe cu privire la următoarele două întrebări preliminare:

1) Articolul 2 din Directiva 2003/88/CE se aplică de asemenea lucrătorilor care își desfășoară activitatea în domeniul apărării sau personalului militar care prestează serviciul de permanență pe timp de pace?

2) Dispozițiile articolului 2 din Directiva 2003/88/CE se opun unei reglementări naționale potrivit căreia permanența la locul de muncă sau într-un loc determinat (dar nu la domiciliu) a lucrătorilor care își desfășoară activitatea în domeniul apărării sau prezența personalului militar care lucrează în domeniul apărării în cursul serviciului de permanență, pe timpul căruia acest personal militar nu prestează nicio activitate profesională efectivă, dar trebuie totuși să fie prezent fizic la cazarmă, nu este luată în calcul la stabilirea timpului de lucru? [OR 10]

[omissis]