



Obdobje razpoložljivosti za delo v okviru sistema pripravljenosti je v celoti delovni čas le, če obveznosti, naložene delavcu, bistveno vplivajo na njegovo možnost, da v tem obdobju razpolaga s svojim prostim časom

Organizacijske težave, ki lahko zaradi obdobja razpoložljivosti za delo nastanejo delavcu in ki so posledica naravnih elementov ali proste izbire delavca, niso upoštevne

V zadevi C-344/19 je bil oddajničar specialist zadolžen za to, da več dni zaporedoma skrbi za delovanje oddajnih centrov v slovenskih gorah. Poleg dvanajstih ur rednega dela je bil šest ur dnevno na razpolago za delo v okviru sistema pripravljenosti. V tem času mu ni bilo treba ostati v zadevnem oddajnem centru, moral pa je biti dosegljiv po telefonu in se po potrebi tja vrniti v roku ene ure. Zaradi geografske lege oddajnih centrov, ki sta težko dostopna, je v času razpoložljivosti za delo tam prebival v službenem stanovanju, ki mu ga je dal na voljo njegov delodajalec, ne da bi imel veliko možnosti, da bi se posvečal prostočasnim dejavnostim.

V zadevi C-580/19 je javni uslužbenec opravljal službo gasilca v mestu Offenbach am Main (Nemčija). Na podlagi tega je moral poleg opravljanja svoje redne službe biti redno na razpolago za delo v okviru sistema pripravljenosti. V času razpoložljivosti za delo v okviru sistema pripravljenosti mu ni bilo treba biti prisoten na lokaciji, ki bi jo določil njegov delodajalec, moral pa je biti dosegljiv in v primeru sprožitve alarma v roku 20 minut v svoji intervencijski uniformi in s službenim vozilom, ki ju je imel na voljo, priti do meje mesta.

Zadevni osebi sta menili, da je treba obdobja njune razpoložljivosti za delo v okviru sistema pripravljenosti zaradi z njimi povezanih omejitev v celoti priznati kot delovni čas in ta obdobja ustrezno plačati, ne glede na to, ali sta v navedenih obdobjih opravili konkretno delo. Prva zadevna oseba je po tem, ko sta bili njena tožba in pritožba zavrnjeni, vložila revizijo pri Vrhovnem sodišču (Slovenija). Druga zadevna oseba pa je po tem, ko je njen delodajalec zavrnil njeno zahtevo, vložila tožbo pri Verwaltungsgericht Darmstadt (upravno sodišče v Darmstadtu, Nemčija).

Sodišče, pri katerem sta ti sodišči vložili predlog za sprejetje predhodne odločbe, je v sodbah, izdanih v sestavi velikega senata, zlasti pojasnilo, v kolikšnem obsegu je obdobja razpoložljivosti za delo v okviru v sistema pripravljenosti mogoče opredeliti kot „delovni čas“ oziroma, nasprotno, kot „čas počitka“ glede na Direktivo 2003/88.¹

Presoja Sodišča

Sodišče je uvodoma opozorilo, da je treba obdobje razpoložljivosti delavca za delo opredeliti bodisi kot „delovni čas“ bodisi kot „čas počitka“ v smislu Direktive 2003/88, saj se ta pojma medsebojno izključujeta. Poleg tega obdobje, v katerem delavec za delodajalca dejansko ne opravlja nobenih nalog, ne pomeni nujno „časa počitka“. Tako je iz sodne prakse Sodišča med drugim razvidno, da je treba obdobje razpoložljivosti za delo samodejno opredeliti kot „delovni čas“, če mora delavec v tem obdobju ostati na delovnem mestu, ki ni hkrati kraj njegovega prebivališča, in biti tam na razpolago delodajalcu.

¹ Člen 2, točka 1, Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 381).

Po teh pojasnilih je Sodišče na prvem mestu presodilo, da obdobja razpoložljivosti za delo, vključno s tistimi v okviru sistema pripravljenosti, prav tako v celoti spadajo pod pojem „delovni čas“, če obveznosti, ki so delavcu naložene v teh obdobjih, objektivno in bistveno vplivajo na njegovo možnost, da prosto razpolaga s časom, v katerem se opravljanje njegovih poklicnih nalog ne zahteva, in da se posveti svojim interesom. Če pa takih obveznosti ni, je treba za „delovni čas“ šteti le čas, povezan z opravljanjem dela, ki se v takih obdobjih po potrebi dejansko opravi.

V zvezi s tem je Sodišče navedlo, da je pri presoji, ali je obdobje razpoložljivosti za delo „delovni čas“, mogoče upoštevati le obveznosti, ki jih delavcu nalaga nacionalna ureditev, kolektivna pogodba ali njegov delodajalec. Nasprotno pa organizacijskih težav, ki lahko zaradi obdobja razpoložljivosti za delo nastanejo delavcu in ki so posledica naravnih elementov ali proste izbire delavca, ni mogoče upoštevati. Tako je na primer takrat, kadar na območju, od katerega se delavec v obdobju razpoložljivosti za delo v okviru sistema pripravljenosti praktično ne more oddaljiti, ni veliko možnosti za prostočasne dejavnosti.

Sodišče je poleg tega poudarilo, da morajo nacionalna sodišča opraviti celovito presojo vseh okoliščin obravnavanega primera, da bi preverila, ali je treba obdobje razpoložljivosti za delo v okviru sistema pripravljenosti opredeliti kot „delovni čas“, saj taka opredelitev ni samodejna, če delavec ni zavezan ostati na delovnem mestu. Pri tem je treba po eni strani upoštevati razumnost roka, ki ga ima delavec na voljo za to, da se vrne k opravljanju svojih poklicnih nalog, od trenutka, ko ga njegov delodajalec pozove k intervenciji, kar praviloma pomeni, da se vrne na delovno mesto. Vendar je Sodišče poudarilo, da je treba vpliv takega roka presojati konkretno, pri čemer se poleg drugih obveznosti, naloženih delavcu, kot na primer, da ima posebno opremo, kadar mora priti na kraj opravljanja dela, upoštevajo tudi ugodnosti, ki se mu priznavajo. Taka ugodnost je lahko na primer razpolaganje s službenim vozilom, ki omogoča uveljavljanje pravic odstopanja od cestnoprometnih predpisov. Po drugi strani morajo nacionalna sodišča upoštevati tudi povprečno pogostost intervencij, ki jih delavec opravi v obdobju razpoložljivosti za delo, če jo je mogoče objektivno oceniti.

Sodišče je na drugem mestu poudarilo, da način plačila delavcev za obdobja razpoložljivosti za delo ne spada na področje uporabe Direktive 2003/88. Ta direktiva zato ne nasprotuje nacionalni ureditvi, kolektivni pogodbi ali odločbi delodajalca, ki za plačilo obdobja razpoložljivosti za delo razlikuje med obdobji, v katerih se delo dejansko opravi, in obdobji, v katerih se ne opravi nobeno dejansko delo, tudi če je treba ta obdobja v celoti šteti za „delovni čas“. Glede plačila za obdobja razpoložljivosti za delo, ki jih, nasprotno, ni mogoče opredeliti kot „delovni čas“, Direktiva 2003/88 prav tako ne nasprotuje plačilu zneska, katerega namen je kompenzirati nevšečnosti, ki so delavcu nastale zaradi te razpoložljivosti za delo.

Sodišče je na tretjem mestu navedlo, da dejstvo, da je obdobje razpoložljivosti za delo, ki ga ni mogoče opredeliti kot „delovni čas“, treba šteti za „čas počitka“, ne vpliva na posebne obveznosti iz Direktive 89/391,² ki jih imajo delodajalci. Ti zlasti ne smejo določiti obdobja razpoložljivosti za delo, ki bi bila tako dolga ali pogosta, da bi pomenila tveganje za varnost ali zdravje delavcev, in sicer ne glede na to, ali so ta obdobja opredeljena kot „čas počitka“ v smislu Direktive 2003/88.

OBVESTILO: S predlogom za sprejetje predhodne odločbe lahko sodišča držav članic v zvezi s sporom, o katerem odločajo, Sodišču predložijo vprašanja o razlagi prava Unije ali veljavnosti aktov Unije. Sodišče ne odloči o nacionalnem sporu. Zadevo reši nacionalno sodišče v skladu z odločbo Sodišča. Ta odločba je enako zavezujoča za druga nacionalna sodišča, ki obravnavajo podoben problem.

Neuradni dokument za medije, ki Sodišča ne zavezuje.

Celotno besedilo sodb ([C-344/19](#) in [C-580/19](#)) je objavljeno na spletnem mestu CURIA na dan razglasitve.

Kontaktna oseba: Ireneusz Kolowca ☎ (+352) 4303 2793

Posnetki z razglasitve sodb so dostopni na „[Europe by Satellite](#)“ ☎ (+32) 2 2964106

² Člena 5 in 6 Direktive Sveta z dne 12. junija 1989 o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu (89/391/EGS) (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 1, str. 349).