Zbirka odločb sodne prakse

SKLEPNI PREDLOGI GENERALNEGA PRAVOBRANILCA
GIOVANNIJA PITRUZZELLE,
predstavljeni 6. oktobra 2020[1]

Zadeva C-344/19

DJ
proti
Radioteleviziji Slovenija

(Predlog za sprejetje predhodne odločbe, ki ga je vložilo Vrhovno sodišče Republike Slovenije (Slovenija))

„Predhodno odločanje – Varovanje varnosti in zdravja delavcev – Organizacija delovnega časa – Pojma delovnega časa in počitka – Pripravljenost na poziv – Posebno delo v zvezi z vzdrževanjem televizijskih oddajnikov na višje ležečih območjih“

1. Pod katerimi pogoji se čas, ko je delavec v pripravljenosti, lahko šteje za delovni čas?

2. Ali lahko pojem delovnega časa iz Direktive 2003/88/ES[2] zajema tudi primere, v katerih je delavec, ki sicer ni „na delovnem mestu“, v položaju, ki mu ne omogoča dejanskega počitka? Kakšne so značilnosti „dejanskega počitka“ v skladu s ciljema varovanja zdravja in varnosti delavcev iz te direktive?

3. Ali si je mogoče predstavljati, da obstajajo „siva območja“, v katerih položaj delavca ne spada niti v delovni čas niti v čas počitka?

4. To so vprašanja v tej zadevi, ki se obravnava vzporedno z zadevo C-580/19 in v kateri ima Sodišče priložnost, da se sooči s pravno opredelitvijo obdobij dežurstva in pripravljenosti ob upoštevanju Direktive 2003/88.

5. Sodišče se je o tem že večkrat izreklo, vendar je v obravnavani zadevi zaradi posebnosti konkretnega primera (poseben geografski položaj kraja opravljanja dela) potreben pregled do zdaj uveljavljenih načel, da se preuči, kakšen je možen razvoj.

6. Natančneje, gre za vprašanje, ali je treba obdobja stalne pripravljenosti z možnostjo vzpostavitve stika z delavcem, pri čemer se mora ta po potrebi vrniti na delovno mesto v roku ene ure, šteti za delovni čas ali za čas počitka v smislu navedenega člena 2 Direktive 2003/88.

[1] Jezik izvirnika: italijanščina.

[2] Direktiva 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).

7. Pri tem je treba upoštevati zlasti okoliščino, da se je tožeča stranka, oddajničar specialist pri televizijski hiši, v tem času pripravljenosti zadrževala v bližini delovnega mesta, ker je bil ta kraj težko dostopen in oddaljen od njenega doma.

I. Pravni okvir

A. Pravo Unije

8. V uvodni izjavi 5 Direktive 2003/88 je navedeno:

„Vsi delavci morajo imeti ustrezen počitek. Pojem ‚počitek' je treba izraziti v časovnih enotah, to je v dnevih, urah in/ali njihovih delih. Delavcem Skupnosti je treba zagotoviti minimalni dnevni, tedenski in letni počitek ter ustrezne odmore. V tem smislu je treba določiti tudi zgornjo mejo tedenskega delovnega časa."

9. Člen 2 Direktive 2003/88 določa:

„V tej direktivi se uporabljajo naslednje opredelitve pojmov:

1. ‚delovni čas' pomeni vsak čas, v katerem delavec dela, je na razpolago delodajalcu in opravlja svoje naloge ali dolžnosti v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali prakso;

2. ‚čas počitka' pomeni vsak čas, ki ni delovni čas;

[…]

9. ‚ustrezen počitek' pomeni, da imajo delavci redne počitke, katerih trajanje se izrazi v časovnih enotah in ki so dovolj dolgi in nepretrgani, da zagotovijo, da zaradi utrujenosti ali drugih neenakomernih delovnih vzorcev delavci ne poškodujejo sebe, sodelavcev ali drugih in da si, ne kratkoročno ne dolgoročno, ne okvarijo zdravja."

B. Slovensko pravo

10. Člen 142 Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1, Ur. l. RS, št. 21/2013 in naslednje) določa:

„(1) Delovni čas je efektivni delovni čas in čas odmora po 154. členu tega zakona ter čas upravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom.

(2) Efektivni delovni čas je vsak čas, v katerem delavec dela, kar pomeni, da je na razpolago delodajalcu in izpolnjuje svoje delovne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi.

(3) Efektivni delovni čas je osnova za izračun produktivnosti dela."

11. Člen 46 Kolektivne pogodbe za javni sektor (KPJS, Ur. l. RS, št. 57/2008 in naslednje) določa:

„Javnemu uslužbencu pripada dodatek za čas stalne pripravljenosti v višini 20 % urne postavke osnovne plače. Javnemu uslužbencu se čas stalne pripravljenosti ne šteje v delovni čas."

12. Člen 6 Pravilnika Radiotelevizije Slovenija o delovnem času z dne 22. decembra 2010 (v nadaljevanju: Pravilnik) določa:

„V enoti ali službi se lahko zaradi dela, ki mora biti opravljeno brez prekinitve oziroma določenega dne ali v določenem roku zaradi varstva pred naravnimi in drugimi nesrečami ali zaradi izjemnih okoliščin, ki so neodvisne od volje delodajalca in jih ne more preprečiti, uvede dežurstvo ali drugačna oblika pripravljenosti za delo.“

13. Člen 8 navedenega pravilnika določa:

„Čas dežurstva pomeni obdobje, med katerim delavec ne more prosto razpolagati s svojim časom in mora biti na razpolago na svojem delovnem mestu ali na drugem delovnem mestu, ki ga določi vodja skupine, da lahko prične s svojim običajnim delom in/ali določenimi dejavnostmi in nalogami, povezanimi z njegovim delom. Kot čas dežurstva se šteje tudi vožnja na teren kot sopotnik.“

14. Člen 9 tega pravilnika določa:

„Celoten čas dežurstva se šteje v delovni čas.“

15. Nazadnje, člen 16 Pravilnika določa:

„Delavcu se lahko določi čas stalne pripravljenosti na delo na podlagi procesa dela in letne razporeditve dela na nivoju OE (organizacijske enote) oz. PPE (programsko produkcijske enote). Stalna pripravljenost pomeni dosegljivost delavca zunaj njegovega delovnega časa po telefonu ali s pomočjo drugih sredstev, z namenom, da je v primeru potrebe zagotovljena možnost prihoda na delovno mesto. Najdaljši sprejemljivi čas prihoda na delovno mesto je ena ura. Stalna pripravljenost mora biti pisno odrejena in v soglasju z delavcem vsaj dva dni vnaprej. Pisna odredba (obrazec 5) za čas stalne pripravljenosti na delu se lahko odredi mesečno, tedensko ali dnevno.

Delavcu se čas stalne pripravljenosti ne šteje v delovni čas.“

II. Dejansko stanje, spor o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje

16. Tožeča stranka je bila od 1. avgusta 2008 do 31. januarja 2015 zaposlena kot oddajničar specialist v oddajnih centrih na Pohorju (Slovenija), nato pa na Krvavcu (Slovenija).

17. Zaradi narave dela, oddaljenosti navedenih oddajnih centrov od prebivališča tožeče stranke – ki je bila takšna, da se je tudi v ugodnih vremenskih razmerah izkazalo za nemogoče, da bi se tožeča stranka iz enega od teh centrov vsak dan vračala domov – in zaradi periodičnih težav z dostopnostjo do teh oddajnih centrov je bilo nujno, da tožeča stranka prebiva v njih.

18. Zato je delodajalec za DJ in za še enega tehnika, ki sta bila sočasno prisotna v obeh oddajnih centrih, uredil bivanje v objektih navedenih centrov (s kuhinjo, dnevnim prostorom, prostorom za počitek in kopalnico).

19. Po opravljeni delovni obveznosti sta tehnika lahko počivala v dnevnem prostoru ali pa se v mejah možnosti, ki jih ponujata zadevni lokaciji, posvetila prostočasnim dejavnostim v okolišu.

20. Tehnika sta se pri delu izmenjevala v turnusih oziroma izmenah: eden je delal od 6. do 18. ure, drugi pa od 12. do 24. ure. DJ je večinoma delal v času druge izmene.

21. Delo, opravljeno v tako določenem obdobju, se je štelo za „redno delo“, ki je zahtevalo prisotnost na delovnem mestu in je v povprečju zajemalo od dve do tri ure „dejanskega“ dela, preostali čas pa je obsegalo sedenje pred zaslonom, spremljanje dogajanja na zaslonu, čakanje na morebitni alarm in posredovanje, kadar je bilo to potrebno.

22. Delodajalec je DJ izplačal plačo za 12 ur rednega dela, organiziranega tako, kot je opisano zgoraj (torej za dejansko prisotnost DJ na delovnem mestu), obdobje od 24. do 6. ure zjutraj pa je štel za obdobje počitka, za katero zadevni osebi ni zagotovil nobenega plačila. Delodajalec je preostalih šest ur (od 6. do 12. ure) štel za stalno pripravljenost.

23. V tem obdobju se je delavec lahko oddaljil od oddajnega centra in odšel kamor koli, brez omejitev. Moral pa je biti dosegljiv na klic in se po potrebi vrniti na delo v roku ene ure, pri čemer je bilo treba takoj izvesti le nujna opravila, ostala pa je bilo mogoče preložiti tudi na naslednji dan.

24. Za to stalno pripravljenost je delodajalec DJ izplačal dodatek k plači (nadomestilo) v višini 20 % osnovne plače. Če je bila v obdobjih te stalne pripravljenosti po prejemu klica potrebna dejanska intervencija delavca (z vrnitvijo na delovno mesto), je bil tako porabljeni čas obračunan in plačan kot redno delo v skladu s členom 16 Pravilnika.

25. DJ je vložil tožbo, s katero je zahteval plačilo ur, ko mu je bila odrejena stalna pripravljenost (šest ur na dan), v enaki višini, kot je določena za nadurno delo. Tožeča stranka se je v utemeljitev svojega zahtevka sklicevala zlasti na okoliščino, da je bivala na lokaciji, kjer je opravljala delo, in da bi bilo treba zato šteti, da je bila na delovnem mestu dejansko prisotna 24 ur na dan. V zvezi s tem je tožeča stranka menila, da s svojim časom ni mogla svobodno razpolagati niti v obdobjih, ko je bila prosta, saj je morala v času stalne pripravljenosti odgovarjati na klice in se po potrebi vrniti na svoje delovno mesto v roku ene ure. Poleg tega so bile v okolici oddajnih centrov možnosti za prostočasne dejavnosti majhne, zato je tožeča stranka v večini primerov ves čas preživljala v prostorih oddajnih centrov.

26. Prvostopenjsko in drugostopenjsko sodišče sta zahtevek DJ za plačilo nadur zavrnili.

27. Tožeča stranka je nato pri predložitvenem sodišču vložila revizijo, v kateri je ponovila, da pojem efektivnega delovnega časa ne zajema le obdobja, v katerem delavec dejansko opravlja delo, ampak tudi ves čas, v katerem je ta prisoten na lokaciji, ki jo določi delodajalec. Delodajalec naj bi tožeči stranki v resnici odredil večdnevne delovne izmene in naj bi zlorabil institut stalne pripravljenosti, zato da bi DJ prikrajšal za plačilo za čas, ko je moral biti na voljo.

28. Predložitveno sodišče poudarja, da je predmet tega spora plačilo za čas, ki ga je tožeča stranka preživela v stalni pripravljenosti. Čeprav tako vprašanje ne spada na področje uporabe Direktive 2003/88, meni, da je o utemeljenosti zahtevka DJ mogoče odločiti šele, ko bo odgovorjeno na postavljena vprašanja za predhodno odločanje.

29. V zvezi s tem predložitveno sodišče meni, da se ta spor z nekaterih vidikov razlikuje od drugih zadev, v katerih se je Sodišče že izreklo.

30. Najprej, drugače kot v zadevi, v kateri je bila izdana sodba z dne 3. oktobra 2000, Simap (C-303/98, EU:C:2000:528), fizična navzočnost DJ v času stalne pripravljenosti in njegova razpoložljivost na delovnem mestu nista bili niti potrebni niti zahtevani, razen v primeru intervencije, in drugače kot v zadevi, v kateri je bila izdana sodba z dne 9. septembra 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437), so bile možnosti DJ, da razpolaga s svojim prostim časom in da se posveti svojim interesom, bolj omejene zaradi geografske lege (in ne zaradi nujne dosegljivosti).

31. Dalje, obravnavana zadeva se od zadeve, v kateri je bila izdana sodba z dne 10. septembra 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578), razlikuje zato, ker časa, potrebnega za prevoz do strank, ki ga je treba opredeliti kot delovni čas, ni mogoče obravnavati enako kot obdobja stalne pripravljenosti.

32. Nazadnje, tudi zadeva, v kateri je bila izdana sodba z dne 21. februarja 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82), se razlikuje od obravnavane zadeve, in sicer ne le zato, ker DJ ni bilo odrejeno, da se mora zadrževati in biti dosegljiv na točno določenem mestu, ampak tudi zato, ker je bil odzivni čas, v katerem se je zahtevala njegova morebitna intervencija, bistveno daljši (ena ura, in ne osem minut).

33. V teh okoliščinah je Vrhovno sodišče (Slovenija) prekinilo postopek v glavni stvari in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja:

„1. Ali je treba člen 2 Direktive 2003/88 razlagati tako, da se v okoliščinah obravnavanega primera stalna pripravljenost, med katero mora biti delavec, ki dela na TV oddajniku, v času, ko je sicer prost (ko njegova fizična prisotnost na delovnem mestu ni potrebna), dosegljiv na klic in po potrebi priti na delovno mesto v eni uri, šteje za delovni čas?

2. Ali na opredelitev narave stalne pripravljenosti v okoliščinah obravnavanega primera vpliva dejstvo, da delavec biva v nastanitvenem objektu na lokaciji, kjer opravlja delo (TV oddajnik), ker geografska značilnost lokacije onemogoča (ali otežuje) vsakodnevno vračanje domov (‚v dolino')?

3. Ali je odgovor na prejšnji vprašanji drugačen, če gre za lokacijo, kjer so možnosti za aktivnosti v prostem času zaradi geografske značilnosti kraja omejene oziroma je delavec bolj omejen pri razpolaganju s prostim časom in posvečanju lastnim interesom (kot če bi bival doma)?“

III. Pravna presoja

A. Uvodne ugotovitve

1. Dopustnost

34. Direktiva 2003/88, ki temelji na členu 153(2) PDEU, ureja le nekatere vidike organizacije delovnega časa zaradi varovanja varnosti in zdravja delavcev ter se v skladu z odstavkom 5 navedenega člena ne uporablja za vprašanja glede plače delavcev, ki spadajo na njegovo področje uporabe, razen v posebnem primeru plačanega letnega dopusta iz člena 7(1) te direktive;[3] zato se ta direktiva za plače delavcev načeloma ne uporablja.

[3] Glej nazadnje sodbo z dne 21. februarja 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, točki 23 in 24), in sodbo z dne 26. julija 2017, Hälvä in drugi (C-175/16, EU:C:2017:617, točka 25 in navedena sodna praksa).

35. Dejstvo, da je predmet postopka o glavni stvari zahtevek za plačilo nadurnega dela za čas v stalni pripravljenosti, ne pomeni, da na vprašanja za predhodno odločanje, ki so bila Sodišču postavljena v tej zadevi, ni treba odgovoriti.

36. Iz predložitvene odločbe je namreč razvidno, da nacionalno sodišče prosi za napotke pri razlagi člena 2 Direktive 2003/88, ki se šteje za nujno za rešitev spora o glavni stvari. Dejstvo, da se navedeni spor navsezadnje nanaša na vprašanje glede plačila, ni upoštevno, saj mora nacionalno sodišče, in ne Sodišče, o tem vprašanju odločiti v okviru postopka v glavni stvari. [4]

37. Zato menim, da so vprašanja za predhodno odločanje, ki jih je postavilo predložitveno sodišče, dopustna.

B. Namen Direktive ter pojma delovnega časa in dežurstva

38. Cilj Direktive 2003/88 je določitev minimalnih zahtev, namenjenih izboljšanju varovanja zdravja in varnosti pri delu, pri čemer je ta cilj med drugim mogoče doseči s približevanjem nacionalnih ureditev v zvezi z delovnim časom. [5]

39. To prizadevanje je ključni element pri vzpostavitvi evropskega socialnega prava. Zakonodajalec je po tem, ko je na podlagi člena 153 PDEU v Direktivi Sveta 89/391/EGS z dne 12. junija 1989 določil splošna načela za varovanje varnosti in zdravja delavcev, te smernice konkretiziral s številnimi posebnimi direktivami. Med njimi je bila tudi Direktiva 2003/88, s katero je bila kodificirana prejšnja Direktiva Sveta 93/104/ES z dne 23. novembra 1993. [6]

40. Za uresničitev navedenih ciljev določbe Direktive 2003/88 urejajo minimalni dnevni in tedenski počitek ter zgornjo mejo 48 ur za povprečni delovni teden, vključno z nadurami.

41. Zgoraj navedene določbe so namenjene izvajanju člena 31 Listine o temeljnih pravicah, ki v odstavku 1 najprej priznava, da ima „[v]sak delavec pravico do zdravih in varnih delovnih pogojev ter delovnih pogojev, ki spoštujejo njegovo dostojanstvo“, nato pa v odstavku 2 določa, da ima „[v]sak delavec pravico do omejenega delovnega časa, dnevnega in tedenskega počitka ter plačanega letnega dopusta“. Ta pravica je neposredno povezana s spoštovanjem človekovega dostojanstva, ki je širše varovano v naslovu I Listine. [7]

4 Glej sodbo z dne 21. februarja 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, točka 26).

5 Glej v tem smislu sodbi z dne 9. novembra 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, točka 45), in z dne 10. septembra 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, točka 23).

6 Iz ustaljene sodne prakse Sodišča namreč izhaja, da glede na to, da je besedilo členov od 1 do 8 Direktive 2003/88 v bistvu enako besedilu členov od 1 do 8 Direktive Sveta 93/104/ES z dne 23. novembra 1993 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 2, str. 197), kakor je bila spremenjena z Direktivo 2000/34/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 22. junija 2000 (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 27), je razlago teh členov, ki jo je podalo Sodišče, mogoče prenesti na zgoraj navedene člene Direktive 2003/88; glej med drugim sodbo z dne 21. februarja 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, točka 32), in sklep z dne 4. marca 2011, Grigore (C-258/10, neobjavljen, EU:C:2011:122, točka 39 in navedena sodna praksa).

7 Glej v tem smislu tudi sklepne predloge generalnega pravobranilca E. Tancheva v zadevi King (C-214/16, EU:C:2017:439, točka 36).

42. Sodišče je v tem sistematičnem okviru razsodilo, da so zahteve, ki jih določa Direktiva 2003/88, posebno pomembna pravila socialnega prava Unije, ki morajo kot minimalne zahteve, potrebne za zaščito varnosti in zdravja delavcev,[8] veljati za vse delavce, pri čemer ta zaščita ni samo v posameznem interesu delavca, temveč tudi v interesu njegovega delodajalca in v splošnem interesu.[9]

43. Na podlagi funkcionalne povezanosti med Direktivo 2003/88 in temeljnimi socialnimi pravicami, priznanimi z Listino, je po mojem mnenju mogoče izpeljati prvo ugotovitev, in sicer da morata biti razlaga Direktive 2003/88 in opredelitev njenega področja uporabe takšni, da bosta omogočili polno in učinkovito uresničevanje osebnih pravic, ki jih navedena direktiva priznava delavcem, pri tem pa odpravili vse ovire, ki bi lahko dejansko omejile ali ogrozile uresničevanje teh pravic.[10]

44. V ta namen je treba pri razlagi in izvajanju Direktive 2003/88 upoštevati, da je treba delavca, kot je Sodišče že večkrat poudarilo, šteti za šibkejšo stranko v delovnem razmerju, zato je nujno preprečiti, da bi delodajalec razpolagal z možnostjo, da bi mu omejil njegove pravice.[11]

45. Tako je Sodišče pri razlagi Direktive 2003/88 vodil namen varovanja.

46. Jasen in pomemben primer teleološke razlage Sodišča je razviden predvsem iz njegove razlage opredelitve pojmov „delovni čas“ in „čas počitka“; ta razlaga je imela razdiralni učinek za regulativno ravnotežje številnih držav članic.[12]

47. Direktiva se pri opredelitvi pojma *delovni čas*, ki je koristen v okviru uporabe varstva, določenega v tej direktivi, namreč sklicuje na „vsak čas, v katerem delavec *dela, je na razpolago delodajalcu in opravlja svoje naloge ali dolžnosti*[13] […]“; nasprotno pa *čas počitka* pomeni „vsak čas, ki ni delovni čas“ (člen 2(1) in (2)).

48. Kot je Sodišče že večkrat pojasnilo, sta pojma „delovni čas“ in „čas počitka“ v smislu Direktive 2003/88 pojma prava Unije, ki ju je treba opredeliti glede na objektivna merila, ob upoštevanju sistema in namena te direktive, katere namen je vzpostavitev minimalnih zahtev za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer delavcev;[14] zato ju „ni mogoče razlagati glede na določbe različnih ureditev držav članic […]. Samo s tako avtonomno razlago se lahko zagotovi polna učinkovitost te direktive in enotna uporaba navedenih pojmov v vseh državah članicah. […] [D]ejstvo, da se opredelitev pojma delovni čas sklicuje na ‚nacionalne zakonodaje in/ali prakse‘, ne pomeni, da lahko države članice enostransko določijo njegov obseg. Te države torej ne morejo postaviti nobenega pogoja v zvezi s pravico delavcev, da se delovni čas in tudi čas počitka ustrezno

[8] Glej sodbi z dne 10. septembra 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, točka 24), in z dne 1. decembra 2005, Dellas in drugi (C-14/04, EU:C:2005:728, točka 49 in navedena sodna praksa), ter sklep z dne 4. marca 2011, Grigore (C-258/10, neobjavljen, EU:C:2011:122, točka 41).

[9] Glej sklepne predloge generalnega pravobranilca Y. Bota v zadevi Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:338, točka 52).

[10] Glej moje sklepne predloge v zadevi CCOO (C-55/18, EU:C:2019:87, točka 39).

[11] Glej sodbo z dne 25. novembra 2010, Fuß (C-429/09, EU:C:2010:717, točka 80 in navedena sodna praksa). Glej tudi sodbo z dne 6. novembra 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, točka 41).

[12] Glej v tem smislu v pravni teoriji Leccese, V., „Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time“, v: Ales, E., Bell, M., Deinert, O., Robin-Olivier, S., (uredniki), *International and European Labour Law. Article-by-Article Commentary*, Nomos Verlagsgesellshaft, Baden-Baden, 2018, str. 1285–1332, zlasti str. 1291.

[13] Moj poudarek.

[14] Glej sodbi z dne 21. februarja 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, točka 62), in z dne 10. septembra 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, točka 27).

upoštevata, saj izhaja neposredno iz določb te direktive. Kakršna koli drugačna interpretacija bi vodila k neuresničitvi cilja Direktive 93/104[15], ki je uskladiti zaščito varnosti in zdravja delavcev s pomočjo minimalnih zahtev“. [16]

49. Sodišče torej uporablja strogo binarni pristop: delavčev čas je bodisi delo bodisi počitek.

50. Pojma „delovni čas“ in „čas počitka“ se namreč „izključujeta“. [17] Glede na trenutno stanje prava Unije je treba „čas dežurstva, ki ga delavec preživi v okviru dejavnosti, ki jih opravlja za delodajalca, šteti bodisi za ‚delovni čas‘ bodisi za ‚čas počitka‘“. [18]

51. V pravni teoriji se je zatrjevalo, da „je prednost tega binarnega sistema njegova preprostost, vendar ni brez pomanjkljivosti“. [19] Med drugim je bilo namreč navedeno, da so v obdobju pripravljenosti, tudi če delavec ne opravlja nobenega dela, njegova svoboda gibanja, kakovost njegovega počitka in sposobnost posvečanja njegovim interesom omejene, čeprav ne popolnoma izključene; če se obdobje pripravljenosti opredeli kot počitek, se lahko zgodi, da bo delavec med dvema obdobjema delovnega časa sistematično v pripravljenosti.

52. V zvezi s tem je v pravni teoriji potekala široka razprava o možnosti opredelitve *tertium genus* med delovnim časom in počitkom. [20]

53. Glede na trenutno stanje sicer razumem zahteve, na katerih temeljijo predlogi za odpravo obstoječe toge dihotomije, [21] vendar menim, da lahko tako odpravo eventualno uvede le evropski zakonodajalec.

54. V zvezi s tem ugotavljam, da pri morebitni uvedbi „sivega območja“ med delom in počitkom [22] vidim nekaj tveganj, povezanih s konkretno uporabo v vseh državah in torej s pravno varnostjo.

15 Enak cilj ima, kot je bilo navedeno zgoraj, Direktiva 2003/88, za katero torej ostajajo veljavne predhodne razlage Sodišča v zvezi z določbami prejšnje direktive.

16 Glej sodbo z dne 9. septembra 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, točki 58 in 59).

17 Glej sodbe z dne 21. februarja 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, točka 55); z dne 3. oktobra 2000, Simap (C-303/98, EU:C:2000:528, točka 47), in z dne 10. septembra 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, točka 26).

18 Glej sodbo z dne 21. februarja 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, točka 55).

19 Kéfer, F., in Clesse, J., „Le temps de garde inactif, entre le temps de travail et le temps de repos“, v *Revue de la Faculté de droit de l'Université Liège*, 2006, str. 161.

20 Glej med drugim Supiot, A., „Alla ricerca della concordanza dei tempi (le disavventure europee del ‚tempo di lavoro‘)“, v: *Lav. dir.*, 1997, str. 15 in naslednje; v starejši italijanski pravni teoriji Ichino, P., *L'orario di lavoro e i riposi. Artt. 2107-2109*, v: Schlesinger, P., (urednik zbirke), *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè Editore, Milano, 1987, str. 27. V novejši literaturi, Ray, J.-E., „Les astreintes, un temps du troisième type“, v: *Dr. soc.* (F), 1999, str. 250; Barthelemy, J., „Temps de travail et de repos: l'apport du droit communautaire“, v: *Dr. soc.* (F), 2001, str. 78.

21 Glej Mitrus, L., „Potential implictions of the Matzak judgement (quality of rest time, right to disconnect)“, v: *European Labour Law Journal*, 2019, str. 393, v katerem je navedeno, da „binarno razmerje med ‚delovnim časom‘ in ‚časom počitka‘ ne ustreza vedno zahtevam sedanjega trga dela“.

22 Vse stranke, ki so se udeležile obravnave, so izrazile svoje nasprotovanje uvedbi *tertium genus* med delom in počitkom.

55. Vsekakor pa se mi zdi, da je to odpravo zelo težko doseči z razlago jasnega in nedvoumnega besedila: vsako obdobje, ki ni delovni čas, je čas počitka. [23]

56. Če se vrnem na elemente, značilne za pojem delovnega časa, ki so določeni v členu 2 Direktive 2003/88, so bili ti ustrezno povzeti s: (1) prostorskim merilom (biti na delovnem mestu); (2) merilom avtoritete (biti na razpolago delodajalcu) in (3) poklicnim merilom (opravljati svoje delo oziroma naloge). [24]

57. Kot bomo videli, se je moralo Sodišče, da bi podalo teleološko razlago, oddaljiti od jezikovne razlage te določbe Direktive. [25]

58. Sodišče je namreč v sodbah na področju dežurstva zagotovilo dosleden razvoj in s tem ponudilo trden okvir za razlago pojmov delovnega časa in počitka, da bi obdobja, ki jih delavci preživijo v posameznem položaju, pripisalo enemu ali drugemu pojmu.

59. Sodišče je že od prvih sodb v zvezi s tem [26] razlikovalo med dvema primeroma: (1) sistem dežurstva, ki zahteva fizično prisotnost na delovnem mestu (obdobje dežurstva na delovnem mestu), in (2) sistem dežurstva, ki zahteva stalno pripravljenost delavcev, ne da bi ti morali biti prisotni na delovnem mestu (obdobje stalne pripravljenosti).

60. Prvi primer ne povzroča posebnih težav pri razlagi, saj zdaj ni sporno, da je treba šteti, da delavec, ki mora biti na delovnem mestu prisoten in na voljo za opravljanje dela, opravlja svoje naloge in da to torej počne v delovnem času, [27] tudi takrat, ko ne opravlja konkretnih delovnih obveznosti.

61. Drugi primer, ki zajema tudi položaj iz obravnavane zadeve, pa je z vidika razlage precej bolj zapleten.

62. Sodišče je namreč v primeru pripravljenosti med drugim glede na postavljena vprašanja za predhodno odločanje navedlo različna načela, ki jih je vseeno mogoče dosledno navezati na zgoraj navedeno teleološko perspektivo.

63. Prvo izhodišče je bila sodba Simap, ki se je nanašala na dežurne zdravnike iz ekipe prve pomoči v zdravstvenem domu; ti so morali biti prisotni na delovnem mestu le del časa, v preostalem času pa so morali biti zgolj „v pripravljenosti“.

[23] Edini vzvod, ki ni povezan s cilji Direktive 2003/88 in ki ga nacionalni zakonodajalci lahko uporabijo pri uvajanju dodatne prožnosti pojma delovnega časa, tako da delavca nagradijo zaradi omejitev, ki so mu naložene v obdobju stalne pripravljenosti, je plačilo. Sodišče je namreč potrdilo načelo svobode nacionalnih zakonodaj pri določitvi različnih plačil v položajih, v katerih je delavec v stalni pripravljenosti; glej sodbo z dne 21. februarja 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, točka 52), v skladu s katero „je treba člen 2 Direktive 2003/88 razlagati tako, da državam članicam ne nalaga, da plačilo za obdobja dežurstva na domu, kot so ta iz postopka v glavni stvari, določijo glede na opredelitev teh obdobij kot ‚delovni čas‘ ali ‚čas počitka‘“; glej sklep z dne 4. marca 2011, Grigore (C-258/10, neobjavljen, EU:C:2011:122, točka 84), v skladu s katerim „je treba [Direktivo 2003/88] razlagati tako, da obveznost delodajalca za plačilo dohodka ali temu ustreznega zneska za obdobje, v katerem mora gozdar zagotoviti nadzor gozdne parcele, za katero je odgovoren, ne izhaja iz te direktive, temveč zadevnih določb nacionalnega prava“.

[24] Glej sklepne predloge generalnega pravobranilca Y. Bota v zadevi Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:391, točka 31) in pravno teorijo, navedeno v opombi 12.

[25] Tako tudi Komisija v pisnem stališču v točki 40.

[26] Glej sodbo z dne 3. oktobra 2000, Simap (C-303/98, EU:C:2000:528, točke od 48 do 50).

[27] Glej sodbo z dne 3. oktobra 2000, Simap (C-303/98, EU:C:2000:528, točka 48).

64. V drugem primeru so zdravniki, čeprav so bili na voljo svojemu delodajalcu, ker so morali biti v pripravljenosti, lahko bolj svobodno razpolagali s svojim časom in se posvečali svojim interesom. Navedeni čas je zato spadal v kategorijo „čas počitka“, razen časa, ki so ga dejansko preživeli v službi po prejemu klica.

65. Zadeva Matzak [28] se od zadeve Simap razlikuje po tem, da delavec ni bil *na delovnem mestu*, da bi se *takoj* odzval na klic, ampak je bil *na lokaciji, ki jo je določil delodajalec* [29] (v tem primeru doma), z obveznostjo, da se na poziv odzove *v roku 8 minut*.

66. Sodišče je v bistvu menilo, da je treba stalno pripravljenost, v kakršni je bil R. Matzak, v celoti šteti za delovni čas, kajti čeprav se ta pripravljenost ni izvajala na delovnem mestu, so zanjo veljale geografske (pripravljenost na lokaciji, ki jo je določil delodajalec) in časovne omejitve (obveznost vrnitve na delovno mesto po prejemu klica v zelo kratkem času), ki so močno posegale v svobodo delavca, da se v času počitka posveti svojim osebnim in družbenim interesom.

67. Sodišče je menilo, da je biti na „lokaciji, ki jo določi delodajalec“, enako kot biti „na delovnem mestu“, ker je moral biti odziv na klic tako hiter, da se je že približal „takojšnjemu“ odzivu.

68. Sodišče je torej – kot je bilo že storjeno v zvezi z dežurstvom na delovnem mestu [30] – na podlagi soobstoja dveh elementov pojma delovnega časa sklepalo o obstoju tretjega elementa: biti prisoten na lokaciji, ki jo določi delodajalec, in biti na voljo za opravljanje delovnih obveznosti vključuje tudi opravljanje delovnih obveznosti le, če je odzivni čas na klic posebej kratek.

69. Iz sodne prakse Sodišča je torej mogoče sklepati, da morajo biti za to, da bi se obdobje stalne pripravljenosti štelo za delovni čas, izpolnjeni trije pogoji: (1) da je delavec prisoten na lokaciji, ki jo določi delodajalec; (2) da je delavec na razpolago delodajalcu za odziv na klic in (3) da je odzivni čas na klic posebej kratek.

70. Danes se Sodišču predlaga, naj presodi, ali je glede na večkrat navedeno perspektivo teleološke razlage Direktive 2003/88 obstoj teh elementov vedno nujen za opredelitev obdobja pripravljenosti kot delovnega časa in ali je treba te obveznosti konkretno presojati ob upoštevanju zavez, ki bremenijo delavca, da bi se ugotovilo, ali lahko te zaveze ovirajo njegove dejanske možnosti, da se posveča svojim interesom v času počitka.

C. Vprašanja za predhodno odločanje: zaveze, ki jih naloži delodajalec, in dejanski počitek

71. Nacionalno sodišče želi s tremi vprašanji za predhodno odločanje v bistvu izvedeti, ali je treba člen 2(1) in (2) Direktive 2003/88 razlagati tako, da je treba stalno pripravljenost, ki je delavcu naložena v okoliščinah v obravnavani zadevi, opredeliti kot „delovni čas“ ali, nasprotno, kot „čas počitka“ v smislu opredelitev iz te direktive.

[28] Ta zadeva se je nanašala na dežurstvo v pripravljenosti prostovoljnega gasilca, ki je moral biti v času pripravljenosti doma v pričakovanju klica, na katerega se je moral odzvati – sicer bi mu bile naložene disciplinske sankcije – tako da je v gasilski dom lahko prišel v roku 8 minut že pripravljen v delovnih oblačilih.

[29] Moj poudarek.

[30] V zvezi s tem je Sodišče na podlagi soobstoja dveh elementov pojma delovnega časa iz člena 2 Direktive 2003/88 (prostorskega elementa, in sicer prisotnosti na delovnem mestu, in elementa avtoritete, to je biti na razpolago delodajalcu) sklepalo o obstoju tretjega (poklicnega elementa, in sicer opravljati svoje naloge ali dolžnosti).

72. Posebne okoliščine, ki jih je opisalo predložitveno sodišče in zaradi katerih to izraža dvome o tem, ali je primer, kakršnega obravnava, mogoče vključiti v okvir položajev, ki jih je Sodišče že analiziralo, so: a) dejstvo, da je moral biti delavec dosegljiv po telefonu in se po potrebi vrniti na delovno mesto v roku ene ure; b) dejstvo, da je delavec prebival v nastanitvenem objektu v kraju, kjer je opravljal svoje delo, ker je bilo zaradi geografskih značilnosti kraja nemogoče (ali težje), da bi se vsak dan vračal domov, in c) dejstvo, da je šlo za lokacijo, na kateri so bile možnosti za prostočasne dejavnosti zaradi geografskih značilnosti kraja omejene.

73. Presoje, ki jih je treba opraviti ob upoštevanju zgoraj navedenega, se nanašajo na kraj, na katerem mora biti delavec prisoten v obdobju pripravljenosti, odzivni čas na klic in geografske značilnosti kraja opravljanja dela.

74. V zvezi s prvim, prostorskim elementom je iz spisa jasno razvidno – kar je bilo potrjeno tudi na obravnavi – da delavec v času pripravljenosti ni bil pravno zavezan ostati niti na delovnem mestu niti na lokaciji, ki jo je določil delodajalec: svoj čas je namreč lahko svobodno preživljal, kjer je želel, in edina zaveza, ki jo je moral spoštovati, je bil odziv na klic v roku ene ure.

75. Drugega, časovnega elementa očitno še zdaleč ni mogoče šteti za „takojšen“ odziv: ena ura se namreč zdi primeren odzivni čas, ki omogoča načrtovanje obdobja počitka v pričakovanju klica.

76. Kot je razvidno iz vprašanj za predhodno odločanje, je tretji element, ki se nanaša na geografske posebnosti lokacije delovnega mesta, tisti, zaradi katerega ima nacionalno sodišče dvome o tem, ali je čas, ki ga delavec preživi v pripravljenosti, dejansko mogoče šteti za čas počitka. V spisu je namreč navedeno, da je televizijski oddajnik, na katerem dela delavec, na višje ležečem območju, ki je daleč od naselij in ki je z dolino povezano z žičnico, ki deluje samo v nekaterih obdobjih; da delavec nima samostojnega prevoznega sredstva, saj mu delodajalec zagotovi prevoz s svojimi prevoznimi sredstvi na začetku in ob koncu obdobja, ki ga preživi na televizijskem oddajniku; da ni izvedljivo, da bi se delavec vračal domov po koncu delovnika, in da mora delavec zato v celotnem obdobju prebivati v prostorih v bližini televizijskega oddajnika, v nastanitvenem objektu, ki ga daje na voljo delodajalec.

77. Po mojem mnenju taka okoliščina, to je geografska posebnost kraja dela, ni taka, da bi se zaradi nje opredelitev obdobja pripravljenosti spremenila iz časa počitka v delovni čas niti z vidika oddaljenosti in s tem povezanih težav, ki jih ima delavec v zvezi z možnostjo dostopa do svojega prebivališča, niti z vidika omejitve možnosti delavca, da se posveča prostočasnim dejavnostim.

78. Kraj dela je del organizacijskih odločitev podjetnika in razporeditev delavca v eno ali drugo lokacijo spada med vodstvena pooblastila delodajalca. Delavec mora torej svojo obveznost opravljanja dela izpolniti v kraju, ki ga določi delodajalec, v interesu podjetja.

79. S prvega vidika je dejstvo, da je treba delo opravljati na kraju, ki je daleč od prebivališča delavca, izkustveno zelo pogost pojav[31] in v številnih primerih ni mogoče oziroma je zelo težko izvedljivo, da bi se delavec ob koncu delovnega dne lahko vrnil domov.

80. V teh primerih lahko delavec izbira, ali bo spremenil svoje prebivališče glede na delovne zahteve ali pa bo del tedna oziroma celo daljša obdobja preživel zdoma. Delodajalec ne more biti zavezan, da kraj dela določi glede na prebivališče delavca.

[31] Tako tudi Komisija v pisnem stališču, točka 61.

81. Poleg tega je v nekaterih primerih lokacija kraja opravljanja delovnih obveznosti že po naravi daleč od naselij in takšna, da delavca zadržuje zdoma tudi za zelo dolga obdobja: na primer delo v pomorstvu, na naftnih ploščadih.

82. Nazadnje, taka okoliščina ni neposredno odvisna od obveznosti stalne pripravljenosti: značilnosti, opisane v spisu, se namreč zdijo takšne, da izključujejo možnost, da bi se delavec lahko vsak dan vračal domov, tudi če ne bi bila naložena obveznost glede pripravljenosti.

83. Iz tega izhaja, da oddaljenost kraja dela od doma delavca, zlasti če je začasna, ne more imeti nobene vloge pri opredelitvi obdobja pripravljenosti.

84. Poleg tega nam sodobne tehnologije veliko bolj kot v preteklosti omogočajo „povezanost“ z družinskimi člani in bližnjimi osebami tudi na daljavo.

85. Z drugega vidika se omejene možnosti delavca, da se posveti prostočasnim dejavnostim, ne zdijo primerno merilo za opredelitev obdobja pripravljenosti.

86. Pravo Unije namreč delavcu zagotavlja pravico do časa počitka, ki se izmenjuje z delovnim časom, kar mu omogoča, da si povrne psihofizične moči. Pojem „ustrezen počitek“ [32] zgolj zagotavlja, da imajo delavci redne ter dovolj dolge in nepretrgane počitke, da se prepreči, da bi delavci zaradi izčrpanosti ali drugih dejavnikov, ki pomenijo motnjo za organizacijo dela, poškodovali sebe, sodelavce ali druge in da bi si, kratkoročno ali dolgoročno, okvarili zdravje.

87. To, da je možnost delavca, da se posveča prostočasnim dejavnostim, omejena, ne pa popolnoma izključena, je povsem združljivo z zgoraj navedenim pojmom ustreznega časa za počitek.

88. V obravnavani zadevi je iz spisa in tudi iz nekaterih pojasnil strank na obravnavi mogoče razbrati, da se je delavec v sicer neobičajnih geografskih okoliščinah v času pripravljenosti lahko posvečal mnogim dejavnostim. [33]

89. Nazadnje, kar zadeva zagotavljanje nastanitve delavcu v bližini kraja dela, ta okoliščina ne more vplivati na opredelitev obdobja pripravljenosti: Sodišče je v zadevi Grigore na to vprašanje že odgovorilo tako, da opredelitev obdobja stalne pripravljenosti kot „delovni čas“ v smislu člena 2, točka 1, Direktive 2003/88 ni odvisna od zagotavljanja službenega stanovanja. [34]

90. V obravnavani zadevi se mi torej zdi, da je brez poseganja v presojo dejstev, ki jo mora opraviti nacionalno sodišče, mogoče ugotoviti, da delne omejitve svobode gibanja in svobode posvečanja osebnim in družbenim interesom ne izhajajo neposredno iz zavez, ki jih je naložil delodajalec, temveč iz objektivnih posebnih okoliščin, ki ne spadajo v okvir pogodbene odgovornosti delodajalca in ki niso take, da bi posegale v dejanskost počitka delavca v času stalne pripravljenosti.

[32] Člen 2, točka 9, Direktive 2003/88.

[33] Delodajalec je namreč navedel, da iz postopka v glavni stvari izhaja, da so se delavci v času pripravljenosti lahko posvečali različnim interesom in dejavnostim: nekateri so smučali in hodili, drugi so se z žičnico spustili v dolino, šli po nakupih oziroma gledali filme ali televizijske serije (zapisnik obravnave, str. 6).

[34] Glej sklep z dne 4. marca 2011, Grigore (C-258/10, neobjavljen, EU:C:2011:122, točka 70).

91. Pri reševanju obravnavanega primera je torej mogoče potrditi načela, ki jih je do zdaj izoblikovalo Sodišče: odločilni dejavniki za opredelitev obdobja pripravljenosti kot delovnega časa so zaveze, ki jih naloži delodajalec in ki delavcu onemogočajo, da bi ustrezno počival.[35]

92. Sodišče bi lahko danes – prav tako z vidika večkrat navedene teleološke razlage pojmov iz Direktive 2003/88 – dodalo še eno razsežnost, in sicer da dejstva, da je delavec na lokaciji, ki jo določi delodajalec, ne bi štelo za nujen element pri opredelitvi obdobja stalne pripravljenosti kot delovnega časa, ampak da bi štelo, da zadostuje, da je delavec na razpolago delodajalcu in da mora za dejansko opravljanje svojih delovnih obveznosti ukrepati v zelo kratkem času.

93. Kot je razvidno iz nedavno izdane sodbe Matzak, se je Sodišče odločilo za prožno razlago izraza, uporabljenega v Direktivi, ki med zahteve glede delovnega časa uvaja zahtevo po tem, da delavec „dela“, s čimer ni mišljeno le delo na delovnem mestu, ampak tudi delo na drugi lokaciji, ki jo določi delodajalec.

94. Kadar delavec ni na delovnem mestu, kar velja tudi za nekatere pretekle primere, ki jih je obravnavalo Sodišče, imajo odločilno vlogo zaveze, ki jih naloži delodajalec, zlasti odzivni čas na klic, ne pa dejstvo, da je delavec na lokaciji, ki jo določi delodajalec, ali v bližini kraja dela.

95. V zadevah Grigore in Tyco se je namreč okoliščina, ali je bil delavec na specifičnem kraju, ki ga je določil delodajalec, ali v bližini kraja dela, štela za nevtralno pri opredelitvi obdobja pripravljenosti.

96. Sodišče je v zadevi Grigore ob predpostavki, da dodelitev službenega stanovanja v bližini kraja dela ni odločilni dejavnik pri opredelitvi obdobja pripravljenosti kot dela ali kot počitka, nacionalnemu sodišču vseeno podalo presojo na podlagi tega merila: obdobje pripravljenosti se lahko šteje za delovni čas, če se ugotovi obstoj „obveznosti, ki zadevnemu delavcu onemogočajo izbiro kraja, na katerem se lahko zadržuje v obdobjih nedejavnosti“. Če so te obveznosti namreč dokazane, „je treba šteti, da spadajo v okvir opravljanja njegovih nalog“.[36]

97. V zadevi Tyco[37] pa je Sodišče razsodilo, da je treba v primeru, kakršen je bil ta v postopku v glavni stvari, čas, ki ga delavci brez stalnega kraja opravljanja dela porabijo za pot od svojega prebivališča do strank, ki jih določi delodajalec, šteti za delovni čas, ker so bili ti delavci, čeprav so imeli med potjo nekaj svobode, vseeno dolžni ravnati v skladu s posebnimi navodili delodajalca.

98. Na podlagi sodne prakse Sodišča z vidika teleološke razlage, na katero sem se že večkrat skliceval, tako ugotavljam, da je pri opredelitvi obdobij stalne pripravljenosti odločilni dejavnik intenzivnost zavez, ki izhajajo iz dolžnosti delavca, da sledi navodilom delodajalca, zlasti pa odzivni čas na klic.

99. Odzivni čas na klic je odločilni dejavnik, ker objektivno in nedvoumno neposredno vpliva na svobodo delavca, da se posveti svojim interesom in da v bistvu počiva: odzivni čas na klic v nekaj minutah ne omogoča nikakršnega – niti prilagodljivega – načrtovanja časa počitka.

[35] Tako tudi Leccese, V., *Il diritto del lavoro europeo: l'orario di lavoro. Un focus sulla giurisprudenza della Corte di giustizia*, 2016, str. 7, očitno neizdano, vendar dostopno na http://giustizia.lazio.it/appello.it/form_conv_didattico/Leccese%20-%20Diritto%20lavoro%20europeo%20e%20orario%20lavoroLECCESE.pdf, v katerem je navedeno, da „ni dvoma, da je temelj celotnega razlogovanja ravno teleološka presoja, ki se osredotoča na ustrezno kakovost počitka, do katerega je upravičen delavec, glede na namen Direktive“.

[36] Glej sklep z dne 4. marca 2011, Grigore (C-258/10, neobjavljen, EU:C:2011:122, točka 68).

[37] Glej sodbo z dne 10. septembra 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578).

100. Razumen odzivni čas na klic pa delavcu omogoča, da se v obdobju pripravljenosti posveti drugim dejavnostim, čeprav se zaveda, da bo morda poklican v službo.

101. Odzivni čas po mojem mnenju vpliva tudi na kraj, na katerem mora biti delavec v obdobju pripravljenosti:[38] očitno je, da zelo kratek odzivni čas delavca zavezuje, da je med pripravljenostjo na nekem geografskem območju, ki ga v bistvu določi delodajalec.[39] Tudi če zadnjenavedeni delavcu ne bi naročil, da mora biti na določenem kraju, bi mu – če bi mu naložil zelo kratek odzivni čas na klic – dejansko postavil tudi znatno omejitev svobode gibanja.

102. Menim torej, da je pri opredelitvi obdobja pripravljenosti kot počitka ali kot dela bolj kot kraj, na katerem je delavec v tem obdobju, odločilna omejitev njegove svobode gibanja, ki izhaja iz naloženega odzivnega časa na klic.

103. Z vidika zavez delavca namreč ne vidim velikih razlik med primerom, v katerem mora biti ta v obdobju pripravljenosti doma, in primerom, v katerem te obveznosti sicer nima, vendar se mora na klic odzvati v posebej kratkem času.

104. Kot sem poudaril zgoraj, ima torej po mojem mnenju intenzivnost zavez, ki izhajajo iz dolžnosti delavca, da sledi navodilom delodajalca, odločilno vlogo pri opredelitvi obdobja pripravljenosti kot delo ali kot počitek. Zaveze, ki izhajajo iz take dolžnosti, so lahko zelo različne, vendar je treba šteti, da je odločilen predvsem odzivni čas na klic.

105. Določitev kraja za preživljanje obdobja pripravljenosti je kot posledica navedene intenzivnosti zavezanosti navodilom delodajalca lahko pomembna le v okviru celovite presoje.

106. Tudi ob analizi položaja z vidika delodajalca je zaradi dosegljivosti delavca prek prenosnih elektronskih sredstev (mobilnih telefonov, tablic, prenosnih računalnikov), s katerimi je mogoče kadar koli stopiti v stik z njim, manj upravičeno in razumljivo, da delodajalec od delavca zahteva, da mora biti v obdobju pripravljenosti fizično prisoten na lokaciji, ki jo določi delodajalec. Za delodajalca je ključnega pomena *čas*, v katerem mora biti delavec zmožen priti na lokacijo, ki jo je določil delodajalec, ne glede na to, kje je delavec.

107. Po določitvi odločilnega dejavnika pri opredelitvi obdobja pripravljenosti kot dela ali kot počitka je treba nacionalnemu sodišču ponuditi nekatera dodatna merila, ki jih je treba uporabiti, kadar glavna zaveza, to je odzivni čas na klic, ni tako zelo časovno omejena, da bi delavcu onemogočala dejanski počitek.

108. Kadar je odzivni čas na klic zelo kratek, torej omejen na nekaj minut, menim, da to zadostuje za opredelitev obdobja pripravljenosti kot delovnega časa, brez dodatnih preverjanj zaradi zgoraj navedenih preudarkov: svoboda gibanja delavca je v tem primeru očitno tako omejena, da je treba šteti, da je tudi kraj nastanitve vezan na zahteve delodajalca.

109. Kadar pa je odzivni čas na klic sicer kratek, vendar ne tako, da bi delavcu skoraj absolutno onemogočal izbiro kraja, na katerem bo preživel čas pripravljenosti, so lahko v pomoč dodatna merila, ki jih je treba preučiti skupaj in se pri tem posebej osredotočiti na skupni učinek, ki ga

[38] Obveznost odzvati se na klic v posebej kratkem času „omejuje svobodo delavca pri razporejanju njegovega časa. To prinaša tako geografske kot časovne omejitve dejavnosti delavca“; tako Mitrus, L., „Potential implications of the Matzak judgment (quality of rest time, right to disconnect)“, v: *European Labour Law Journal*, 2019, str. 391.

[39] Frankart, A., in Glorieux, M., „Temps de garde: regards rétrospectifs et prospectifs à la lumière des développements européens“, v: *La loi sur le travail – 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971* (sous la coordination scientifique de S. Gilson et L. Dear), Anthémis, Limal, 2011, str. 374.

lahko imajo vsi pogoji delovanja v okviru sistema pripravljenosti na počitek delavca: ali torej vse naložene zaveze zmanjšujejo možnosti delavca, da se posveti svojim osebnim in družinskim interesom, ter omejujejo njegovo svobodo gibanja s kraja opravljanja dela ali pa so te zaveze take, da mu te možnosti skoraj absolutno odvzemajo? To, da so z obdobjem pripravljenosti naložene nekatere zaveze in omejitve svobode delavca, je namreč običajno; namen prava Unije je preprečiti, da bi bile te omejitve tako invazivne, da delavcu ne bi omogočale dejanskega počitka.

110. Razumem pozornost, ki jo je treba posvetiti dejanskemu počitku delavca. Previdnejši pa bi bil pri uporabi sicer odločno predlaganega merila „kakovosti časa“, [40] ki ga delavec lahko preživlja, ko je v pripravljenosti na poziv. Menim namreč, da se lahko tako merilo izkaže za preveč subjektivno in da ga nacionalna sodišča lahko torej razlagajo različno, tudi zaradi različne stopnje občutljivosti v posameznih državah, kar ne bi koristilo pravni varnosti.

111. Stranke so v svojih pisnih stališčih in na obravnavi [41] predlagale številna merila, ki vključujejo zaveze, od katerih bi lahko bila odvisna opredelitev obdobja pripravljenosti kot dela ali počitka: (ne)obveznost odgovora na klic; manevrski prostor delavca v primeru tega klica (možnost intervencije na daljavo, možnost nadomestitve z drugim delavcem); določitev sankcij za opustitev intervencije ali za zamudo pri odzivu na klic; stopnja nujnosti intervencije, raven odgovornosti delavca, posebnosti poklica, razdalja med krajem, na katerem je delavec, in krajem, kamor se mora ta vrniti v službo, geografske ovire, ki lahko upočasnijo pot do kraja opravljanja dela, obveznost nošenja delovnih oblačil in razpoložljivost službenega vozila.

112. Tem merilom se pridružuje merilo razumnega pričakovanja poziva nazaj v službo, ki je predmet drugega vprašanja za predhodno odločanje v zadevi C-580/19, za katero se zdi, da se nanaša na vpliv pogostosti intervencij na naravo dejanskega počitka v času pripravljenosti.

113. Po mojem mnenju bi moralo Sodišče zgolj določiti splošna in objektivna merila, ne da bi se preveč osredotočalo na posebnosti posameznih položajev, ter nacionalnim sodiščem prepustiti presojo vseh dejanskih okoliščin.

114. Menim, da se je treba torej omejiti na ponazoritev nekaterih dodatnih meril, ki jih je treba uporabiti v dvomu, kot je navedeno zgoraj, ter ki izhajajo iz izvrševanja vodstvenih pooblastil delodajalca – in iz s tem povezane podrejenosti delavca, ki je šibkejša stranka v razmerju – ne pa iz objektivnih položajev, ki niso povezani s področjem nadzora delodajalca.

115. Zato menim, da okoliščine, kot so razdalja do kraja opravljanja delovnih obveznosti (razen če je ta kraj različen od običajnega kraja dela in torej ni odvisen od specifične volje delodajalca) ali geografske ovire, ki – kot rečeno – prav tako niso odvisne od delodajalčeve dobre volje, ne morejo biti predmet presoje.

116. Poleg tega menim, da ravni odgovornosti in posebnim opravljenim nalogam ni mogoče pripisati posebnega pomena: pripravljenost je način organizacije dela, ki je prepuščen vodstvenim pooblastilom delodajalca. Za delavca odgovor na klic pomeni izpolnitev delovne obveznosti, za katero mora izkazati običajno skrbnost. Zato menim, da mora delavec opravljati delo v korist podjetja z enakim trudom, ne glede na njegovo delovno mesto in raven odgovornosti. Težko bi bilo namreč objektivno presoditi interes podjetja, saj se lahko nekatere stvari nekomu ne zdijo pomembne, drugemu pa izjemno pomembne. Podobno razlogovanje velja za merilo stopnje nujnosti intervencije ter za naravo in pomen interesov, prisotnih pri opravljenih dejavnostih.

[40] Glej sklepne predloge generalne pravobranilke E. Sharpston v zadevi Matzak (C-518/15, EU:C:2017:619, točka 57).

[41] Zlasti v zadevi C-580/19 na skupni obravnavi.

117. Res je, da je stopnja psihološkega pritiska na delavca lahko različna glede na raven odgovornosti, vendar je po mojem mnenju to preveč subjektiven element, da bi lahko bil upošteven pri opredelitvi.

118. Menim, da drugače velja za nekatera merila, ki se nanašajo na okoliščine glede dobre volje delodajalca: manevrski prostor delavca v primeru klica bi se lahko na primer uporabljal kot dodatno merilo, bodisi kadar gre za časovno fleksibilnost pri odzivu na klic, bodisi kadar gre za možnost intervencije na daljavo, ne da bi se moral delavec zglasiti na delovnem mestu, bodisi kadar se lahko delavec zanaša na to, da ga bo mogoče nadomestiti z drugim delavcem, ki je že na delovnem mestu oziroma lahko tja lažje pride.

119. To velja tudi za posledice, ki so določene za zamudo pri intervenciji ali njeno opustitev v primeru klica med obdobjem pripravljenosti.

120. Kot sem že navedel, odgovor na klic v času pripravljenosti za delavca pomeni izpolnitev delovne obveznosti. Vendar lahko delodajalec določi bolj ali manj resne posledice za nepravilno izpolnitev. Dejstvo, da za opustitev ali zamudo pri izvršitvi ni izrecno določena sankcija, in strogost morebitnih sankcij bi lahko imela vlogo pri opredelitvi obdobja pripravljenosti.

121. Tudi okoliščine, ki so na videz manj pomembne, kot sta obveznost nošenja tehničnih oblačil pri delu in razpoložljivost službenega vozila za prevoz na kraj intervencije, bi lahko imele vlogo pri opredelitvi obdobja pripravljenosti, zlasti pri presoji ustreznosti časa, ki je na voljo za odziv na klic.

122. Če bi namreč delavec imel na voljo razmeroma malo časa za odziv na poziv za prihod v službo v času stalne pripravljenosti in bi mu delodajalec odredil, da se mora v istem časovnem okviru obleči v točno določena in specifično oblikovana oblačila, katerih oblačenje zahteva zelo veliko časa, bi ta okoliščina lahko vplivala na zgoraj navedeno presojo ustreznosti.

123. Tako bi, nasprotno, dejstvo, da delodajalec da na voljo službeno vozilo za prevoz na kraj intervencije v primeru klica, ki po potrebi omogoča odstopanje od spoštovanja nekaterih cestnoprometnih predpisov zaradi pomembnosti interesov, ki so razlog za intervencijo, lahko vplivalo na presojo ustreznosti, tako da bi ta postala manj stroga, in bi torej omogočalo ugotovitev, da je celo odzivni čas, ki se brez te okoliščine morda sicer ne bi zdel primeren za omogočanje dejanskega počitka, razumen.

124. Druga okoliščina, ki je prav tako na strani delodajalca in ki lahko po mojem mnenju v dvomu vpliva na opredelitev obdobja stalne pripravljenosti, se nanaša na časovni razpored in trajanje obdobja pripravljenosti. Če je to obdobje pripravljenosti namreč pogosto v nočnem času oziroma na dela proste dni ali pa je posebej dolgo, je stopnja neprijetnosti za delavca višja kot pri obdobju pripravljenosti v dnevnem času ali na delovne dni.

125. Nazadnje, glede okoliščine, ki se nanaša na verjetno pogostost intervencij, ki je, kot je bilo navedeno, konkreten predmet drugega vprašanja za predhodno odločanje v povezani zadevi C-580/19, menim, da ta lahko spada med okoliščine, o katerih je mogoče presojati v dvomu, vendar brez avtomatizmov: redkost intervencij ne omogoča, da se obdobje stalne pripravljenosti opredeli kot počitek, prav tako pa drugačna stopnja pogostosti ne omogoča, da se to obdobje opredeli kot delovni čas.

126. Pri celoviti presoji je lahko pomembno, ali in kako pogosto mora delavec običajno pričakovati, da bo pozvan med dežurstvom. [42]

127. Ta okoliščina je vsaj deloma v rokah vodstvenih pooblastil delodajalca, ki lahko v okviru svoje poslovne organizacije vnaprej oceni potrebe po intervencijah.

128. Če se intervencije v obdobjih stalne pripravljenosti pogosto ponavljajo, je vključenost delavca tako velika, da skoraj popolnoma zmanjšuje njegovo možnost načrtovanja prostega časa v takih obdobjih, in če to spremlja še okoliščina kratkega odzivnega časa na klic, lahko to resno ogrozi dejanskost njegovega počitka.

129. Na podlagi zgoraj navedenih meril bo moralo nacionalno sodišče – potem ko bo preverilo okoliščine konkretnega primera, s pristopom, s katerim bo upoštevan skupni učinek, ki ga lahko imajo vsi pogoji delovanja v okviru sistema stalne pripravljenosti na dejanskost počitka delavca – čas, ki ga je delavec preživel v stalni pripravljenosti, opredeliti kot delovni čas ali kot čas počitka. Konkretno mora preveriti, ali je čas, preživet v stalni pripravljenosti, kot velja običajno, čas počitka ali pa je ta čas zaradi posebej strogih zavez, ki jih je uvedel delodajalec, izgubil svoje običajne lastnosti in se spremenil v delovni čas.

IV. Predlog

130. Ob upoštevanju zgoraj navedenih preudarkov Sodišču predlagam, naj na vprašanja za predhodno odločanje, ki jih je postavilo predložitveno sodišče, odgovori tako:

1. Člen 2 Direktive 2003/88 je treba razlagati tako, da je pri opredelitvi obdobja stalne pripravljenosti kot delovnega časa ali kot časa počitka odločilni dejavnik intenzivnost zavez, ki izhajajo iz dejstva, da mora delavec slediti navodilom delodajalca, zlasti pa odzivni čas na klic.

   Kadar je odzivni čas na klic sicer kratek, vendar ne tako, da bi delavcu popolnoma onemogočal izbiro kraja, na katerem bo preživel čas pripravljenosti, so lahko v pomoč dodatna merila, ki jih je treba preučiti skupaj in se pri tem osredotočiti na skupni učinek, ki ga lahko imajo vsi pogoji delovanja v okviru sistema stalne pripravljenosti na počitek delavca.

   Ta dodatna merila morajo izhajati iz izvrševanja vodstvenih pooblastil delodajalca – ter iz s tem povezane podrejenosti delavca, ki je šibkejša stranka v razmerju – ne pa iz objektivnih položajev, ki niso povezani s področjem nadzora delodajalca.

   Ta merila so lahko na primer manevrski prostor delavca v primeru klica, posledice, ki so določene za zamudo pri intervenciji ali njeno opustitev v primeru klica, obveznost nošenja tehničnih oblačil pri delu, razpoložljivost službenega vozila za prevoz na kraj intervencije, časovni razpored in trajanje obdobja pripravljenosti ter verjetna pogostost intervencij.

   V okoliščinah obravnavanega primera se ne zdi, da bi bilo obdobje stalne pripravljenosti delavca, ki dela na težko dostopnem kraju, ne da bi mu delodajalec postavljal krajevne omejitve, in ki ima enourni odzivni čas na klic – brez poseganja v presojo dejstev, ki jo mora na podlagi zgoraj navedenih meril opraviti nacionalno sodišče – mogoče opredeliti kot „delovni čas“.

[42] Tako finska vlada v pisnem stališču, predstavljenem v povezani zadevi C-580/19 (točka 22).

2. Dejstvo, da delavec v določenih obdobjih prebiva v nastanitvenem objektu v bližini kraja, kjer opravlja svoje delo (oddajni televizijski center), ker je zaradi geografskih značilnosti kraja nemogoče (ali težje), da bi se vsak dan vračal domov, ne vpliva na pravno opredelitev obdobja stalne pripravljenosti.

3. Odgovor na prejšnji vprašanji – brez poseganja v presojo dejstev, ki jo mora na podlagi zgoraj navedenih meril opraviti nacionalno sodišče – ni drugačen, če gre za kraj, kjer so možnosti za rekreacijo zaradi geografske značilnosti kraja omejene oziroma je delavec bolj omejen pri razpolaganju s prostim časom in posvečanju lastnim interesom (kot če bi bival doma).