Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (wielka izba)

z dnia 15 lipca 2021 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Ochrona bezpieczeństwa i zdrowia pracowników – Organizacja czasu pracy – Członkowie sił zbrojnych – Zastosowanie prawa Unii Europejskiej – Artykuł 4 ust. 2 TUE – Dyrektywa 2003/88/WE – Zakres stosowania – Artykuł 1 ust. 3 – Dyrektywa 89/391/EWG – Artykuł 2 ust. 2 – Działania żołnierzy – Pojęcie „czasu pracy” – Okres dyżuru – Spór dotyczący wynagrodzenia pracownika

W sprawie C-742/19

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Vrhovno sodišče (sąd najwyższy, Słowenia) postanowieniem z dnia 10 września 2019 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 10 października 2019 r., w postępowaniu:

B.K.

przeciwko

Republika Slovenija (Ministrstvo za obrambo),

TRYBUNAŁ (wielka izba),

w składzie: K. Lenaerts, prezes, R. Silva de Lapuerta, wiceprezes, J.-C. Bonichot, M. Vilaras, E. Regan i N. Piçarra, prezesi izb, T. von Danwitz, M. Safjan, D. Šváby, S. Rodin, K. Jürimäe, C. Lycourgos (sprawozdawca), P.G. Xuereb, L.S. Rossi i I. Jarukaitis, sędziowie,

rzecznik generalny: H. Saugmandsgaard Øe,

sekretarz: R. Şereş, administratorka,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 21 września 2020 r.,

rozważywszy uwagi, które przedstawili:

– w imieniu B.K. – M. Pukšič, odvetnik,

– w imieniu rządu słoweńskiego – A. Grum i A. Dežman Mušič, w charakterze pełnomocników,

* Język postępowania: słoweński.

– w imieniu rządu niemieckiego – J. Möller i S. Eisenberg, w charakterze pełnomocników,

– w imieniu rządu hiszpańskiego – S. Jiménez García, w charakterze pełnomocnika,

– w imieniu rządu francuskiego – A.-L. Desjonquères, E. de Moustier, N. Vincent, T. Stehelin i A. Ferrand, w charakterze pełnomocników,

– w imieniu Komisji Europejskiej – B. Rous Demiri, N. Ruiz García i M. van Beek, w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 28 stycznia 2021 r.,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 2 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. 2003, L 299, s. 9).

2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu między B.K. a Republika Slovenija (Ministrstvo za obrambo) [Republiką Słowenii (ministerstwem obrony)] w przedmiocie dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Ramy prawne

Prawo Unii

Dyrektywa 76/207/EWG

3 Artykuł 3 ust. 1 dyrektywy Rady 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (Dz.U. 1976, L 39, s. 40) stanowił:

„Stosowanie zasady równego traktowania oznacza brak dyskryminacji ze względu na płeć w zakresie warunków, włączając w to kryteria selekcji, dostępu do wszystkich prac lub stanowisk, niezależnie od sektora czy gałęzi działalności, i do wszystkich poziomów hierarchii zawodowej”.

Dyrektywa 89/391/EWG

4 Artykuł 2 dyrektywy Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.U. 1989, L 183, s. 1) przewiduje:

„1. Niniejsza dyrektywa będzie miała zastosowanie we wszystkich sektorach działalności, zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym (przemysłowym, rolniczym, handlowym, administracyjnym, usług, szkolnictwa, oświaty i kultury, działalności rozrywkowej itp.).

2. Niniejsza dyrektywa nie będzie miała zastosowania tam, gdzie istniałaby sprzeczność interesów – w odniesieniu do specyficznej działalności publicznej i społecznej [posiadającej swoiste cechy], takiej jak siły zbrojne czy policja, lub też w odniesieniu do określonych dziedzin działalności w zakresie usług związanych z ochroną cywilną.

W powyższych wypadkach bezpieczeństwo i higiena pracy pracowników powinny być zapewnione w sposób możliwie jak najszerszy, z uwzględnieniem zasad i celów niniejszej dyrektywy".

Dyrektywa 89/656/EWG

5 Artykuł 1 dyrektywy Rady 89/656/EWG z dnia 30 listopada 1989 r. w sprawie minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników korzystających z wyposażenia ochronnego (trzeciej dyrektywy szczegółowej w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.U. 1989, L 393, s. 18), stanowi:

„1. Niniejsza dyrektywa, która jest trzecią dyrektywą szczegółową w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG, określa minimalne wymagania odnośnie do wykorzystywania indywidualnego wyposażenia ochronnego w pracy.

2. Przepisy dyrektywy 89/391/EWG mają zastosowanie do całego zakresu wymienionego w ust. 1, bez naruszania bardziej rygorystycznych i/lub bardziej szczegółowych przepisów niniejszej dyrektywy".

6 Artykuł 2 tej dyrektywy ma następujące brzmienie:

„1. Do celów niniejszej dyrektywy pojęcie indywidualne wyposażenie ochronne oznacza każdy sprzęt przeznaczony do używania lub noszenia przez pracownika w celu jego ochrony przed zagrożeniami, które mogą wpłynąć na jego bezpieczeństwo i higienę pracy, jak również wszelkie wyposażenie dodatkowe użyte w tym celu.

2. Definicja określona w ust. 1 nie obejmuje:

[…]

c) indywidualnego wyposażenia ochronnego noszonego lub używanego przez wojsko, policję lub inne służby porządku publicznego;

[…]".

Dyrektywa 2003/88

7 Artykuł 1 ust. 3 akapit pierwszy dyrektywy 2003/88 brzmi następująco:

„Niniejszą dyrektywę stosuje się 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".

8 Zgodnie z art. 2 tej dyrektywy, zatytułowanym „Definicje”:

„Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje:

1. »czas pracy« oznacza każdy okres, podczas którego pracownik pracuje, jest do dyspozycji pracodawcy oraz wykonuje swoje działania lub spełnia obowiązki, zgodnie z przepisami krajowymi lub praktyką krajową;

2. »okres odpoczynku« oznacza każdy okres, który nie jest czasem pracy;

[…]”.

9 Artykuł 17 ust. 3 wspomnianej dyrektywy przewiduje:

„Zgodnie z ust. 2 niniejszego artykułu można stosować odstępstwa od art. 3, 4, 5, 8 oraz 16:

[…]

b) w przypadku działań w zakresie bezpieczeństwa oraz nadzoru, wymagających stałej obecności w celu ochrony mienia oraz osób, w szczególności strażników, dozorców lub firm ochroniarskich;

c) w przypadku działań obejmujących potrzebę ciągłości usług lub produkcji […];

[…]”.

Dyrektywa 2013/35/UE

10 Artykuł 1 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/35/UE z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie minimalnych wymagań w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa dotyczących narażenia pracowników na zagrożenia spowodowane czynnikami fizycznymi (polami elektromagnetycznymi) (dwudziestej dyrektywy szczegółowej w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) i uchylającej dyrektywę 2004/40/WE (Dz.U. 2013, L 179, s. 1) stanowi:

„1. Niniejsza dyrektywa, będąca dwudziestą dyrektywą szczegółową w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG, ustanawia minimalne wymagania w zakresie ochrony pracowników przed zagrożeniami zdrowia i bezpieczeństwa wynikającymi lub mogącymi wynikać z narażenia na pola elektromagnetyczne w czasie pracy.

[…]

6. Bez uszczerbku dla bardziej rygorystycznych lub szczegółowych przepisów niniejszej dyrektywy, dyrektywa 89/391/EWG ma w dalszym ciągu pełne zastosowanie do całego obszaru określonego w ust. 1”.

11 Artykuł 10 ust. 1 tej dyrektywy stanowi:

„W drodze odstępstwa od art. 3, lecz bez uszczerbku dla art. 5 ust. 1, zastosowanie ma, co następuje:

[…]

b) państwa członkowskie mogą dopuścić stosowanie równoważnego lub bardziej szczegółowego systemu ochrony dotyczącego personelu pracującego przy urządzeniach wojskowych lub biorącego udział w działaniach wojskowych, w tym we wspólnych międzynarodowych ćwiczeniach wojskowych, pod warunkiem że zapobiegnięto niekorzystnym skutkom dla zdrowia i zagrożeniom bezpieczeństwa;

[…]".

Prawo słoweńskie

12 Artykuł 46 Kolektivna pogodba za javni sektor (układu zbiorowego obowiązującego w sektorze publicznym), w brzmieniu mającym zastosowanie do sporu w postępowaniu głównym (Uradni list RS, št. 57/2008 i nast.), stanowił, że pracownicy publiczni są uprawnieni do dodatku z tytułu pozostawania w gotowości do pracy w wysokości równej 20% stawki godzinowej wynagrodzenia podstawowego, przy czym okres pozostawania w gotowości do pracy nie jest zaliczany do czasu pracy.

13 Uzasadnienie tego układu zbiorowego wskazywało, co następuje:

„Pozostawanie w gotowości do pracy oznacza możliwość skontaktowania się z pracownikiem publicznym, tak aby w razie potrzeby mógł on stawić się w pracy poza swoim czasem pracy. Pozostawanie w gotowości do pracy zleca się na piśmie. Wysokość dodatku z tytułu pozostawania w gotowości do pracy jest taka sama, niezależnie od tego, czy pracownik publiczny pozostaje w gotowości do pracy w ciągu dnia, w nocy, w dniu roboczym, w niedzielę czy w dniu świątecznym".

14 Artykuł 5 Zakon o obrambi (ustawy o obronie) z dnia 20 grudnia 1994 r. (Uradni list RS, št. 82/94), w brzmieniu mającym zastosowanie do sporu w postępowaniu głównym (zwanej dalej „ZObr"), przewiduje w pkt 14, że żołnierzem w rozumieniu tej ustawy jest osoba pełniąca służbę wojskową, i uściśla w pkt 14a, że pracownikiem w rozumieniu wspomnianej ustawy jest żołnierz, cywil, który wykonuje swoją działalność zawodową w wojsku, lub inna osoba, która zawodowo wykonuje wyspecjalizowane zadania administracyjne lub techniczne w ministerstwie.

15 Zgodnie z art. 51 ZObr żołnierz może w pewnych okolicznościach używać broni przy pełnieniu służby wartowniczej.

16 Artykuł 97č ZObr, dotyczący służby wartowniczej, stanowi:

„1) Warty trwają co do zasady nieprzerwanie przez 24 godziny.

2) Żołnierzy pełniących służbę wartowniczą uważa się za pracujących w systemie pracy dzielonej. Godzin, w których nie wykonują oni żadnych faktycznych czynności zawodowych, nie wlicza się do czasu pracy, ale traktuje jako czas pozostawania w gotowości do pracy w miejscu pracy.

3) Dobowa aktywność zawodowa podczas warty nie może przekraczać 12 godzin. W wyjątkowym wypadku lub w celu zakończenia już rozpoczętego zadania czas pracy żołnierzy może zostać wyjątkowo przedłużony, ale w takim przypadku godziny przepracowane po upływie 12 godzin faktycznej pracy traktowane są jak nadgodziny.

4) Pełnienie służby wartowniczej może trwać nieprzerwanie maksymalnie przez siedem dni. Żołnierzom przysługują okresy odpoczynku w miejscu, w którym pełnią wartę, w ten sposób, że okres 12 godzin uznaje się za zwykły czas pracy, a pozostały okres 12 godzin za okres pozostawania w gotowości do pracy".

17 Zgodnie z art. 97e ZObr, dotyczącym pozostawiania w gotowości do pracy:

„1) Pozostawanie w gotowości do pracy to czas, w którym pracownik musi być dyspozycyjny w celu podjęcia pracy w miejscu pracy, w miejscu wskazanym lub w domu.

2) Czasu pozostawania w gotowości do pracy nie zalicza się do tygodniowego lub miesięcznego wymiaru czasu pracy. W sytuacji, w której pracownik musi faktycznie pracować w okresie pozostawania w gotowości do pracy, owe godziny rzeczywistego czasu pracy zalicza się do tygodniowego lub miesięcznego wymiaru czasu pracy.

3) Minister określa przypadki i sposoby pozostawania w gotowości do pracy w miejscu pracy, w miejscu wskazanym lub w domu. Przypadki i sposoby pozostawania w gotowości do pracy w wojsku określa szef sztabu obrony.

4) Pozostawanie w gotowości do pracy w miejscu wskazanym jest równoważne z pozostawaniem w gotowości do pracy w miejscu pracy".

18 Pravila službe v Slovenski vojski (regulamin służby w wojsku słoweńskim) (Uradni list RS, št. 84/09) definiuje pojęcie „warty" w następujący sposób:

„Wartę uważa się za zadanie bojowe w czasie pokoju […], w trakcie którego żołnierz pełniący wartę może również korzystać z broni i śmiercionośnej siły zgodnie z przepisami art. 51 ZObr. Wartę odbywa się w blokach czasowych (w okresie 7 dni ze stałą, to jest 24-godzinną, obecnością w miejscu pracy) w celu odpowiedniej organizacji pracy. Wartę organizuje się na poziomie jednostki wojskowej, która czuwa również nad tym, by osoby w ramach tej samej jednostki podlegały w równym stopniu obowiązkowi pełnienia wart. Warta ma szczególne znaczenie wojskowe i strategiczne. Zapewnienie ciągłej gotowości operacyjnej jest podstawowym zadaniem wojska w czasie pokoju. W celu zapewnienia odpowiedniego poziomu przygotowania w czasie pokoju wojsko zapewnia stałe siły i stałe środki interwencji. Stałe siły umożliwiają zapewnienie nieprzerwanej zdolności i możliwości podejmowania przez wojsko interwencji militarnych i niemilitarnych na morzu i w powietrzu w Republice Słowenii. Siły obronne stanowią część stałych sił.

Warta jest zapewniana przez jednostkę wojskową lub grupę żołnierzy zapewniającą fizyczną ochronę osób, obiektów, mienia i terytorium […].

Ogólne obowiązki pełniących wartę polegają na ochronie i obronie z zachowaniem czujności tego, co zostało im powierzone (obiekty, osoby itd.), niewypuszczaniu broni z rąk i stałej gotowości do jej użycia, nieopuszczaniu posterunku wartowniczego do chwili ich zastąpienia, niezezwalania nikomu poza przełożonym, zastępcą dowódcy lub dowódcą warty, oficerem dyżurnym lub osobą

odpowiedzialną za nadzór na zbliżanie się do posterunku wartowniczego lub chronionego budynku lub na przemieszczenie się na zakazanym obszarze. Pełniący wartę muszą ponadto zatrzymać osoby, jak jest to ustalone w odniesieniu do określonych posterunków wartowniczych, utrzymywać kontakt i porozumiewać się wyłącznie z dowódcą warty i innymi organami warty oraz powiadamiać dowódcę warty w razie zakłóceń lub pożaru w pobliżu, w razie zagrożenia dla chronionego obiektu lub sił z powodu klęsk żywiołowych lub innych katastrof, w razie zachorowania lub konieczności uzyskania jakiejkolwiek innej formy pomocy.

Siły bezpieczeństwa zapewniają bezpieczeństwo obiektów, dokumentów, osób, broni i sprzętu wojskowego, amunicji i innych materiałów w odniesieniu do różnych form zagrożenia […]".

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

19 W okresie od lutego 2014 r. do lipca 2015 r. B.K. pełnił, jako podoficer armii słoweńskiej, nieprzerwaną „służbę wartowniczą" przez siedem dni w miesiącu, podczas której musiał być osiągalny i stale obecny w koszarach, do których go przydzielono. Ta „służba wartownicza" obejmowała zarówno okresy, w których B.K. miał wykonywać rzeczywiste czynności z zakresu nadzoru, jak i okresy, w których B.K. był jedynie zobowiązany do pozostawania do dyspozycji przełożonych. W przypadku niezapowiedzianego przyjazdu żandarmerii wojskowej, inspekcji lub zespołu interwencyjnego był on zobowiązany do odnotowania tego na formularzu rejestracyjnym i wykonania zadań zleconych mu przez przełożonych.

20 Ministerstwo obrony uznało, że w odniesieniu do każdego z tych dni „służby wartowniczej" za czas pracy należy uznać osiem godzin, wobec czego wypłaciło B.K. zwykłe wynagrodzenie odpowiadające tym ośmiu godzinom pracy. Za pozostałe godziny B.K. przysługiwał jedynie dodatek za pozostawanie w gotowości do pracy w wysokości 20% wynagrodzenia podstawowego.

21 B.K. wniósł powództwo do sądów słoweńskich, domagając się zapłaty jak za godziny nadliczbowe za godziny, podczas których w ramach „służby wartowniczej" nie wykonywał on żadnych rzeczywistych czynności na rzecz pracodawcy, lecz był obowiązany pozostawać do dyspozycji swoich przełożonych w koszarach, z dala od miejsca zamieszkania i rodziny.

22 Ponieważ wniesione przez niego powództwo oddalono w pierwszej instancji i w postępowaniu apelacyjnym, B.K. wniósł skargę rewizyjną do sądu odsyłającego.

23 Sąd ten wskazuje w pierwszej kolejności, że zgodnie z art. 1 ust. 3 dyrektywy 2003/88 w związku z art. 2 dyrektywy 89/391 dyrektywa 2003/88 nie ma zastosowania, gdy istnieje sprzeczność interesów w odniesieniu do specyficznej działalności publicznej i społecznej posiadającej swoiste cechy. Sąd odsyłający uznaje, odnosząc się do wyroku z dnia 5 października 2004 r., Pfeiffer i in. (od C-397/01 doC-403/01, EU:C:2004:584), że odstępstwo to zostało przewidziane wyłącznie w celu zagwarantowania właściwego funkcjonowania służb niezbędnych do ochrony bezpieczeństwa, zdrowia i porządku publicznego w razie wydarzeń o wyjątkowej wadze, gdy nie można zaplanować czasu pracy załóg interwencyjnych i ratowniczych.

24 Sąd odsyłający zauważa, że w niniejszym przypadku B.K. świadczył zwykłą pracę, mianowicie „służbę wartowniczą" w czasie pokoju, w sposób regularny, bez wystąpienia w okresie rozpatrywanym w postępowaniu głównym żadnej nieprzewidywalnej okoliczności lub jakiegokolwiek wyjątkowego wydarzenia. Zdaniem tego sądu zaplanowanie czasu pracy zainteresowanego nie było zatem w żaden sposób niemożliwe.

25 Sąd ten zastanawia się jednak, czy można powołać się w sposób ogólny na wyjątek przewidziany w art. 2 dyrektywy 89/391 w odniesieniu do żołnierzy w czasie pokoju i pracowników sektora obronnego.

26 W drugiej kolejności przy założeniu, że dyrektywa 2003/88 ma zastosowanie w niniejszym przypadku, sąd odsyłający zastanawia się, czy okresy, podczas których B.K. w trakcie „służby wartowniczej" nie wykonywał żadnych rzeczywistych czynności na rzecz pracodawcy, lecz był zobowiązany pozostawać w koszarach do dyspozycji przełożonych, należy uznać za „czas pracy" w rozumieniu art. 2 tej dyrektywy.

27 Podkreśliwszy, że na pytanie to można by udzielić odpowiedzi twierdzącej, sąd ten zauważa, że w prawie słoweńskim takie okresy są wyłączone z czasu pracy podobnie jak okresy, w których żołnierz jest zobowiązany do pozostania w miejscu zamieszkania, oraz że za oba te okresy jest przewidziany ten sam poziom wynagrodzenia, co zdaniem wspomnianego sądu nie jest zgodne z dyrektywą 2003/88.

28 W tych okolicznościach Vrhovno sodišče (sąd najwyższy, Słowenia) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy art. 2 dyrektywy [2003/88] ma zastosowanie również do pracowników sektora obrony i do żołnierzy, którzy odbywają wartę w czasie pokoju?

2) Czy przepis art. 2 dyrektywy [2003/88] stoi na przeszkodzie przepisowi prawa krajowego, zgodnie z którym do czasu pracy nie wlicza się okresów pozostawania przez pracowników armii w gotowości do pracy w miejscu pracy lub w miejscu wskazanym (ale nie w miejscu ich zamieszkania) lub obecności personelu wojskowego sektora obrony w okresach dyżuru, w sytuacji, w której taki personel wojskowy nie wykonuje żadnej faktycznej pracy, ale musi być fizycznie obecny w koszarach?".

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie dopuszczalności

29 Poprzez swoje pytania prejudycjalne sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy pewne okresy, w trakcie których zarówno żołnierze, jak i personel cywilny sektora obrony są zobowiązani do pozostawania do dyspozycji przełożonych na wypadek potrzeby, można uznać za „czas pracy" w rozumieniu art. 2 tej dyrektywy.

30 Jest zaś bezsprzeczne, że spór w postępowaniu głównym dotyczy wyłącznie żołnierza. Należy zatem stwierdzić, że w zakresie, w jakim pytania prejudycjalne dotyczą sytuacji personelu cywilnego sektora obrony, nie mają one żadnego związku z przedmiotem sporu w postępowaniu głównym, a zatem zgodnie z utrwalonym orzecznictwem są niedopuszczalne (wyrok z dnia 2 lutego 2021 r., Consob, C-481/19, EU:C:2021:84, pkt 29 i przytoczone tam orzecznictwo).

W przedmiocie pytania pierwszego

31 Na wstępie należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem w ramach ustanowionej w art. 267 TFUE procedury współpracy między sądami krajowymi a Trybunałem do tego ostatniego należy udzielenie sądowi krajowemu użytecznej odpowiedzi, która umożliwi mu rozstrzygnięcie zawisłego przed nim sporu. Mając to na uwadze, Trybunał powinien w razie potrzeby przeformułować przedłożone mu pytania. Ponadto Trybunał może wziąć pod rozwagę normy prawa Unii, na które sąd krajowy nie powołał się w swoich pytaniach prejudycjalnych (wyrok z dnia 7 sierpnia 2018 r., Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, pkt 34 i przytoczone tam orzecznictwo).

32 W tym względzie należy zauważyć, po pierwsze, że w celu ustalenia, czy – jak pyta sąd odsyłający – art. 2 dyrektywy 2003/88 ma zastosowanie do działania w zakresie ochrony podejmowanego przez żołnierza w czasie pokoju, takiego jak „służba wartownicza" pełniona przez B.K. w warunkach wymienionych w pkt 19 niniejszego wyroku, należy zbadać, czy takie działanie jest objęte zakresem stosowania tej dyrektywy, który jest określony nie w jej art. 2, lecz w art. 1 ust. 3.

33 Po drugie, sąd odsyłający wychodzi z założenia, zgodnie z którym spór w postępowaniu głównym jest objęty zakresem stosowania prawa Unii. Niemniej jednak, ponieważ spór ten dotyczy żołnierza, należy najpierw zbadać, czy – jak twierdziły rządy francuski i hiszpański – prawo Unii nie ma regulować organizacji czasu pracy żołnierzy z tego względu, że organizacja ta wchodzi w zakres zasad organizacji sił zbrojnych państw członkowskich, które z samej swej natury są wyłączone z zakresu stosowania tego prawa zgodnie z art. 4 ust. 2 TUE.

34 W tych okolicznościach, aby udzielić sądowi odsyłającemu użytecznej odpowiedzi, która umożliwi mu rozstrzygnięcie zawisłego przed nim sporu, należy przeformułować pytanie pierwsze i uznać, że poprzez to pytanie sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy art. 1 ust. 3 dyrektywy 2003/88 w świetle art. 4 ust. 2 TUE należy interpretować w ten sposób, że działanie w zakresie ochrony wykonywane przez żołnierza w czasie pokoju jest wyłączone z zakresu stosowania tej dyrektywy.

35 W pierwszej kolejności należy zbadać, czy art. 4 ust. 2 TUE wymaga wyłączenia wszystkich członków sił zbrojnych z zakresu stosowania prawa Unii, a w szczególności z przepisów dotyczących organizacji czasu pracy.

36 Zgodnie z art. 4 ust. 2 Unia szanuje, po pierwsze, równość państw członkowskich wobec traktatów, jak również ich tożsamość narodową, nierozerwalnie związaną z ich podstawowymi strukturami politycznymi i konstytucyjnymi, a po drugie, podstawowe funkcje państwa, zwłaszcza funkcje mające na celu zapewnienie jego integralności terytorialnej, utrzymanie porządku publicznego oraz ochronę bezpieczeństwa narodowego. To samo postanowienie uściśla, że bezpieczeństwo narodowe pozostaje w zakresie wyłącznej odpowiedzialności każdego państwa członkowskiego.

37 W tym względzie należy zauważyć, że główne zadania sił zbrojnych państw członkowskich, jakimi są zachowanie integralności terytorialnej i ochrona bezpieczeństwa narodowego, należą wyraźnie do podstawowych funkcji państwa, które Unia musi szanować na mocy art. 4 ust. 2 TUE.

38 Z orzecznictwa Trybunału wynika ponadto, że decyzje w zakresie organizacji wojska państw członkowskich, których celem jest obrona ich terytorium lub ich podstawowych interesów, nie są jako takie regulowane przez prawo Unii (zob. podobnie wyrok z dnia 11 marca 2003 r., Dory, C-186/01, EU:C:2003:146, pkt 35).

39 Niemniej jednak z obowiązku poszanowania przez Unię podstawowych funkcji państwa, ustanowionego w art. 4 ust. 2 TUE, nie wynika, by decyzje państw członkowskich dotyczące organizacji ich sił zbrojnych nie były objęte zakresem stosowania prawa Unii, w szczególności gdy chodzi o przepisy dotyczące organizacji czasu pracy.

40 Zgodnie bowiem z utrwalonym orzecznictwem Trybunału, mimo iż tylko do państw członkowskich należy określenie ich podstawowych interesów bezpieczeństwa i podjęcie środków zmierzających do zagwarantowania bezpieczeństwa zewnętrznego i wewnętrznego, w tym decyzji dotyczących organizacji ich sił zbrojnych, sam tylko fakt, że środek krajowy został podjęty w celu ochrony bezpieczeństwa narodowego, nie może powodować niemożności stosowania prawa Unii i zwolnienia państw członkowskich z konieczności przestrzegania tego prawa (zob. podobnie wyroki: z dnia 26 października 1999 r., Sirdar, C-273/97, EU:C:1999:523, pkt 15; z dnia 11 stycznia 2000 r., Kreil, C-285/98, EU:C:2000:2, pkt 15; a także z dnia 6 października 2020 r., Privacy International, C-623/17, EU:C:2020:790, pkt 44 i przytoczone tam orzecznictwo). Podobnie powinno być w przypadku środków krajowych podejmowanych w celu ochrony integralności terytorialnej państwa członkowskiego.

41 Ponadto, jak wskazał w istocie rzecznik generalny w pkt 44 i 45 opinii, twierdzeniu temu nie przeczy wyrok z dnia 11 marca 2003 r., Dory (C-186/01, EU:C:2003:146).

42 O ile bowiem wprowadzenie obowiązkowej służby wojskowej, które było przedmiotem sprawy zakończonej tym wyrokiem, nie stanowi kwestii objętej prawem Unii, o tyle organizacja czasu pracy jest dziedziną, która została zharmonizowana na mocy art. 153 ust. 2 TFUE za pośrednictwem dyrektywy 2003/88.

43 Jednakże, o ile obowiązek poszanowania przez Unię podstawowych funkcji państwa nie oznacza całkowitego wyłączenia organizacji czasu pracy żołnierzy z zakresu stosowania prawa Unii, o tyle art. 4 ust. 2 TUE wymaga, by stosowanie do żołnierzy przepisów prawa Unii dotyczących tej organizacji nie mogło utrudniać prawidłowego wykonywania tych podstawowych funkcji. W związku z tym przepisów tych nie można interpretować w taki sposób, by uniemożliwiały one siłom zbrojnym wykonywanie ich zadań i w konsekwencji naruszały podstawowe funkcje państwa, jakimi są zachowanie integralności terytorialnej i ochrona bezpieczeństwa narodowego.

44 Wynika z tego, że swoiste cechy nadawane przez każde państwo członkowskie funkcjonowaniu jego sił zbrojnych powinny zostać należycie uwzględnione przez prawo Unii, niezależnie od tego, czy te swoiste cechy wynikają między innymi ze szczególnych zobowiązań międzynarodowych przyjętych przez to państwo członkowskie, konfliktów lub zagrożeń, z którymi się zmaga, czy też z kontekstu geopolitycznego, w którym państwo to funkcjonuje.

45 Tym samym stosowanie przepisów prawa Unii, a w szczególności przepisów dotyczących organizacji czasu pracy, nie może uniemożliwiać wykonywania swoistych zadań, które każde państwo członkowskie powierza z uwzględnieniem swoich ograniczeń i własnych obowiązków siłom zbrojnym w celu zachowania integralności terytorialnej lub ochrony bezpieczeństwa narodowego.

46 Z całości powyższych rozważań wynika, że art. 4 ust. 2 TUE nie skutkuje wyłączeniem organizacji czasu pracy wszystkich żołnierzy z zakresu stosowania prawa Unii.

47 W drugiej kolejności należy przypomnieć, że dyrektywa 2003/88 ma na celu ustanowienie minimalnych wymogów mających poprawić warunki życia i pracy pracowników poprzez zbliżanie przepisów krajowych dotyczących w szczególności czasu pracy. Ta harmonizacja na poziomie Unii Europejskiej w dziedzinie organizacji czasu pracy ma na celu zapewnienie lepszej ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników poprzez zagwarantowanie im odpowiednich minimalnych okresów odpoczynku, w szczególności odpoczynku dobowego i tygodniowego, jak również odpowiednich przerw w pracy oraz poprzez ustalenie maksymalnego wymiaru tygodniowego czasu pracy [wyrok z dnia 9 marca 2021 r., Radiotelevizija Slovenija (Okres pozostawania w gotowości do pracy w odległym miejscu), C-344/19, EU:C:2021:182, pkt 25 i przytoczone tam orzecznictwo].

48 Ponadto przepisy dyrektywy 2003/88 uszczegóławiają prawo podstawowe do ograniczenia maksymalnego wymiaru czasu pracy i do okresów dobowego i tygodniowego odpoczynku, wyraźnie zapisane w art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „kartą”), i w związku tym należy je interpretować w świetle tego ostatniego postanowienia (wyrok z dnia 17 marca 2021 r., Academia de Studii Economice din Bucureşti, C-585/19, EU:C:2021:210, pkt 37 i przytoczone tam orzecznictwo). Wynika z tego w szczególności, że nie można dokonywać zawężającej wykładni tych przepisów na niekorzyść praw wywodzonych przez pracownika z tej dyrektywy [wyrok z dnia 9 marca 2021 r., Radiotelevizija Slovenija (Okres pozostawania w gotowości do pracy w odległym miejscu), C-344/19, EU:C:2021:182, pkt 27 i przytoczone tam orzecznictwo].

49 W tym względzie z utrwalonego orzecznictwa Trybunału wynika, że dla celów stosowania dyrektywy 2003/88 pojęcie „pracownika” winno być zdefiniowane w oparciu o obiektywne kryteria, które charakteryzują stosunek pracy odnośnie do praw i obowiązków danych osób. Istotną cechą charakterystyczną stosunku pracy jest zaś okoliczność, że dana osoba wykonuje przez pewien okres, na rzecz innej osoby i pod jej kierownictwem, pracę, w zamian za którą otrzymuje wynagrodzenie. Wynika z tego, że stosunek pracy zakłada istnienie stosunku podporządkowania między pracownikiem a jego pracodawcą. Istnienie takiego stosunku należy oceniać odrębnie dla każdego szczególnego wypadku na podstawie wszystkich elementów i okoliczności charakteryzujących stosunki między stronami (wyrok z dnia 20 listopada 2018 r., Sindicatul Familia Constanța i in., C-147/17, EU:C:2018:926, pkt 41, 42 i przytoczone tam orzecznictwo).

50 W niniejszym przypadku jest bezsporne, że w okresie rozpatrywanym w postępowaniu głównym B.K. otrzymywał wynagrodzenie i jako podoficer armii słoweńskiej pozostawał w stosunku podporządkowania względem swojego pracodawcy w rozumieniu poprzedniego punktu. Wynika z tego, że dyrektywa 2003/88 ma a priori zastosowanie do jego sytuacji.

51 W trzeciej kolejności należy ustalić, czy działania sił zbrojnych w ogólności lub przynajmniej niektóre z nich powinny być wyłączone z zakresu stosowania dyrektywy 2003/88 na mocy jej art. 1 ust. 3 w świetle art. 4 ust. 2 TUE.

52 Artykuł 1 ust. 3 dyrektywy 2003/88 określa jej zakres stosowania poprzez odniesienie do art. 2 dyrektywy 89/391. Zgodnie z brzmieniem art. 2 ust. 1 tej ostatniej dyrektywy ma ona zastosowanie we „wszystkich sektorach działalności, zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym”.

53 Niemniej jednak art. 2 ust. 2 dyrektywy 89/391 przewiduje w akapicie pierwszym, że dyrektywa ta nie ma zastosowania tam, gdzie istniałaby sprzeczność interesów – w odniesieniu do specyficznej działalności publicznej i społecznej posiadającej swoiste cechy, takiej jak siły zbrojne, lub też w odniesieniu do określonych dziedzin działalności w zakresie usług związanych z ochroną cywilną, i uściśla w akapicie drugim, że w takim wypadku bezpieczeństwo i higiena pracy pracowników powinny być zapewnione w sposób możliwie jak najszerszy, z uwzględnieniem celów wspomnianej dyrektywy.

54 Należy zatem ustalić, czy działania sił zbrojnych w ogólności lub przynajmniej niektóre z nich powinny zostać wyłączone z zakresu stosowania dyrektywy 2003/88 na tej podstawie, że są objęte wyjątkiem przewidzianym w art. 2 ust. 2 akapit pierwszy dyrektywy 89/391, z należytym uwzględnieniem konieczności dokonywania wykładni wspomnianego zakresu stosowania w świetle art. 4 ust. 2 TUE.

55 Z orzecznictwa Trybunału wynika, że art. 2 ust. 2 akapit pierwszy dyrektywy 89/391 winien otrzymać wykładnię ograniczającą jego zakres do tego, co jest absolutnie niezbędne do ochrony interesów, które zezwala on chronić państwom członkowskim (wyroki: z dnia 5 października 2004 r., Pfeiffer i in., od C-397/01 do C-403/01, EU:C:2004:584, pkt 54; a także z dnia 30 kwietnia 2020 r., Készenléti Rendőrség, C-211/19, EU:C:2020:344, pkt 32).

56 Ponadto kryterium użyte w art. 2 ust. 2 akapit pierwszy dyrektywy 89/391 dla wykluczenia określonej działalności z zakresu stosowania tej dyrektywy i tym samym z zakresu stosowania dyrektywy 2003/88 oparte jest nie na przynależności pracowników do jednego z sektorów służby publicznej, o których mowa w tym przepisie, branych pod uwagę całościowo, lecz wyłącznie na specyficznym charakterze szczególnych zadań wykonywanych przez pracowników sektorów objętych tym przepisem, który to charakter uzasadnia wyjątek od reguł w zakresie ochrony bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników, z uwagi na absolutną konieczność zagwarantowania skutecznej ochrony zbiorowości (wyrok z dnia 20 listopada 2018 r., Sindicatul Familia Constanța i in., C-147/17, EU:C:2018:926, pkt 55 i przytoczone tam orzecznictwo).

57 Do właściwych pewnym specyficznym działalnościom odrębności, które uzasadniają, zgodnie z art. 2 ust. 2 akapit pierwszy dyrektywy 89/391, zastosowanie wyjątku od reguł w zakresie ochrony bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników, należy fakt, że z uwagi na ich charakter nie nadają się one do planowania w ich ramach czasu pracy (wyrok z dnia 20 listopada 2018 r., Sindicatul Familia Constanța i in., C-147/17, EU:C:2018:926, pkt 64 i przytoczone tam orzecznictwo).

58 Artykuł 2 ust. 2 akapit pierwszy dyrektywy 89/391 umożliwia zatem utrzymanie skuteczności szczególnych działań służby publicznej, których ciągłość jest niezbędna dla zapewnienia skutecznego wykonywania podstawowych funkcji państwa. Ten wymóg ciągłości należy oceniać przy uwzględnieniu specyficznego charakteru danej działalności (wyrok z dnia 20 listopada 2018 r., Sindicatul Familia Constanța i in., C-147/17, EU:C:2018:926, pkt 65, 66 i przytoczone tam orzecznictwo).

59 W tym względzie, po pierwsze, Trybunał orzekł, że wymóg ciągłości służb działających w domenach zdrowia, bezpieczeństwa i porządku publicznego nie stoi na przeszkodzie temu, by jeżeli odbywają się one w normalnych warunkach, działania tych służb mogły być organizowane, w tym w odniesieniu do godzin pracy ich pracowników, tak, aby wyjątek przewidziany w art. 2 ust. 2 akapit pierwszy dyrektywy 89/391 miał do tych służb zastosowanie jedynie w wypadkach o wyjątkowej sile i skali, takich jak katastrofy naturalne lub technologiczne, zamachy lub poważne

awarie, które wymagają przyjęcia środków niezbędnych do ochrony życia, zdrowia i bezpieczeństwa zbiorowości, których prawidłowe wykonanie byłoby zagrożone, gdyby przestrzegane były wszystkie przepisy dyrektywy 2003/88. W takich przypadkach należy przyznać bezwzględne pierwszeństwo celowi ochrony ludności, ze szkodą dla przestrzegania przepisów tej ostatniej dyrektywy, które mogą być tymczasowo naruszone w ramach tych służb (zob. podobnie wyroki: z dnia 20 listopada 2018 r., Sindicatul Familia Constanța i in., C-147/17, EU:C:2018:926, pkt 67; a także z dnia 30 kwietnia 2020 r., Készenléti Rendőrség, C-211/19, EU:C:2020:344, pkt 42 i przytoczone tam orzecznictwo).

60 Po drugie, Trybunał orzekł, że niektóre konkretne działania służby publicznej wykazują, nawet jeżeli są wykonywane w normalnych warunkach, tak specyficzne cechy charakterystyczne, że ich natura stoi w sposób nieunikniony na przeszkodzie planowaniu czasu pracy w sposób określony w wymogach zawartych w dyrektywie 2003/88 (wyrok z dnia 20 listopada 2018 r., Sindicatul Familia Constanța i in., C-147/17, EU:C:2018:926, pkt 68).

61 Jest tak w szczególności w przypadku działań, które aby skutecznie służyć realizacji wyznaczonego im celu leżącego w interesie ogólnym, mogą być wykonywane tylko w sposób ciągły i przez jednego i tego samego pracownika, bez możliwości wprowadzenia systemu rotacji umożliwiającego przyznanie wspomnianemu pracownikowi w regularnych odstępach czasu prawa do godzin lub dni odpoczynku po przepracowaniu określonej liczby godzin lub dni pracy (zob. podobnie wyroki: z dnia 20 listopada 2018 r., Sindicatul Familia Constanța i in., C-147/17, EU:C:2018:926, pkt 70–74; a także z dnia 30 kwietnia 2020 r., Készenléti Rendőrség, C-211/19, EU:C:2020:344, pkt 43, 44).

62 Działania takie powinny zostać w całości wyłączone, na mocy art. 2 ust. 2 akapit pierwszy dyrektywy 89/391, z zakresu stosowania dyrektywy 2003/88.

63 W niniejszym przypadku należy ustalić, w jakim zakresie orzecznictwo przypomniane w pkt 57–61 niniejszego wyroku ma zastosowanie do działań członków sił zbrojnych, przy założeniu, że jak podkreślono w pkt 43 i 45 tego wyroku, należy mieć na względzie, by stosowanie do nich dyrektywy 2003/88 nie miało wpływu na prawidłowe wykonywanie podstawowych funkcji państw członkowskich w rozumieniu art. 4 ust. 2 TUE.

64 W tym względzie należy w pierwszej kolejności zauważyć, że art. 2 ust. 2 akapit pierwszy dyrektywy 89/391 nie można interpretować w ten sposób, że członkowie sił zbrojnych państw członkowskich są wyłączeni w całości i na stałe z zakresu stosowania dyrektywy 2003/88.

65 Jak bowiem przypomniano w pkt 55, 56 i 58 niniejszego wyroku, chociaż art. 2 ust. 2 akapit pierwszy dyrektywy 89/391 ma na celu utrzymanie skutecznego wykonywania podstawowych funkcji państwa, to należy go interpretować zawężająco, jego celem jest zaś wyłączenie z zakresu stosowania tej dyrektywy, a w konsekwencji z zakresu stosowania dyrektywy 2003/88, nie pewnych sektorów służby publicznej rozpatrywanych w całości, lecz tylko niektórych kategorii działań podejmowanych w tych sektorach ze względu na ich swoisty charakter.

66 Tymczasem, po pierwsze, Trybunał orzekł już, że art. 2 ust. 2 akapit pierwszy dyrektywy 89/391 nie może uzasadniać całkowitego wyłączenia personelu niecywilnego administracji publicznej z zakresu stosowania tej dyrektywy (zob. podobnie wyrok z dnia 12 stycznia 2006 r., Komisja/Hiszpania, C-132/04, niepublikowany, EU:C:2006:18, pkt 30–40).

67 Zresztą, jak zauważył w istocie rzecznik generalny w przypisie 88 do opinii, szczególne wyjątki dotyczące wojska, które wyraźnie przewidziano zarówno w art. 2 ust. 2 lit. c) dyrektywy 89/656, jak i w art. 10 ust. 1 lit. b) dyrektywy 2013/35, byłyby zbędne, gdyby art. 2 ust. 2 akapit pierwszy dyrektywy 89/391 wyłączył w sposób ogólny członków sił zbrojnych z zakresu stosowania tej ostatniej dyrektywy. Artykuł 2 ust. 2 akapit pierwszy określa bowiem również zakres stosowania dyrektyw 89/656 i 2013/35, jak wynika, odpowiednio, z art. 1 ust. 2 dyrektywy 89/656 i z art. 1 ust. 6 dyrektywy 2013/35.

68 Po drugie, jak rzecznik generalny również zauważył w istocie w pkt 82 i 83 opinii, nie można uznać, że całość działań podejmowanych przez żołnierzy wykazuje swoiste cechy, które stoją na przeszkodzie wszelkiemu planowaniu czasu pracy w sposób określony w wymogach zawartych w dyrektywie 2003/88.

69 Przeciwnie, niektóre rodzaje działań, które mogą być wykonywane przez członków sił zbrojnych, takie jak te związane w szczególności z usługami z zakresu zarządzania, konserwacji, naprawy, ochrony zdrowia, utrzymania porządku lub ścigania przestępstw, nie mogą zostać w całości wyłączone z zakresu stosowania dyrektywy 2003/88.

70 Jest bowiem bezsporne, że takie działania są co do zasady objęte zakresem stosowania tej dyrektywy, gdy są wykonywane na podobnych warunkach przez pracowników służby publicznej niemających statusu żołnierzy.

71 Należy zaś przypomnieć, że wyjątek przewidziany w art. 2 ust. 2 akapit pierwszy dyrektywy 89/391 ma zastosowanie w ten sam sposób do wszystkich pracowników, którzy wykonują specyficzną działalność utożsamianą z pracą na rzecz zbiorowości (zob. podobnie wyrok z dnia 20 listopada 2018 r., Sindicatul Familia Constanța i in., C-147/17, EU:C:2018:926, pkt 59).

72 Ponadto, o ile jest prawdą, że każdy żołnierz podlega wymogowi dyspozycyjności, w ramach którego musi być w stanie przystąpić do działania operacyjnego w bardzo krótkim czasie, o tyle zastosowanie do tego żołnierza przepisów przewidzianych w dyrektywie 2003/88 w trakcie działań, o których mowa w pkt 69 niniejszego wyroku, nie może jednak kolidować ze skutecznym poszanowaniem takiego wymogu dyspozycyjności, przynajmniej dopóki działania te nie są wykonywane w ramach operacji wojskowej, w tym w trakcie bezpośrednich przygotowań do niej.

73 Niemniej jednak w drugiej kolejności z orzecznictwa przypomnianego w pkt 59 niniejszego wyroku wynika z jednej strony, że gdy członkowie sił zbrojnych stają w obliczu wypadków o wyjątkowej sile i skali w rozumieniu tego orzecznictwa, ich działania są wyłączone z zakresu stosowania dyrektywy 2003/88 na mocy jej art. 1 ust. 3 w związku z art. 2 ust. 2 akapit pierwszy dyrektywy 89/391.

74 Jest tak wówczas, gdy z uwagi na wagę i skalę wszystkich istotnych okoliczności okazuje się, że nie można chronić ludności, organizując działania sił zbrojnych w taki sposób, aby każdy z ich członków mógł korzystać z gwarancji przewidzianych w dyrektywie 2003/88 w dziedzinie czasu pracy i okresów odpoczynku, w szczególności poprzez mechanizm rotacji pracowników (zob. analogicznie wyrok z dnia 30 kwietnia 2020 r., Készenléti Rendőrség, C-211/19, EU:C:2020:344, pkt 47–50).

75 Z drugiej strony z orzecznictwa przypomnianego w pkt 60 niniejszego wyroku można wywieść, że niektóre kategorie działań wojskowych są wyłączone w całości z zakresu stosowania dyrektywy 2003/88, jeżeli działania te są do tego stopnia swoiste, że stoją one w sposób nieunikniony i stały na przeszkodzie przestrzeganiu wymagań nałożonych w tej dyrektywie.

76 Tak jest w przypadku działań wykonywanych przez członków sił zbrojnych, których ze względu na wysokie kwalifikacje lub niezwykle delikatny charakter powierzonych im obowiązków tylko z trudem można zastąpić innymi członkami sił zbrojnych za pomocą systemu rotacji umożliwiającego zagwarantowanie jednocześnie przestrzegania maksymalnych okresów pracy i okresów odpoczynku przewidzianych w dyrektywie 2003/88 oraz prawidłowego wykonywania zleconych im podstawowych zadań.

77 W trzeciej kolejności należy zauważyć, że wszyscy żołnierze wezwani do udziału w działaniach operacyjnych wiążących się z zaangażowaniem wojskowym sił zbrojnych państwa członkowskiego, niezależnie od tego, czy są one rozmieszczone w sposób stały czy okazjonalny wewnątrz jego granic czy poza nimi, prowadzą działalność, która na mocy art. 1 ust. 3 dyrektywy 2003/88 w związku z art. 2 ust. 2 akapit pierwszy dyrektywy 89/391 i w świetle art. 4 ust. 2 TUE powinna być z samej swej natury wyłączona w całości z zakresu stosowania dyrektywy 2003/88.

78 Przestrzeganie wymagań nałożonych w dyrektywie 2003/88 w trakcie tych działań operacyjnych powodowałoby bowiem znaczne ryzyko dla powodzenia tych działań – które to powodzenie zakłada, by od danych członków sił zbrojnych można było wymagać całkowitego zaangażowania podczas długich okresów – a w konsekwencji dla prawidłowego wykonywania podstawowych funkcji w zakresie ochrony bezpieczeństwa narodowego lub zachowania integralności terytorialnej państw członkowskich.

79 W tych ramach należy mieć na względzie ewentualną współzależność istniejącą nie tylko pomiędzy wspomnianymi działaniami operacyjnymi, lecz także między nimi a innymi działaniami podejmowanymi przez członków sił zbrojnych, w odniesieniu do których stosowanie przepisów tej dyrektywy poprzez nałożenie na dane organy obowiązku ustanowienia systemu rotacji lub planowania czasu pracy mogłoby nastąpić jedynie kosztem tychże działań operacyjnych, co jest sprzeczne z wymaganiami art. 4 ust. 2 TUE. W związku z tym, jeżeli okaże się to konieczne do prawidłowego wykonywania operacji wojskowych w ścisłym znaczeniu, nie można wykluczyć, że niektóre działania sił zbrojnych, które nie są z nimi bezpośrednio związane, również nie są objęte przez czas trwania tych operacji zakresem stosowania dyrektywy 2003/88.

80 Ponadto art. 1 ust. 3 dyrektywy 2003/88 w związku z art. 2 ust. 2 akapit pierwszy dyrektywy 89/391 i w świetle art. 4 ust. 2 TUE wymaga podobnie wykluczenia z zakresu stosowania dyrektywy 2003/88 wszystkich działań objętych wstępnym przeszkoleniem żołnierzy, z którym należy zrównać obowiązkową służbę wojskową, albo ćwiczeniami operacyjnymi, do których odbywania członkowie sił zbrojnych są następnie regularnie powoływani.

81 Jak bowiem zauważył rząd francuski, aby zagwarantować skuteczność operacyjną sił zbrojnych, musi istnieć możliwość konfrontowania żołnierzy w trakcie wstępnego przeszkolenia i ćwiczeń operacyjnych z sytuacjami umożliwiającymi jak najwierniejsze odtworzenie warunków, w tym najbardziej skrajnych, w jakich odbywają się operacje wojskowe w ścisłym znaczeniu. Takiego uzasadnionego celu nie można by zaś osiągnąć, gdyby przepisów dotyczących organizacji czasu pracy, przewidzianych w dyrektywie 2003/88, należało przestrzegać w trakcie tego wstępnego przeszkolenia i tych ćwiczeń operacyjnych.

82 Co więcej, poprzez nakładanie na żołnierzy takich wymagań w zakresie szkolenia i ćwiczeń państwa członkowskie dbają również o to, by zdrowie i bezpieczeństwo tych żołnierzy było najlepiej chronione w trakcie działań operacyjnych sił zbrojnych w ścisłym znaczeniu, jako że wymagania te umożliwiają im nabycie i utrzymywanie wysokiego poziomu wytrzymałości w obliczu gorszych warunków życia.

83 Okoliczność, że wstępne przeszkolenie, ćwiczenia operacyjne i operacje wojskowe w ścisłym znaczeniu odbywają się w czasie pokoju, nie może podważyć stwierdzenia, zgodnie z którym działania te powinny być w całości wyłączone z zakresu stosowania dyrektywy 2003/88. W istocie zadania podejmowane przez siły zbrojne w celu zapewnienia ochrony bezpieczeństwa narodowego i integralności terytorialnej powinny móc być w pełni realizowane, nawet w czasie pokoju.

84 Należy dodać, że wyłączną odpowiedzialnością każdego z państw członkowskich, przy uwzględnieniu w szczególności zagrożeń, z jakimi się mierzy, właściwych mu obowiązków międzynarodowych lub szczególnego kontekstu geopolitycznego, w którym ono funkcjonuje, jest podejmowanie operacji wojskowych, które uznaje za stosowne, oraz określenie intensywności wstępnego przeszkolenia i ćwiczeń operacyjnych, które państwo to uważa za użyteczne dla prawidłowego wykonywania wspomnianych operacji, bez możliwości przeprowadzania przez Trybunał kontroli w tym względzie, ponieważ kwestie te należy uznać za wyłączone z zakresu stosowania prawa Unii, jak wskazano w pkt 38 niniejszego wyroku.

85 W niniejszym przypadku do sądu odsyłającego należy ustalenie, czy działanie w zakresie ochrony wykonywane przez B.K. jest objęte jedną z sytuacji, o których mowa w pkt 73–83 niniejszego wyroku. W razie odpowiedzi przeczącej działanie to należy uznać za podlegające zakresowi stosowania dyrektywy 2003/88. W tym względzie w świetle akt sprawy, którymi dysponuje Trybunał, nie można wykluczyć, że sąd ten mógłby uznać, iż działanie w zakresie ochrony rozpatrywane w postępowaniu głównym stanowi operację wojskową w ścisłym znaczeniu, wobec czego nie jest ono objęte zakresem stosowania tej dyrektywy.

86 Wreszcie, należy uściślić, że nawet jeśli żołnierze podejmują działania, które są w pełni objęte zakresem stosowania dyrektywy 2003/88, dyrektywa ta wbrew temu, co utrzymuje rząd francuski, zawiera wyjątki od ustanowionych w niej praw, na które to wyjątki mogą powoływać się państwa członkowskie wobec tych żołnierzy.

87 Jest tak w każdym razie w odniesieniu do art. 17 ust. 3 lit. b) i c) wspomnianej dyrektywy, który pozwala w istocie na stosowanie pod pewnymi warunkami odstępstw od jej art. 3, 4, 5, 8 i 16 zarówno w przypadku działań w zakresie bezpieczeństwa oraz nadzoru, wymagających stałej obecności w celu ochrony mienia oraz osób, jak i w przypadku działań obejmujących potrzebę ciągłości usług lub produkcji.

88 Z całości powyższych rozważań wynika, że art. 1 ust. 3 dyrektywy 2003/88 w świetle art. 4 ust. 2 TUE należy interpretować w ten sposób, że działanie w zakresie ochrony wykonywane przez żołnierza jest wyłączone z zakresu stosowania tej dyrektywy:

– albo gdy działanie to następuje w ramach wstępnego przeszkolenia, ćwiczenia operacyjnego lub operacji wojskowej w ścisłym znaczeniu,

– albo gdy stanowi ono działanie do tego stopnia swoiste, że nie nadaje się do objęcia systemem rotacji personelu umożliwiającym zapewnienie poszanowania wymagań wspomnianej dyrektywy,

– albo gdy w świetle wszystkich istotnych okoliczności okazuje się, że działanie to jest wykonywane w ramach wyjątkowych wydarzeń, których waga i skala wymagają przyjęcia środków niezbędnych do ochrony życia, zdrowia i bezpieczeństwa zbiorowości, których prawidłowe wykonanie byłoby zagrożone, gdyby miały być przestrzegane wszystkie przepisy ustanowione we wspomnianej dyrektywie,

– albo gdy stosowanie wspomnianej dyrektywy do takiego działania poprzez nałożenie na dane organy obowiązku ustanowienia systemu rotacji lub planowania czasu pracy mogłoby nastąpić jedynie kosztem prawidłowego wykonania operacji wojskowych w ścisłym znaczeniu.

W przedmiocie pytania drugiego

89 Na wstępie należy uściślić, że w ramach odpowiedzi na zadane przez sąd odsyłający pytanie drugie wyrażenie „okres dyżuru” będzie używane na oznaczenie wszystkich okresów, w trakcie których żołnierz podczas działania w zakresie ochrony pozostaje wyłącznie do dyspozycji swoich przełożonych, bez rzeczywistego wykonywania czynności w zakresie nadzoru.

90 Ponadto należy podkreślić, że z postanowienia odsyłającego wynika, iż spór w postępowaniu głównym dotyczy wyłącznie wynagrodzenia, w ramach godzin nadliczbowych, za okresy dyżuru odbywane przez B.K.

91 W związku z tym, aby udzielić sądowi odsyłającemu użytecznej odpowiedzi, należy przeformułować pytanie drugie i uznać, że poprzez to pytanie sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy art. 2 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że wymaga on, aby okres dyżuru, w trakcie którego żołnierz jest zobowiązany do pozostawania w koszarach, do których go przydzielono, lecz nie świadczy tam faktycznej pracy, został uznany za czas pracy dla celów ustalenia wynagrodzenia należnego temu żołnierzowi za taki okres.

92 Należy ponadto uściślić, że odpowiedź na to pytanie będzie istotna dla sporu w postępowaniu głównym tylko w razie, gdyby sąd odsyłający doszedł do wniosku, że działanie w zakresie ochrony będące przedmiotem postępowania głównego nie jest wyłączone z zakresu stosowania dyrektywy 2003/88.

93 Z zastrzeżeniem tych wstępnych uściśleń należy w pierwszej kolejności przypomnieć, że pojęcie „czasu pracy” w rozumieniu dyrektywy 2003/88 obejmuje wszystkie okresy dyżuru, w trakcie których nałożone na pracownika ograniczenia mają taki charakter, że obiektywnie i bardzo znacząco wpływają na jego zdolność do swobodnego zarządzania podczas tych okresów czasem, w którym nie wymaga się od niego świadczenia pracy, oraz do poświęcania się wówczas własnym sprawom. I na odwrót, jeżeli ograniczenia nałożone na pracownika w trakcie danego okresu dyżuru nie osiągają takiego stopnia natężenia i pozwalają mu na zarządzanie swoim czasem i zajmowanie się własnymi sprawami bez istotnych ograniczeń, jedynie czas związany ze świadczeniem pracy, która w danym przypadku rzeczywiście zostaje wykonana w trakcie takiego okresu, stanowi „czas pracy” do celów stosowania tej dyrektywy [wyrok z dnia 9 marca 2021 r., Radiotelevizija Slovenija (Okres pozostawania w gotowości do pracy w odległym miejscu), C-344/19, EU:C:2021:182, pkt 37, 38 i przytoczone tam orzecznictwo].

94 W odniesieniu do okresów dyżurów w miejscach pracy, które – jak w niniejszym przypadku – nie pokrywają się z miejscem zamieszkania pracownika, decydującym czynnikiem dla przyjęcia, że elementy charakteryzujące pojęcie „czasu pracy" w rozumieniu dyrektywy 2003/88 występują, jest fakt, iż pracownik jest zmuszony być fizycznie obecny w miejscu określonym przez pracodawcę i pozostawać tam do jego dyspozycji, aby w razie potrzeby móc niezwłocznie świadczyć pracę, przy czym przez miejsce pracy należy rozumieć każde miejsce, w którym pracownik ma wykonywać czynności służbowe na polecenie pracodawcy, również wtedy, gdy miejsce to nie jest miejscem, w którym zazwyczaj wykonuje on swoją działalność zawodową. Ponieważ w trakcie takiego okresu dyżuru pracownik musi być oddalony od swego środowiska społecznego i rodzinnego oraz korzysta z ograniczonej swobody w zakresie zarządzania czasem, w którym nie wymaga się od niego świadczenia pracy, cały ten okres należy zakwalifikować jako „czas pracy" w rozumieniu tej dyrektywy, niezależnie od rzeczywistego świadczenia pracy przez pracownika w omawianym okresie [wyrok z dnia 9 marca 2021 r., Radiotelevizija Slovenija (Okres pozostawania w gotowości do pracy w odległym miejscu), C-344/19, EU:C:2021:182, pkt 33–35 i przytoczone tam orzecznictwo].

95 Z powyższego wynika, że przy założeniu, iż dyrektywa 2003/88 ma do niego zastosowanie, wyznaczony żołnierzowi okres dyżuru, który wymaga jego stałej obecności w miejscu pracy, należy uważać za czas pracy w rozumieniu art. 2 pkt 1 tej dyrektywy, jeżeli to miejsce pracy nie pokrywa się z jego miejscem zamieszkania.

96 W drugiej kolejności należy jednak przypomnieć, że z wyjątkiem szczególnego przypadku dotyczącego corocznego płatnego urlopu, o którym mowa w art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88, dyrektywa ta ogranicza się do uregulowania niektórych aspektów organizacji czasu pracy celem zapewnienia ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, a tym samym zasadniczo nie ma ona zastosowania do wynagrodzenia pracowników [wyrok z dnia 9 marca 2021 r., Radiotelevizija Slovenija (Okres pozostawania w gotowości do pracy w odległym miejscu), C-344/19, EU:C:2021:182, pkt 57 i przytoczone tam orzecznictwo].

97 W związku z tym sposób wynagradzania pracowników za odbyte przez nich okresy dyżuru nie jest objęty zakresem stosowania dyrektywy 2003/88, lecz właściwymi przepisami prawa krajowego. Dyrektywa ta nie stoi w efekcie na przeszkodzie stosowaniu uregulowania państwa członkowskiego, układu zbiorowego pracy lub decyzji pracodawcy, które dla celów wynagradzania z tytułu dyżuru uwzględniają w odmienny sposób okresy rzeczywistego świadczenia pracy oraz okresy, w których rzeczywista praca nie jest świadczona, nawet jeśli okresy te należy traktować w całości jako „czas pracy" dla celów stosowania tej dyrektywy [wyrok z dnia 9 marca 2021 r., Radiotelevizija Slovenija (Okres pozostawania w gotowości do pracy w odległym miejscu), C-344/19, EU:C:2021:182, pkt 58 i przytoczone tam orzecznictwo].

98 Z całości powyższych rozważań wynika, że art. 2 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie temu, by okres dyżuru, w trakcie którego żołnierz jest zobowiązany do pozostawania w koszarach, do których go przydzielono, lecz nie świadczy tam faktycznej pracy, był wynagradzany w inny sposób niż okres dyżuru, w trakcie którego żołnierz ten faktycznie wykonuje pracę.

W przedmiocie kosztów

99 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (wielka izba) orzeka, co następuje:

1) **Artykuł 1 ust. 3 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy w świetle art. 4 ust. 2 TUE należy interpretować w ten sposób, że działanie w zakresie ochrony wykonywane przez żołnierza jest wyłączone z zakresu stosowania tej dyrektywy:**

   – **albo gdy działanie to następuje w ramach wstępnego przeszkolenia, ćwiczenia operacyjnego lub operacji wojskowej w ścisłym znaczeniu,**

   – **albo gdy stanowi ono działanie do tego stopnia swoiste, że nie nadaje się do objęcia systemem rotacji personelu umożliwiającym zapewnienie poszanowania wymagań wspomnianej dyrektywy,**

   – **albo gdy w świetle wszystkich istotnych okoliczności okazuje się, że działanie to jest wykonywane w ramach wyjątkowych wydarzeń, których waga i skala wymagają przyjęcia środków niezbędnych do ochrony życia, zdrowia i bezpieczeństwa zbiorowości, których prawidłowe wykonanie byłoby zagrożone, gdyby miały być przestrzegane wszystkie przepisy ustanowione we wspomnianej dyrektywie,**

   – **albo gdy stosowanie wspomnianej dyrektywy do takiego działania poprzez nałożenie na dane organy obowiązku ustanowienia systemu rotacji lub planowania czasu pracy mogłoby nastąpić jedynie kosztem prawidłowego wykonania operacji wojskowych w ścisłym znaczeniu.**

2) **Artykuł 2 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie temu, by okres dyżuru, w trakcie którego żołnierz jest zobowiązany do pozostawania w koszarach, do których go przydzielono, lecz nie świadczy tam faktycznej pracy, był wynagradzany w inny sposób niż okres dyżuru, w trakcie którego żołnierz ten faktycznie wykonuje pracę.**

Podpisy