Zbirka odločb sodne prakse

SKLEPNI PREDLOGI GENERALNE PRAVOBRANILKE
ELEANOR SHARPSTON,
predstavljeni 26. julija 2017 [1]

Zadeva C-518/15

Ville de Nivelles
proti
Rudyju Matzaku

(Predlog za sprejetje predhodne odločbe,
ki ga je vložilo Cour du travail de Bruxelles (višje delovno sodišče v Bruslju, Belgija))

„Predlog za sprejetje predhodne odločbe – Varovanje varnosti in zdravja delavcev – Organizacija delovnega časa – Pojma delovni čas in čas počitka – Gasilci – Čas stalne pripravljenosti – Čas pripravljenosti na poziv“

1. V tem predlogu za sprejetje predhodne odločbe je Sodišče zaprošeno za smernice glede razlage Direktive 2003/88 o delovnem času [2], kakor se uporablja za honorarnega gasilca [3], od katerega se zahteva, da je v menjavah na voljo za pripravljenost na poziv [4] v določeni (časovno izraženi) oddaljenosti od delovnega mesta. Zaprošeno je tudi za nasvet o (i) možnosti, da se nekatere kategorije gasilcev izključijo iz uporabe zadevne direktive, (ii) vprašanju, ali lahko država članica sprejme opredelitev „delovnega časa“, ki je manj omejevalna od tiste v zadevni direktivi, in (iii) vprašanju, ali razlaga pojma „delovni čas“ iz zadevne direktive velja tudi za določitev plačila v primeru oseb, ki so v pripravljenosti na poziv.

Pravni okvir

Pravo Unije

2. Člen 153 PDEU določa:

„1. Z namenom doseči cilje iz člena 151 Unija podpira in dopolnjuje dejavnosti držav članic na naslednjih področjih:

(a) izboljšanje zlasti delovnega okolja za varovanje zdravja in varnosti delavcev;

(b) delovni pogoji;

(c) socialna varnost in socialna zaščita delavcev;

1 Jezik izvirnika: angleščina.

2 Direktiva 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).

3 Glej opombo 6 spodaj glede nadaljnje pojasnitve tega vidika terminologije, ki sem jo uporabila v teh sklepnih predlogih.

4 Glej tudi opombo 8 spodaj.

[…]

2. V ta namen lahko Evropski parlament in Svet:

[…]

(b) na področjih iz odstavka 1(a) do (i) sprejmeta v obliki direktiv minimalne zahteve za postopno izvajanje, pri čemer [se] upošteva pogoje in tehnične predpise, ki veljajo v posameznih državah članicah. […]

[…]

5. Določbe tega člena se ne uporabljajo za plače […]“

3. Člen 1 Direktive 2003/88 določa:

„1. Ta direktiva določa minimalne varnostne in zdravstvene zahteve pri organizaciji delovnega časa.

2. Ta direktiva se nanaša na:

(a) minimalni čas dnevnega počitka, tedenskega počitka in letnega dopusta, kot tudi na odmore in najdaljši tedenski delovni čas; in

(b) določene vidike nočnega in izmenskega dela ter vzorcev dela.

3. Ta direktiva se uporablja za vse sektorje dejavnosti, tako javne kot zasebne, skladno s členom 2 [Direktive Sveta 89/391/EGS z dne 12. junija 1989 o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 1, str. 349)], brez vpliva na člene 14, 17, 18 in 19 te direktive.

[…]“

4. 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;

[…]“

5. Člen 15 Direktive določa:

„Ta direktiva ne vpliva na pravico držav članic, da uporabljajo ali uvajajo zakone, podzakonske ali upravne akte, ki so ugodnejši za varovanje zdravja in varnosti delavcev, ali da olajšujejo ali dopuščajo izvajanje kolektivnih pogodb ali sporazumov, sklenjenih med socialnimi partnerji, ki so ugodnejši za varovanje zdravja in varnosti delavcev.“

6. V odstavkih 2 in 3 člena 17 Direktive 2003/88 je določeno:

„2. Odstopanja iz odstavkov 3, 4 in 5 se lahko določijo z zakoni, podzakonskimi ali upravnimi akti ali s kolektivnimi pogodbami ali sporazumi, sklenjenimi med socialnimi partnerji, če zadevni delavci dobijo enakovreden nadomestni počitek ali če se jim, v izjemnih primerih, ko to iz objektivnih razlogov ni mogoče, zagotovi ustrezno varstvo.

3. V skladu z odstavkom 2 tega člena so mogoča odstopanja od členov 3, 4, 5, 8 in 16:

[…]

(c) v primeru dejavnosti, ki zahtevajo nepretrgano storitev ali proizvodnjo, zlasti:

[…]

(iii) tisk, radio, televizija, filmska produkcija, poštne in telekomunikacijske storitve, storitve prve pomoči, gasilcev in civilne zaščite;

[…]“

Belgijsko pravo

7. Z Loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public (zakon z dne 14. decembra 2000 o določenih vidikih organizacije delovnega časa v javnem sektorju; v nadaljevanju: zakon z dne 14. decembra 2000) je bila Direktiva 93/104 o organizaciji delovnega časa[5] prenesena v nacionalno pravo. Člen 3 zadevnega zakona opredeljuje „delavce“ kot „osebe, ki v skladu z zakonskim ali pogodbenim razmerjem […] opravljajo delo po navodilih druge osebe“. Člen 8 med drugim določa, da „‚delovni čas' pomeni obdobje, v katerem je delavec na razpolago delodajalcu“.

8. Člen 186 Loi du 30 décembre 2009 portant sur diverses dispositions (zakon z dne 30. decembra 2009 o raznih določbah) med drugim določa, da se honorarnih gasilcev ne opredeljuje kot „delavce“ za namene člena 3 zakona z dne 14. decembra 2000.

9. Člen 9a règlement organique du service d'incendie de Nivelles (uredba, s katero je urejena gasilska služba mesta Nivelles) določa:

„Med obdobji pripravljenosti na poziv mora vsak član honorarne gasilske službe, ki deluje v gasilskem domu mesta Nivelles:

– ob vsakem času ostati na taki razdalji od gasilskega doma, da čas, ki ga potrebuje, da pride do tega doma, v običajnih prometnih razmerah ne preseže zgornje meje osmih minut;

[…]“

5 Direktiva 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). Navedena direktiva je bila razveljavljena in nadomeščena z Direktivo 2003/88.

Dejansko stanje, postopek in predložena vprašanja za predhodno odločanje

10. Rudy Matzak je honorarni gasilec[6] za Ville de Nivelles (mesto Nivelles) v Belgiji.[7] Od njega se v skladu z ureditvami, ki veljajo za njegov angažma, zahteva, da je na poziv na voljo za delo vsak četrti teden ob večerih in ob vikendih. Plačan je le za čas, ko dejavno opravlja službo. Čas, ko je gasilec dežuren na poziv, ne da bi mu bilo treba opravljati kakršne koli poklicne dejavnosti (tako imenovani „čas pripravljenosti na poziv“),[8] ni plačan.

11. Med obdobji pripravljenosti na poziv mora R. Matzak ostati dosegljiv ter se, po potrebi, zglasiti v gasilskem domu čim prej in v vsakem primeru najpozneje v osmih minutah v običajnih razmerah.[9] Predložitveno sodišče ugotavlja, da to v praksi pomeni, da mora gasilec prebivati blizu gasilskega doma in so njegove dejavnosti v teh obdobjih temu primerno omejene.

12. R. Matzak je menil, da so bili številni vidiki ureditve, ki je veljala zanj, vključno zlasti z ravnjo njegovega plačila za pripravljenost na poziv, nezadovoljivi, zato je začel postopek pred Tribunal du travail de Nivelles (delovno sodišče v mestu Nivelles, Belgija), ki je s sodbo z dne 23. marca 2012 ugodilo večini njegovih očitkov.

13. Mesto Nivelles je potem pri Cour du travail de Bruxelles (višje delovno sodišče v Bruslju, Belgija) vložilo pritožbo zoper zadevno odločbo. Navedeno sodišče meni, da je v belgijskim pravu delovni čas na splošno opredeljen kot čas, v katerem je delavec na razpolago delodajalcu, in da se kraj, kjer je delavec, ne zdi pomemben. Ob upoštevanju razlage, ki jo je Sodišče podalo v zvezi s členom 2(1) Direktive 2003/88,[10] se zdi, da je mogoče sklepati, da opredelitvi delovnega časa v belgijskem pravu in pravu Unije nista popolnoma usklajeni. Zadevno sodišče tudi ugotavlja, da je v nacionalni sodni praksi mogoče zaznati nagnjenost k reševanju vprašanja plačila za honorarne gasilce, kot je R. Matzak, z opiranjem na, načeloma ali izključno, opredelitev pojma „delovni čas“ iz prava EU. Ker meni, da je za rešitev spora, ki ga obravnava, potrebna razlaga Sodišča glede nekaterih določb Direktive 2003/88, je zadevno sodišče predložilo naslednja vprašanja za sprejetje predhodne odločbe v skladu s členom 267 PDEU:

„1. Ali je treba člen 17(3)(c)(iii) [Direktive 2003/88] razlagati tako, da državam članicam dovoljuje, da nekatere kategorije gasilcev, ki jih zaposlujejo javne gasilske službe, izključijo iz vseh določb, s katerimi se prenaša ta direktiva, vključno z določbo, ki opredeljuje delovni čas in čas počitka?

2. Ali je treba [Direktivo 2003/88], ker določa le minimalne zahteve, razlagati tako, da ne nasprotuje temu, da nacionalni zakonodajalec ohrani ali sprejme manj omejevalno opredelitev delovnega časa?

6 R. Matzak je v predložitveni odločbi opisan kot „pompier volontaire“ (prostovoljni gasilec). Vendar se zdi jasno, da prejema plačilo od delodajalca, kadar dejavno opravlja službo. Vlada Združenega kraljestva navaja, da so v zadevni državi gasilci uvrščeni v tri kategorije: (i) poklicni gasilci, ki so običajno zaposleni za polni delovni čas in temu primerno plačani; (ii) honorarni gasilci, ki se jim plača honorar, da so na poziv na voljo za intervencijo v določenih obdobjih, in (iii) prostovoljni gasilci, ki niso plačani. Čeprav se zdi, da so honorarni gasilci v Združenem kraljestvu lahko plačani ne le za čas, porabljen za dejavno opravljanje službe, temveč tudi (in obratno kot R. Matzak) za čas pripravljenosti (vsaj deloma), sem v teh sklepnih predlogih uporabila navedeni izraz, ker še najbolje opiše položaj, v katerem se je znašel R. Matzak. Vendar glej dalje tudi spodnjo točko 22.

7 R. Matzak v pisnih stališčih navaja, da je bil od aprila 2015 njegov delodajalec Zone de secours du Brabant Wallon (reševalna služba Valonskega Brabanta). Ne zdi se, da ta sprememba kar koli spremeni.

8 V predložitveni odločbi se uporablja tudi izraz „pripravljenost na domu“ („heures de garde à domicile“). Ker pa se zdi jasno, da ni nobene zahteve, da bi moral imeti posameznik prebivališče v oddaljenosti osmih minut od gasilskega doma ali, če bi ga imel, da bi moral v zadevnih obdobjih ostati v tem prebivališču, sem spodaj uporabila izraza „čas pripravljenosti na poziv“ in „pripravljenost na poziv“, ki označujeta čas, ko mora biti delavec dosegljiv delodajalcu in takoj pripravljen opraviti nalogo zanj, ni pa dolžan biti prisoten na kraju dela (glej sodbo z dne 5. oktobra 2004, Pfeiffer in drugi (od C-397/01 do C-403/01, EU:C:2004:584, točka 18).

9 Glej točko 9 zgoraj.

10 Glej točko 51 in naslednje v nadaljevanju.

3. Ali je treba ob upoštevanju člena 153(5) PDEU in ciljev [Direktive 2003/88] člen 2 te direktive v delu, v katerem opredeljuje najpomembnejše pojme, ki jih ta uporablja, med njimi tudi delovni čas in čas počitka, razlagati tako, da se ne nanaša na pojem delovni čas, ki omogoča določitev plačila, ki pripada za primer pripravljenosti na domu?

4. Ali [Direktiva 2003/88] nasprotuje temu, da se čas pripravljenosti na domu šteje za delovni čas, če zahteve, ki so delavcu, kadar je ta v pripravljenosti na svojem domu, naložene med pripravljenostjo (kot je dolžnost odzvati se na poziv delodajalca v osmih minutah), zelo omejujejo možnosti za opravljanje drugih dejavnosti?“

14. Pisna stališča so predložile stranki v postopku v glavni stvari, belgijska, francoska in nizozemska vlada in vlada Združenega kraljestva ter Evropska komisija. Na obravnavi 15. decembra 2016 so vse navedene stranke, razen nizozemske vlade, ustno podale stališča in odgovorile na vprašanja Sodišča.

Presoja

Uvodne ugotovitve

Dopustnost

15. Mesto Nivelles in Komisija izražata pomisleke, ki se (v celoti ali deloma) nanašajo na dopustnost predloga za sprejetje predhodne odločbe.[11]

16. To počneta na podlagi dejstva, da je predmet spora pred predložitvenim sodiščem plačilo, do katerega je R. Matzak upravičen za storitve, ki jih opravi kot honorarni gasilec, in ne vprašanje njegovega delovnega časa. Ker člen 153(5) PDEU s plačilom povezane zadeve izključuje iz področja uporabe člena 153 (ki vključuje izboljšave za zdravje in varnost delavcev, na katere se nanaša Direktiva 2003/88), vprašanja predložitvenega sodišča obravnavajo zadeve, o katerih Sodišče ni pristojno odločati.

17. V zvezi s tem je uveljavljena sodna praksa, da Sodišče lahko odločanje o vprašanju nacionalnega sodišča zavrne le, kadar je očitno, da zahtevana razlaga prava Unije nima nobene zveze z dejanskim stanjem ali predmetom spora o glavni stvari, kadar gre za hipotetičen problem ali kadar Sodišče nima na voljo potrebnih dejanskih in pravnih elementov, da bi lahko koristno odgovorilo na postavljena vprašanja. Ko se postavlja vprašanje prava Unije, torej velja domneva upoštevnosti.[12]

18. Ali se v obravnavani zadevi postavlja tako vprašanje?

19. Po mojem mnenju je odgovor pritrdilen.

20. Iz besedila predložitvene odločbe in nacionalnega spisa, predloženih Sodišču, sicer jasno izhaja, da tožba R. Matzaka zadeva predvsem vprašanje njegovega plačila, vendar to samo po sebi ni odločilno za vprašanje, ali naj Sodišče odgovori na predložena vprašanja. Vprašanje, ki ga je treba postaviti v tem okviru, se ne glasi: „Kaj je predmet tožbe v postopku v glavni stvari?“ Nasprotno, gre za vprašanje, ali je zahtevana razlaga prava Unije *povezana* z dejanskim stanjem ali predmetom spora v postopku

11 Glej tudi točke od 29 do 31 v nadaljevanju glede trditev belgijske vlade, ki se nanašajo na dopustnost drugega vprašanja.

12 Glej v tem smislu med drugim sodbo z dne 11. maja 2017, Archus in Gama (C-131/16, EU:C:2017:358, točka 42).

v glavni stvari. V predložitveni odločbi je navedeno, da je opredelitev pojma „delovni čas“ iz prava Unije pomembna za rešitev vprašanja plačila za honorarne gasilce, kot je R. Matzak.[13] Razlaga zadevnega pojma, ki jo poda Sodišče, bo tako predložitvenemu sodišču pomagala pri odločanju o zadevi, ki jo obravnava. Na tej podlagi so predložena vprašanja dopustna.[14]

Pomen pojma „delavec“

21. Čeprav člen 2 Direktive 2003/88 opredeljuje „delovni čas“ tako, da se med drugim sklicuje na obdobja, v katerih „delavec“ „dela“, pa Direktiva samega pojma „delavec“ ne opredeljuje.

22. Francoska vlada se je v pisnih stališčih in na obravnavi sklicevala na položaj v Franciji, kjer so vsi nepoklicni gasilci angažirani na podlagi, ki ne vključuje razmerja podrejenosti, in tako ne prejemajo plače kot take. Namesto tega prejemajo nadomestilo („indemnité“), od katerega se ne odbijejo davki ali prispevki za socialno varnost. Belgijska vlada podobno navaja, da honorarni gasilci v zadevni državi niso opredeljeni kot delavci za namene upoštevnih določb nacionalnega prava,[15] temveč imajo namesto tega status „plačanih prostovoljcev“ („bénévolat indemnisé“).

23. Ali to pomeni, da zadevni gasilci ne spadajo v kategorijo „delavcev“ za namene Direktive?

24. Sodišče je ugotovilo, da ima pojem „delavec“ iz Direktive v pravu Unije avtonomen pomen.[16] Razlagati ga je treba tako, da pomeni „vsako osebo, ki opravlja dejansko in resnično dejavnost, razen dejavnosti tako majhnega obsega, da so samo obrobne in pomožne“. Bistvena značilnost delovnega razmerja je, da oseba določen čas v korist druge osebe in po njenih navodilih opravlja delo, v zameno za katero prejme plačilo.[17] Sodišču ni bilo treba obravnavati vprašanja, kaj je „plačilo“ (ali „plača“) za namene zadevne opredelitve. Vendar se je deloma mogoče zgledovati po pojmih iz člena 157(2) PDEU (v okviru enakega plačila), ki „plačilo“ opredeljuje s sklicevanjem na zneske, „[…] ki jih delavec prejme iz naslova zaposlitve neposredno ali posredno od svojega delodajalca“.[18]

25. Natančneje, Sodišče je ugotovilo, da se zadevna direktiva uporablja za poklicne gasilce.[19] Glede razširitve njene uporabe na gasilce iz drugih kategorij bi omenila, da iz predložitvene odločbe ne izhaja, da gasilci iz kategorije R. Matzaka ne opravljajo dejanske in resnične dejavnosti ter da ne delujejo „po navodilih druge osebe“ v obliki gasilske službe.[20] Če naj bi zadnjenavedena delovala učinkovito, morajo vsi člani gasilske ekipe (najsi so poklicni gasilci, honorarni gasilci ali prostovoljni gasilci) očitno delati po navodilih in spoštovati dane ukaze, vključno s tem, da so v menjavah na voljo za dejavno opravljanje službe. Kar zadeva vprašanje, ali zneski, ki jih prejme R. Matzak v zameno za storitve, pomenijo „plačilo“ ali „plačo“ za namene preizkusa iz točke 24 zgoraj, je bilo Sodišču – razen (dokaj neosredotočenih) trditev belgijske vlade – predloženih bolj malo informacij o natančnih ureditvah, ki urejajo položaj v zadevni državi članici, in zato tega ni mogoče dalje komentirati. O tem

13 Glej točko 13 zgoraj.

14 Glede nadaljnje analize pristojnosti Sodišča, da odloči o predlogu za sprejetje predhodne odločbe v okoliščinah, ki pokrivajo podobna vprašanja, glej sklepne predloge generalnega pravobranilca M. Watheleta v zadevi Hälvä in drugi (C-175/16, EU:C:2017:285, točke od 26 do 49). Tudi navedena zadeva se nanaša na Direktivo 2003/88. Generalni pravobranilec Wathelet je podobno ugotovil, da je Sodišče dolžno odločati.

15 Glej točko 8 zgoraj.

16 Glej sodbo z dne 14. oktobra 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, točka 28).

17 Glej sodbo z dne 26. marca 2015, Fenoll (C-316/13, EU:C:2015:200, točka 27 in navedena sodna praksa).

18 Glej tudi sodbo z dne 10. junija 2010, Bruno in drugi (C-395/08 in C-396/08, EU:C:2010:329, točka 46), v kateri je Sodišče glede zadevnega merila menilo, „da je lahko odločilno le merilo“ v okviru tega, kar je zdaj člen 157 PDEU. Sodišče je enako opredelitev potrdilo za namene razlage pojma „plačila“ za namene okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenega 6. junija 1997, ki je priložen k Direktivi Sveta 97/81/ES z dne 15. decembra 1997 o okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenim med UNICE, CEEP in ETUC (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 3, str. 267) (glej sodbo z dne 5. novembra 2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-476/12, EU:C:2014:2332, točka 16).

19 Glej sklep z dne 14. julija 2005, Personalrat der Feuerwehr Hamburg (C-52/04, EU:C:2005:467, točka 52), in sodbo z dne 14. oktobra 2010, Fuß (C-243/09, EU:C:2010:609, točka 44).

20 Ob strani puščam vprašanje glede stališča Francije. Ni neposredno povezano s tem postopkom.

vprašanju bo moralo odločiti nacionalno sodišče, tako da bo uporabilo preizkus, ki sem ga ravno omenila. Ker je pojem „delavca“ pojem Unije, natančno poimenovanje statusa osebe, ki ponuja storitve, in kategorizacija denarja, ki ga prejme za opravljene storitve, v skladu z nacionalno zakonodajo, sama po sebi praviloma ne moreta biti odločilna.

Prvo vprašanje

26. S prvim vprašanjem želi predložitveno sodišče v bistvu izvedeti, ali je državam članicam dovoljeno, da nekatere kategorije gasilcev izključijo iz vseh določb, s katerimi se Direktiva 2003/88 prenaša v nacionalno pravo, vključno z določbami, ki opredeljujejo delovni čas in čas počitka.

27. Ti opredelitvi pojmov sta določeni v členu 2 Direktive. Kot je očitno iz besedila člena 17(3) Direktive 2003/88, so odstopanja v zvezi z, med drugim, gasilci, mogoča le glede tistih določb, ki so v tem členu izrecno navedene.[21] Tako člen 17(3) določa, da lahko država članica, ki izpolnjuje zahteve iz člena 17(2), odstopa od členov 3, 4, 5, 8 in 16 Direktive. Ta možnost ne zajema opredelitev pojmov „delovni čas“ in „čas počitka“, določenih v členu 2, in ker je treba člen 17(3), tako kot vse druge določbe o odstopanju,[22] razlagati ozko, po mojem mnenju ni nobenega prostora za sprejetje širokega pristopa, ki bi lahko presegal izrecno ubeseditev odstopanja.[23]

28. Zato menim, da bi bilo treba na prvo vprašanje odgovoriti, da je treba člen 17(3)(c)(iii) Direktive 2003/88 razlagati tako, da pomeni, da državam članicam dovoljuje, da nekatere kategorije gasilcev, ki jih zaposlujejo javne gasilske službe, izključijo le iz določb zadevne direktive, opredeljenih v členu 17(3). Državam članicam ne omogoča, da zadevne delavce izključijo iz vseh določb, s katerimi se zadevna direktiva prenaša v nacionalno pravo, in zlasti ne omogoča, da se v zvezi z zadevnimi delavci izključijo določbe, ki opredeljujejo „delovni čas“ in „čas počitka“.

Drugo vprašanje

29. Z drugim vprašanjem želi predložitveno sodišče izvedeti, ali je mogoče Direktivo 2003/88, ker določa le minimalne zahteve, razlagati tako, da ne nasprotuje temu, da država članica sprejme manj omejevalno opredelitev „delovnega časa“.

30. Belgijska vlada trdi, da to vprašanje ni dopustno, pri čemer ugotavlja, da je belgijsko Cour de cassation (kasacijsko sodišče) večkrat menilo, da je treba pojem delovnega časa v belgijskem pravu in pravu Unije razlagati enako, ter da ima predložitveno sodišče na voljo vse potrebno gradivo, da si razjasni ta pojem. V zvezi s tem se zlasti sklicuje na sodbo Dzodzi[24], pri čemer trdi, da je člen 42 navedene sodbe podlaga za stališče, da mora obstajati dejansko tveganje za razhajanje med pravom Unije na eni strani in določbo nacionalnega prava, ki se sklicuje na določbo prava Unije, na drugi, da bi bilo Sodišče v takih okoliščinah pristojno izdati sodbo v skladu s členom 267 PDEU.

31. Navedla sem že, da obstaja domneva upoštevnosti, kadar je Sodišče zaprošeno za razlago določb prava Unije.[25] Ne vidim nobenega razloga, da bi v obravnavanem primeru odstopali od zadevne domneve. Predložitveno sodišče je navedlo, da naj bi vprašanja, ki zadevajo plačevanje honorarnih gasilcev po nacionalni zakonodaji, reševali na podlagi opredelitve „delovnega časa“ iz prava Unije.[26] Predvideva se, da bo odgovor na drugo vprašanje predložitvenemu sodišču v pomoč pri odločanju

21 Glej v ta namen sodbo z dne 14. oktobra 2010, Fuß (C-243/09, EU:C:2010:609, točki 34 in 48 ter navedena sodna praksa).

22 Glede člena 17 Direktive 2003/88 glej sodbo z dne 14. oktobra 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, točka 40).

23 Glej sodbo z dne 1. decembra 2005, Dellas in drugi (C-14/04, EU:C:2005:728, točka 61), in sklep z dne 4. marca 2011, Grigore (C-258/10, neobjavljen, EU:C:2011:122, točka 45), v katerih je Sodišče potrdilo zadevno razlago.

24 Sodba z dne 18. oktobra1990 (C-297/88 in C-197/89, EU:C:1990:360, v nadaljevanju: Dzodzi).

25 Glej točko 17 zgoraj.

26 Glej točko 13 zgoraj.

o zadevi, ki jo obravnava. Zato bi Sodišče moralo podati zadevni odgovor. Kar zadeva uporabo sodbe Dzodzi, je Sodišče v poznejši sodni praksi menilo, da je pristojno za odločanje, kadar so bila dejanska stanja zadev, ki so jih obravnavala nacionalna sodišča, zunaj področja uporabe prava Unije, vendar so se zadevne določbe uporabljale na podlagi nacionalnega prava (prek *napotila* na pravo Unije) in zadevne nacionalne določbe niso omejevale uporabe zadnjenavedenega prava.[27] V obravnavani zadevi se mi zdi, da nacionalni položaj, opisan v predložitveni odločbi, vključuje *napotilo* na pravo Unije, ki ne omejuje njegove uporabe. Zato zavračam trditev belgijske vlade. Zdi se mi, da gre za vprašanje, na katerega je Sodišče pristojno podati odgovor, in da bi to moralo storiti.

32. Če se vrnem na samo vprašanje, se na prvi pogled morda zdi, da bi moral biti odgovor pritrdilen. Res je, da člen 1 Direktive 2003/88 navaja, da Direktiva določa minimalne varnostne in zdravstvene zahteve ter da, kakor poudarjata R. Matzak in Komisija, člen 15 državam članicam dovoljuje, da uporabljajo ali uvajajo določbe, ki so ugodnejše za varovanje zdravja in varnosti delavcev. Poleg tega opredelitev „delovnega časa“ iz člena 2 izrecno določa, da je treba upoštevati „nacionalno zakonodajo in/ali prakso“.

33. Resnični položaj je po mojem mnenju bolj zapleten. (Takratni) zakonodajalec Skupnosti je želel s sprejetjem Direktive 2003/88 določiti minimalne standarde, ki bi se uporabljali povsod, kjer je danes Evropska unija.[28] To je med drugim storil z opredelitvijo pojma „delovni čas“, skupaj z opredelitvijo pojma „čas počitka“, ki naj bi se enotno uporabljala po vseh državah članicah. Iz tega sledi, da je treba zadevni opredelitvi razlagati v skladu z objektivnimi značilnostmi s sklicevanjem na sistematiko in namen Direktive, ker samo taka razlaga lahko zagotovi polno učinkovitost Direktive in enotno uporabo zadevnih pojmov v vseh državah članicah.[29] Torej država članica, ki želi izvajati Direktivo, nima nobenega manevrskega prostora, da sprejme manj omejevalno različico zadevnih opredelitev.

34. To seveda ne pomeni, da država članica ne more okrepiti varstva, ki ga zagotavlja Direktiva, tako da uporabi drugačne zakonodajne tehnike. Države članice lahko na primer pri izvajanju pravic, zagotovljenih s členom 15, določijo daljše minimalne čase počitka od tistih, določenih v členih od 3 do 7 Direktive. Enako bo veljalo za določbe, ki urejajo nočno delo in delo v izmenah v členih od 8 do 13. Vendar morajo države članice, če to storijo, ohraniti *opredelitvi* „delovnega časa“ in „časa počitka“ iz člena 2.

35. Zato menim, da bi bilo treba na drugo vprašanje odgovoriti, da je treba Direktivo 2003/88 razlagati tako, da nasprotuje temu, da nacionalni zakonodajalec države članice ohrani ali sprejme opredelitev „delovnega časa“, ki je manj omejevalna od opredelitve v Direktivi. Zakonodajalec zadevne države članice pa lahko okrepi zaščito, zagotovljeno delavcem, če pri tem ne odstopa od pogojev zadevne opredelitve.

Tretje vprašanje

36. S tretjim vprašanjem želi predložitveno sodišče izvedeti, ali je treba člen 2 Direktive 2003/88 v delu, v katerem opredeljuje, kar predložitveno sodišče imenuje „najpomembnejše pojme, ki jih ta uporablja“, med njimi zlasti „delovni čas“ in „čas počitka“, razlagati tako, da se ne nanaša na pojem delovnega časa, ki se uporablja za določitev plačila, izplačanega gasilcem, kot je R. Matzak.

27 Glej sodbo z dne 17. julija 1997, Leur-Bloem (C-28/95, EU:C:1997:369, točka 27 in navedena sodna praksa). Glej tudi sodbo z dne 21. decembra 2011, Cicala (C-482/10, EU:C:2011:868, točka 17).

28 Glej člen 1 Direktive.

29 Glej v tem smislu med drugim sodbo z dne 9. septembra 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, točki 58 in 59 ter navedena sodna praksa).

37. Za odgovor na to vprašanje je treba razmejiti njegove pojme. Prvič, kolikor je tukaj upoštevno, člen 2 Direktive 2003/88 ne opredeljuje nobenih drugih časovnih pojmov razen „delovnega časa“ in njegove posledice „časa počitka“. To, ali opredelitev „delovnega časa“ zajema tudi take okoliščine, kot so okoliščine delavcev, ki se znajdejo v položaju R. Matzaka, je predmet četrtega vprašanja predložitvenega sodišča.

38. Drugič, nobenega dvoma ni, da je vloga Sodišča v skladu s postopkom iz člena 267 PDEU omejena na podajanje razlage prava EU. Ne more razlagati nacionalnega prava, kajti za to so v celoti pristojna sodišča zadevne države članice.[30] Tako, medtem ko predložitveno sodišče ugotavlja, da je v nacionalni sodni praksi mogoče zaznati nagnjenost k reševanju vprašanja plačila za honorarne gasilce z opiranjem na opredelitev pojma „delovni čas“ iz prava EU,[31] delovanje zadevnih pravil v okviru nacionalnega prava ni vprašanje, ki bi ga Sodišče lahko obravnavalo. Če so nacionalna pravila skladna s pravom EU, lahko države članice oblikujejo nacionalno zakonodajo, kot se jim zdi primerno, nacionalna sodišča pa jo razlagajo. Zato bom pri analizi tega vprašanja obravnavala (samo) vprašanja prava Unije.

39. Glede na navedeno se mi zdi, da je tretje vprašanje najbolje razumeti v smislu, ali se opredelitev pojma „delovni čas“ iz člena 2 Direktive 2003/88 samodejno in brez nadaljnjega uporablja za urejanje plačila delavcev, upravičenih do koristi od zaščite v smislu varnosti in zdravja, ki jih zagotavlja zadevna direktiva.

40. Po mojem mnenju ni nobene take samodejne povezave.

41. Direktiva 2003/88 je bila sprejeta na podlagi tega, kar je danes člen 153(2) PDEU. Navedena določba daje zakonodajalcu Unije pristojnost, da sprejme direktive, ki določajo minimalne zahteve za postopno harmonizacijo glede (kolikor je upoštevno za te sklepne predloge) zdravja in varnosti (člen 153(1)(a)), delovnih pogojev (člen 153(1)(b)) ter socialne varnosti in socialne zaščite (člen 153(1)(c)). Odstavek 5 izrecno določa, da se „[d]oločbe tega člena […] ne uporabljajo za plače“. Za zadnjenavedene so tako izključno pristojne države članice.[32]

42. Ta delitev pristojnosti se kaže tudi v sodni praksi Sodišča. Sodišče je v sodbi Dellas in drugi glede Direktive 93/104 navedlo, da tako iz namena kot iz besedila Direktive izhaja, da se ta ne uporablja za plačilo delavcev. Poleg tega je dodalo, da taka razlaga nedvoumno izhaja iz tega, kar je zdaj člen 153(5) PDEU.[33] Sodišče je v sklepu Vorel potrdilo uporabo navedenega načela v povezavi z Direktivo 2003/88.[34]

43. Toliko bi lahko bilo samo po sebi povedanega v odgovor na tretje vprašanje. Vendar, kot pravilno ugotavlja nizozemska vlada, čeprav Direktiva 2003/88 ne zahteva, da države članice uporabljajo opredelitev „delovnega časa“ za vprašanja plačila, prav tako ne določa, da tega ne smejo storiti. Tako lahko država pristojno sprejme nacionalno zakonodajo, ki določa, da bo plačilo ene ali več kategorij delavcev temeljilo na navedeni opredelitvi. Tudi pogodbe o zaposlitvi in kolektivne pogodbe ponavadi uporabljajo „delovni čas“ v povezavi s številom ur dela in dogovorjenimi stopnjami plačila, da določijo splošno nagrajevanje. Take stopnje plačila se lahko tudi razlikujejo glede na vrsto zadevnega delovnega časa (čas dejavnega opravljanja službe, čas stalne pripravljenosti).[35] Vse to ureja nacionalna zakonodaja.

30 Glej v ta namen med drugim sodbo z dne 19. februarja 2009, Schwarz (C-321/07, EU:C:2009:104, točka 48).

31 Glej točko 13 zgoraj.

32 Glej v zvezi s tem sodbo z dne 13. septembra 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, točka 40).

33 Glej v ta namen sodbo z dne 1. decembra 2005, Dellas in drugi (C-14/04, EU:C:2005:728, točki 38 in 39).

34 Sklep z dne 11. januarja 2007, Vorel (C-437/05, EU:C:2007:23, točki 32 in 35). Glej tudi sklep z dne 4. marca 2011, Grigore (C-258/10, neobjavljen, EU:C:2011:122, točke od 81 do 84), in sodbo z dne 10. septembra 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, točka 48). Edino izjemo od tega načela je mogoče najti v členu 7(1) Direktive 2003/88, ki zadeva plačan letni dopust.

35 Glej na primer sklep z dne 11. januarja 2007, Vorel (C-437/05, EU:C:2007:23, točka 11 in naslednje).

44. Zato menim, da je treba na tretje vprašanje odgovoriti, da se opredelitev pojma „delovni čas“ iz člena 2 Direktive 2003/88 ne uporablja samodejno in brez nadaljnjega za urejanje plačila delavcev, upravičenih do koristi od zaščite v smislu varnosti in zdravja, ki jih zagotavlja zadevna direktiva. Vendar, čeprav zadevna direktiva ne zahteva, da države članice uporabljajo opredelitev „delovnega časa“ za vprašanja plačila, prav tako ne določa, da tega ne smejo storiti. Iz tega sledi, da država članica sama odloča o sprejetju nacionalne zakonodaje, ki določa, da bo plačilo ene ali več kategorij delavcev temeljilo na navedeni opredelitvi.

Četrto vprašanje

45. S četrtim vprašanjem želi predložitveno sodišče v bistvu izvedeti, ali je treba opredelitev „delovnega časa“ iz člena 2(1) Direktive 2003/88 razlagati tako, da se uporablja tudi za delavce, ki delo opravljajo na podlagi pripravljenosti na poziv, kakršen je R. Matzak, od katerih se zahteva, da se odzovejo na poziv delodajalca v kratkem časovnem obdobju (v obravnavani zadevi v osmih minutah), ne da bi se od njih hkrati zahtevalo, da so fizično navzoči v prostorih delodajalca, in katerih priložnosti za opravljanje drugih dejavnosti so morda v zadevnem obdobju temu primerno omejene.

46. Uvodoma moram omeniti, da čeprav predložitveno sodišče oblikuje vprašanje na podlagi dejstva, da je čas stalne pripravljenosti čas, „preživet na domu delavca“, pri dejanski zahtevi iz predložitvene odločbe ne gre za to, da se čas porabi na domu delavca, temveč za to, da delavec lahko pride na delovno mesto v osmih minutah.[36] Tako se v praksi lahko zgodi, da delavci med obdobji pripravljenosti na poziv čas preživljajo na domu in morajo, kot neposredna posledica navedene zahteve, imeti dom znotraj območja, ki ga nalaga zadevna omejitev.

47. Če se vrnemo na vsebino vprašanja, R. Matzak trdi, da dejansko stanje zadeve, skupaj s sodno prakso Sodišča, pomeni, da njegova obdobja pripravljenosti na poziv očitno pomenijo delovni čas. Zlasti dejstvo, da mu med časom pripravljenosti morda ne bo treba izvajati nobenih dejanskih nalog, ni pomembno. Od njega se zahteva, da je delodajalcu na voljo in mu je dosegljiv ob vsakem času, njegova svoboda gibanja in svoboda organiziranja lastnih zadev pa sta temu primerno med obdobji pripravljenosti precej omejeni. Neizpolnjevanje navedenih zahtev lahko vodi v disciplinske in po možnosti denarne kazni. Položaj R. Matzaka, ki se je tako dolžan zglasiti na delovnem mestu v zelo kratkem času, je dejansko bolj omejen kot položaj delavca, ki je v pripravljenosti, vendar ima za to na voljo precej več časa ali lahko posreduje na daljavo. Iz tega sledi, da ga je treba obravnavati, kot da je na voljo delodajalcu ob vsakem ustreznem času.

48. Sicer vsaj v določeni meri razumem logiko zadevnih trditev, vendar ne verjamem, da je položaj tako preprost, kot navaja R. Matzak.

49. Po mojem mnenju mora biti izhodišče za analizo besedilo člena 2(1) in (2) Direktive 2003/88. Ta opredeljuje „delovni čas“ kot „vsak čas, v katerem delavec dela, je na razpolago delodajalcu in opravlja svoje naloge ali dolžnosti […]“, „čas počitka“ pa kot „vsak čas, ki ni delovni čas“. Kot so navedle številne stranke, ki so predložile stališča, in dejansko tudi Sodišče v svoji sodni praksi, gre tako za binarno razlikovanje: ali gre za delovni čas ali ne.[37] Zakonodajalcu se ni zdelo primerno določiti nobene nadaljnje kategorije ali kategorij, zaradi česar je dovoljena določena mera pojasnjevanja ali preciziranja. Pomanjkanje fleksibilnosti je morda vredno obžalovanja, vendar je zakonsko besedilo takšno, kakršno pač je.

36 Glej točko 9 zgoraj.

37 Glej sodbo z dne 10. septembra 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, točki 25 in 26 ter navedena sodna praksa).

50. Ker je kategorija „čas počitka“ praviloma tista, ki preostane, se bom v naslednji analizi osredotočila na pojem „delovnega časa“. Nekaj smernic o tem, kako ga razlagati, je že mogoče najti v sodni praksi Sodišča.

51. Tako je Sodišče večkrat odločilo, da je pojem „delovnega časa“ iz Direktive 2003/88 avtonomen pojem prava Unije, ki ga je treba opredeliti v skladu z objektivnimi premisleki s sklicevanjem na sistematiko in namen zadevne direktive, namenjene izboljšanju življenjskih in delovnih pogojev delavcev.[38] Zahteva, da so izpolnjeni trije pogoji. Prvič, delavec mora delati, drugič, biti mora na razpolago delodajalcu in, tretjič, opravljati mora svoje naloge ali dolžnosti.[39]

52. Sodišče je bilo za razlago navedenih zahtev prvič zaprošeno v zadevi Simap.[40] Zadeva se je nanašala na čas stalne pripravljenosti zdravnikov, ki so kot del ekip za prvo pomoč delali na kliniki. Del tega časa so morali biti prisotni na delovnem mestu, preostali del pa so morali biti zgolj „dosegljivi“. Sodišče je odločilo, de ja bila med obema bistvena razlika. Kar zadeva prvega, čeprav se izvajana dejavnost lahko razlikuje glede na okoliščine, je dejstvo, da so zdravniki morali biti prisotni in na voljo na delovnem mestu zaradi nudenja strokovnih storitev, pomenilo, da so opravljali svoje dolžnosti. Zahteve člena 2(1) so bile temu primerno izpolnjene. Za namene zadnjenavedenega pa so zdravniki – čeprav so bili na razpolago delodajalcu, ker so morali biti dosegljivi – lahko upravljali svoj čas z manj omejitvami in sledili lastnim interesom. Zadevni čas je tako spadal v kategorijo „čas počitka“.[41]

53. Zadeva Jaeger[42] se je nanašala na zdravnika v bolnišnici, ki je moral čas pripravljenosti na poziv preživeti v prostorih delodajalca. Dodeljena mu je bila soba s posteljo, kjer je lahko spal, kadar njegove storitve niso bile potrebne. Sodišče je ponovilo svoja stališča v zadevi Simap,[43] vendar je navedlo, da v navedeni zadevi ni bila podana nikakršna presoja, kar zadeva okoliščine, v katerih je bilo delavcu prepuščeno, da počiva ali spi, ko dežura v prostorih delodajalca. Menilo je, da je bila ta točka nepomembna. Kot „odločilni dejavnik“ je navedlo dejstvo, da se je od delavca zahtevalo, da je prisoten na kraju, ki ga je določil delodajalec, in da je po potrebi delodajalcu na voljo za takojšnje izvajanje storitev. Iz tega je sledilo, da za delavca ni bilo mogoče reči, da med zadevnimi obdobji „počiva“.[44] Vendar je Sodišče v odgovoru na vprašanje nacionalnega sodišča jasno navedlo, da se je njegova sodba nanašala na položaj, v katerem se je od delavca zahtevalo, „da mora biti fizično prisoten v bolnišnici“.[45] Zadevni delavci so bili močno omejeni pri upravljanju svojega časa ter ločeni od družine in socialnega okolja. Sodišče je dodalo, da njegove razlage pojma „delovni čas“ ni bilo mogoče izpodbijati z ugovori, ki so temeljili na gospodarskih in organizacijskih posledicah, ki bi po trditvah nekaterih držav članic nastale, če bi tak čas opredelili kot „delovni čas“.[46]

54. V zadevi Dellas,[47] ki je podobno vključevala zahtevo, da specialni delavci preživijo obdobja stalne pripravljenosti v prostorih delodajalca, je Sodišče ugotovilo enako kot v zadevi Jaeger.

38 Glej sodbo z dne 10. septembra 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, točka 27 in navedena sodna praksa).

39 Glej sodbo z dne 10. septembra 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, točka 25 in navedena sodna praksa).

40 Sodba z dne 3. oktobra 2000, Simap (C-303/98, EU:C:2000:528, v nadaljevanju: Simap).

41 Glej točke od 48 do 50 sodbe.

42 Sodba z dne 9. septembra 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, v nadaljevanju: Jaeger).

43 Glej točke od 48 do 51 sodbe.

44 Glej v ta namen točke od 60 do 65 sodbe.

45 Glej točko 71 in točko 1 izreka sodbe.

46 Glej točko 66 sodbe.

47 Sodba z dne 1. decembra 2005, Dellas in drugi (C-14/04, EU:C:2005:728, v nadaljevanju: Dellas).

55. Zadeva Grigore [48] se je nanašala na gozdarja, kateremu je delodajalec zagotovil kadrovsko namestitev v bližini gozda, za katerega je bil odgovoren. Od gozdarja se je zahtevalo, da tam preživi določena časovna obdobja. [49] Sodišče je odločilo, da zagotovitev zadevne namestitve sama po sebi ni bila prepričljiv dokaz, da je tam preživeti čas pomenil delovni čas izključno zaradi dejstva, da je bila namestitev na območju, za katerega je bil odgovoren N. Grigore; vendar bi bilo opredelitvi zadevnega pojma zadoščeno v primeru dejanskega položaja, da bi moral biti N. Grigore delodajalcu takoj na voljo za izvajanje ustreznih storitev v primeru potrebe. [50]

56. Nazadnje, [51] Sodišče je bilo v zadevi Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (v nadaljevanju: Tyco) [52] zaprošeno za preučitev vprašanja, ali je čas, ki so ga delavci, ki niso imeli določenega ali običajnega kraja dela, porabili na poti od doma do delodajalčevih strank, kot jih je določil njihov delodajalec, pomenil „delovni čas“. Odgovor Sodišča je bil pritrdilen. Zlasti je navedlo načelo, ki izhaja iz zadeve Jaeger, da je pri ugotavljanju, ali je opredelitev izpolnjena, odločilni dejavnik zahteva po prisotnosti na kraju, ki ga je določil delodajalec, in po takojšnjem nudenju ustreznih storitev. Hkrati je poudarilo stališče iz zadeve Simap, da je možnost delavcev, da lahko sledijo lastnim interesom, dejavnik, ki lahko dokaže, da zadevno obdobje ni delovni čas za namene Direktive 2003/88. Vendar pri delavcih iz postopka v glavni stvari ni bilo tako; ne glede na dejstvo, da so imeli določeno svobodo med potovanjem, so se med zadevnimi obdobji vendarle morali ravnati po navodilih svojega delodajalca. [53]

57. Zdi se mi, da bi bilo treba trditev, da je „zahteva po prisotnosti na kraju, ki ga je določil delodajalec, da je mogoče takoj opraviti ustrezne storitve“, „odločilni dejavnik“ pri ugotavljanju, kaj je in kaj ni delovni čas, brati z določeno mero previdnosti. Jasno, to je veljalo v zadevah, kot sta Jaeger in Dellas, v katerih so morali delavci preživeti čas pripravljenosti na poziv v prostorih delodajalca. Dejstvo, da delavec morda ne porabi vsega tega časa za dejansko delo, je bilo nepomembno. Prav tako to ni bilo odločilno v zadevi Grigore, v kateri je Sodišče poudarilo tudi raven svobode, ki jo je užival delavec. Dejansko je bil navedeni vidik bistvo odločbe Sodišča v zadevi Simap. Zdi se mi, da je enako pomembna kakovost časa, ki ga delavec lahko uživa, ko je v pripravljenosti na poziv (kar na primer dokazuje njegova zmožnost, da se posveti svojim interesom in družini). [54] Dejstvo, da je lahko v katerem koli danem primeru potrebno, da delavec čas pripravljenosti na poziv preživi na oddaljenosti, ki je razmeroma blizu njegovemu kraju dela, po mojem mnenju ne zmanjša potrebe po ustreznem upoštevanju kakovosti časa, ki ga lahko porabi. Razen kadar delavec morda lahko posreduje na daljavo, je za take vrste pripravljenosti značilno, da za delavca lahko velja obveznost ostati blizu njegovega kraja dela. V tem okviru ni najpomembnejša točna stopnja zahtevane bližine kraju dela, temveč kakovost porabljenega časa. Naloga predložitvenega sodišča, ki edino lahko presoja dejansko stanje, je ugotoviti, ali je bila kakovost časa, ko je bil v pripravljenosti na poziv, z morebitnimi omejitvami, ki jih je naložil njegov delodajalec, spodkopana do te mere, da bi bilo ta čas treba opredeliti kot delovni čas.

58. Zato menim, da bi bilo treba na četrto vprašanje odgovoriti, da se opredelitve „delovnega časa“ iz člena 2(1) Direktive 2003/88 ne sme razlagati tako, da se samodejno uporablja za delavce, ki delo opravljajo na podlagi pripravljenosti na poziv, od katerih se zahteva, da se odzovejo na poziv delodajalca v kratkem časovnem obdobju (ne da bi se od njih hkrati zahtevalo, da so fizično prisotni

48 Sklep z dne 4. marca 2011, Grigore (C-258/10, neobjavljen, EU:C:2011:122, v nadaljevanju: Grigore).

49 Iz sklepa jasno izhaja, da točno področje uporabe zadevne obveznosti ni bilo jasno. Glej zlasti točko 35.

50 Glej zlasti točke od 64 do 70 sklepa.

51 Zaradi celovitosti moram omeniti, da je Sodišče v sodbi z dne 23. decembra 2015, Komisija/Grčija (C-180/14, neobjavljena, EU:C:2015:840), ponovilo ugotovitve iz zadev Simap in Jaeger (glej točki 36 in 37 sodbe).

52 Sodba z dne 10. septembra 2015 (C-266/14, EU:C:2015:578).

53 Glej točke 35, 37 in 39 sodbe.

54 Glej sklepne predloge generalnega pravobranilca A. Saggia v zadevi Simap (C-303/98, EU:C:1999:621, točka 37). Glej tudi sodbo z dne 10. septembra 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, točka 37), v kateri je Sodišče odločilo, da „je možnost, da delavci upravljajo s svojim časom brez večjih omejitev in da se posvečajo lastnim interesom, element, ki dokazuje, da zadevno časovno obdobje ni delovni čas v smislu Direktive 2003/88“.

v prostorih delodajalca), in katerih priložnosti za opravljanje drugih dejavnosti so morda v zadevnem obdobju temu primerno omejene. Nasprotno, treba je upoštevati kakovost časa, ki ga delavec lahko uživa, ko je v tovrstni pripravljenosti, na primer v obliki zmožnosti, da se posveti svojim interesom in družini. V tem okviru ni najpomembnejša točna stopnja zahtevane bližine kraju dela, temveč kakovost porabljenega časa. Nacionalno sodišče bo na podlagi dejanskega stanja presodilo, ali je tak čas v posameznem primeru treba opredeliti kot „delovni čas“ ali ne.

Predlog

59. Ob upoštevanju zgoraj navedenega menim, da bi moralo Sodišče na vprašanja, ki mu jih je postavilo Cour du travail de Bruxelles (višje delovno sodišče v Bruslju, Belgija), odgovoriti:

1. Člen 17(3)(c)(iii) Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa je treba razlagati tako, da pomeni, da državam članicam dovoljuje, da nekatere kategorije gasilcev, ki jih zaposlujejo javne gasilske službe, izključijo le iz določb zadevne direktive, ki so opredeljene v členu 17(3). Državam članicam ne omogoča, da zadevne delavce izključijo iz vseh določb, s katerimi se zadevna direktiva prenaša v nacionalno pravo, in zlasti ne omogoča, da se v zvezi z zadevnimi delavci izključijo določbe, ki opredeljujejo „delovni čas“ in „čas počitka“.

2. Direktivo 2003/88 je treba razlagati tako, da nasprotuje temu, da nacionalni zakonodajalec države članice ohrani ali sprejme opredelitev „delovnega časa“, ki je manj omejevalna od opredelitve v zadevni direktivi. Zakonodajalec zadevne države članice pa lahko okrepi zaščito, zagotovljeno delavcem, če pri tem ne odstopa od pogojev zadevne opredelitve.

3. Opredelitev pojma „delovni čas“ iz člena 2 Direktive 2003/88 se ne uporablja samodejno in brez nadaljnjega za urejanje plačila delavcev, upravičenih do koristi od zaščite v smislu varnosti in zdravja, ki jih zagotavlja zadevna direktiva. Vendar, čeprav zadevna direktiva ne zahteva, da države članice uporabljajo opredelitev „delovnega časa“ za vprašanja plačila, prav tako ne določa, da tega ne smejo storiti. Iz tega sledi, da država članica sama odloča o sprejetju nacionalne zakonodaje, ki določa, da bo plačilo ene ali več kategorij delavcev temeljilo na navedeni opredelitvi.

4. Opredelitve „delovnega časa“ iz člena 2(1) Direktive 2003/88 se ne sme razlagati tako, da se samodejno širše uporablja za delavce, ki delo opravljajo na podlagi pripravljenosti na poziv, od katerih se zahteva, da se odzovejo na poziv delodajalca v kratkem časovnem obdobju (ne da bi se od njih hkrati zahtevalo, da so fizično prisotni v prostorih delodajalca), in katerih priložnosti za opravljanje drugih dejavnosti so morda v zadevnem obdobju temu primerno omejene. Nasprotno, treba je upoštevati kakovost časa, ki ga delavec lahko uživa, ko je v tovrstni pripravljenosti, na primer v obliki zmožnosti, da se posveti svojim interesom in družini. V tem okviru ni najpomembnejša točna stopnja zahtevane bližine kraju dela, temveč kakovost porabljenega časa. Nacionalno sodišče bo na podlagi dejanskega stanja presodilo, ali je tak čas v posameznem primeru treba opredeliti kot „delovni čas“ ali ne.