



Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (veliki senat)

z dne 9. marca 2021 *

„Predhodno odločanje – Varovanje varnosti in zdravja delavcev – Organizacija delovnega časa – Direktiva 2003/88/ES – Člen 2 – Pojem ‚delovni čas‘ – Obdobje razpoložljivosti za delo v okviru sistema pripravljenosti – Posebno delo v zvezi z vzdrževanjem televizijskih oddajnikov, ki so oddaljeni od naseljenih območij – Direktiva 89/391/EGS – Člena 5 in 6 – Psihosocialna tveganja – Obveznost preprečevanja“

V zadevi C-344/19,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Vrhovno sodišče (Slovenija) z odločbo z dne 2. aprila 2019, ki je na Sodišče prispela 2. maja 2019, v postopku

D. J.

proti

Radioteleviziji Slovenija,

SODIŠČE (veliki senat),

v sestavi K. Lenaerts, predsednik, R. Silva de Lapuerta, podpredsednica, A. Arabadjiev, predsednik senata, A. Prechal, predsednica senata, M. Vilaras in N. Piçarra, predsednika senatov, T. von Danwitz, sodnik, C. Toader, sodnica, M. Safjan, D. Šváby, S. Rodin, F. Biltgen, sodniki, K. Jürimäe, sodnica, C. Lycourgos (poročevalec), sodnik, in L. S. Rossi, sodnica,

generalni pravobranilec: G. Pitruzzella,

sodni tajnik: M. Longar, administrator,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 22. junija 2020,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

- za D. J. M. Šafar in P. Boršnak, odvetnika,
- za Radiotelevizijo Slovenija E. Planinc Omerzel in G. Dernovšek, odvetnika,
- za slovensko vlado A. Grum in N. Pintar Gosenca, agentki,
- za poljsko vlado B. Majczyna, agent,

* Jezik postopka: slovenščina.

– za Evropsko komisijo B. Rous Demiri, B.-R. Killmann in M. van Beek, agenti,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalnega pravobranilca na obravnavi 6. oktobra 2020

izreka naslednjo

Sodbo

- 1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago člena 2 Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 381).
- 2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med D. J. in Radiotelevizijo Slovenija v zvezi s plačilom, ki ga je D. J. zahteval za razpoložljivost za delo, ki jo je zagotavljal v okviru sistema pripravljenosti. Na tem mestu je treba pojasniti, da pojem „razpoložljivost za delo“ v tej sodbi zajema na splošno vsa obdobja, v katerih je delavec delodajalcu na razpolago, da lahko na njegovo zahtevo opravi delo, medtem ko se izraz „razpoložljivost za delo v okviru sistema pripravljenosti“ nanaša na tista od teh obdobj, v katerih delavcu ni treba biti na delovnem mestu.

Pravni okvir

Pravo Unije

Direktiva 89/391/EGS

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

„Delodajalec je dolžan v vseh pogledih zagotoviti varnost in zdravje delavcev v zvezi z delom.“

- 4 Člen 6 te direktive določa:

„1. V okviru svojih odgovornosti delodajalec sprejme ukrepe, potrebne za zagotovitev varnosti in zaščito zdravja delavcev, vključno s preprečevanjem poklicnih tveganj, zagotavljanjem obveščanja in usposabljanja ter zagotavljanjem potrebne organizacije in sredstev.

Delodajalec mora paziti na potrebo po prilagajanju teh ukrepov, da bi upoštevali spreminjajoče se okoliščine in bili namenjeni izboljšanju obstoječih razmer.

2. Delodajalec izvaja ukrepe iz prvega pododstavka odstavka 1 na podlagi naslednjih temeljnih načel:

- (a) izogibanje tveganjem;
- (b) ovrednotenje tveganj, katerim se ni mogoče izogniti;
- (c) obvladovanje tveganj pri viru;

[...]

3. Brez vpliva na druge določbe te direktive mora delodajalec ob upoštevanju narave dejavnosti podjetja in/ali obrata:

- (a) ovrednotiti tveganja za varnost ali zdravje delavcev, med drugim tudi pri izbiri delovne opreme, uporabljenih kemičnih snovi ali pripravkov in opremljenosti delovnih mest.

Po tem ovrednotenju in po potrebi morajo preventivni ukrepi ter delovne in proizvodne metode, ki jih uporabi delodajalec:

- zagotoviti izboljšanje ravni zaščite, zagotovljene delavcem glede varnosti in zdravja,
- biti vključeni v vse dejavnosti podjetja in/ali obrata na vseh ravneh;

[...]"

Direktiva 2003/88

- 5 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.

[...]"

- 6 Člen 2 te direktive 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;

[...]"

- 7 Člen 7(1) navedene direktive določa:

„Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi vsakemu delavcu zagotovijo pravico do plačanega letnega dopusta najmanj štirih tednov, v skladu s pogoji za upravičenost in dodelitev letnega dopusta, ki jih določa nacionalna zakonodaja in/ali praksa.“

Slovensko pravo

- 8 Člen 142 Zakona o delovnih razmerjih z dne 5. marca 2013 (Uradni list RS, št. 21/13) 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.“

- 9 Člen 46 Kolektivne pogodbe za javni sektor z dne 5. junija 2008 (Uradni list RS, št. 57/08 in naslednji) 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.“

Spor o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje

- 10 D. J. je od 1. avgusta 2008 do 31. januarja 2015 opravljal delo oddajničarja specialista v oddajnih centrih na Pohorju (Slovenija), nato pa na Krvavcu (Slovenija). Zaradi narave dela, oddaljenosti teh oddajnih centrov od njegovega prebivališča in občasne težje dostopnosti do navedenih oddajnih centrov je bilo nujno, da D. J. prebiva v bližini zadevnih lokacij. Ena od teh lokacij je bila poleg tega tako oddaljena od prebivališča D. J., da ni bilo mogoče, da bi se D. J. – tudi v najbolj ugodnih vremenskih razmerah – do te lokacije vozil vsak dan. Delodajalec D. J. je za D. J. in za še enega tehnika v objektih obeh oddajnih centrov uredil bivanje in oba sta bila sočasno prisotna v posameznem oddajnem centru. Po opravljeni delovni obveznosti sta tehnika lahko počivala v dnevnih prostorih ali pa se rekreirala v okolici.
- 11 Ta tehnika sta delo opravljala v izmenah, v okviru katerih je eden delal od 6. do 18. ure, drugi pa od 12. ure do polnoči, pri čemer je D. J. večinoma delal v času druge izmene. Delo, opravljeno v tej izmeni, je bilo „redno delo“, ki je zahtevalo prisotnost na delovnem mestu.
- 12 Delodajalec D. J. je plačo D. J. obračunal na podlagi teh dvanajstih ur „rednega dela“, ne da bi mu plačal za čas počitka, ki je praviloma trajal od polnoči do 6. ure zjutraj, preostalih šest ur pa se je štelo za stalno pripravljenost [razpoložljivost za delo v okviru sistema pripravljenosti].
- 13 Delavec je lahko v obdobju razpoložljivosti za delo v okviru sistema pripravljenosti zadevni oddajni center zapustil. Moral pa je biti dosegljiv po telefonu in se po potrebi vrniti na delo v roku ene ure. Takoj je bilo treba izvesti le nujna opravila, druga opravila pa je bilo mogoče preložiti na naslednji dan. Delodajalec D. J. je tožeči stranki v postopku v glavni stvari za to obdobje razpoložljivosti za delo v okviru sistema pripravljenosti plačeval nadomestilo v višini 20 % njene osnovne plače. Če pa je bil D. J. v navedenem obdobju pozvan k intervenciji, je bil čas, potreben za njegovo intervencijo, obračunan in plačan kot redno delo.
- 14 D. J. je vložil tožbo in predlagal, naj se mu za ure, ko mu je bila odrejena taka razpoložljivost za delo v okviru sistema pripravljenosti, prizna enako plačilo kot za nadurno delo, ne glede na to, ali je v tem času opravil konkretno delo. V utemeljitev tožbe je navedel, da je bival na lokaciji, kjer je opravljal delo, in da je bil zato na delovnem mestu dejansko prisoten 24 ur na dan. D. J. je ob upoštevanju narave svojega dela in dejstva, da je bival v oddajnih centrih, menil, da ni mogel prosto razpolagati s svojim časom, zlasti zato, ker se je moral v času razpoložljivosti za delo v okviru sistema pripravljenosti

odzivati na klice in se po potrebi vrniti na svoje delovno mesto v roku ene ure. Ker na lokacijah oddajnih centrov ni bilo veliko možnosti za prostočasne dejavnosti, naj bi poleg tega večino časa preživel v prostorih oddajnih centrov.

- 15 Tožba in pritožba D. J. sta bili zavrneni.
- 16 D. J. je pri predložitvenem sodišču vložil revizijo, v okviru katere zatrjuje, da je njegov delodajalec napačno razlagal pojem „efektivni delovni čas“ v smislu člena 142 Zakona o delovnih razmerjih. Ta pojem naj namreč ne bi zajemal le časa, v katerem delavec dejansko opravlja svoje delo, ampak tudi ves čas, v katerem je prisoten na delovnem mestu, ki mu ga določi njegov delodajalec. Delodajalec D. J. pa naj bi D. J. odredil večdnevne delovne izmene in zlorabil uporabo instituta razpoložljivosti za delo v okviru sistema pripravljenosti.
- 17 Predložitveno sodišče poudarja, da je predmet spora o glavni stvari plačilo D. J. za razpoložljivost za delo v okviru sistema pripravljenosti. To sodišče meni, da čeprav tako vprašanje ne spada na področje uporabe Direktive 2003/88, bo lahko o utemeljenosti zahtevka D. J. odločilo šele po tem, ko bo od Sodišča prejelo nekatera pojasnila v zvezi z razlago člena 2 te direktive.
- 18 V zvezi s tem predložitveno sodišče meni, da se zadeva, o kateri odloča, razlikuje od zadev, v katerih so bile že izdane sodbje Sodišča na tem področju.
- 19 Tako naj, najprej, v nasprotju z zadevo, v kateri je bila izdana sodba z dne 3. oktobra 2000, Simap (C-303/98, EU:C:2000:528), fizična navzočnost D. J. na delovnem mestu v času razpoložljivosti za delo ne bi bila niti potrebna niti zahtevana, razen v primeru intervencije, saj so bila taka obdobja razpoložljivosti za delo zagotovljena v okviru sistema pripravljenosti. Dalje, drugače kot v zadevi, v kateri je bila izdana sodba z dne 9. septembra 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437), naj bi bile možnosti D. J., da prosto razpolaga s svojim časom in da se posveti svojim interesom, bolj omejene zaradi narave kraja opravljanja dela, in ne zaradi nujne dosegljivosti. Predložitveno sodišče poleg tega ob upoštevanju sodbe z dne 10. septembra 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578), meni, da prevoza do strank ni mogoče obravnavati enako kot obdobja razpoložljivosti za delo v okviru sistema pripravljenosti. Predložitveno sodišče, nazadnje, še ugotavlja razliko v primerjavi z zadevo, v kateri je bila izdana sodba z dne 21. februarja 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82), ker D. J. ni bilo treba ostati fizično navzoč na kraju, ki bi ga določil njegov delodajalec, in ker je bil odzivni čas, ki mu je bil dan na voljo za vrnitev na njegovo delovno mesto, bistveno daljši od tistega, ki je bil obravnavan v navedeni zadevi.
- 20 V teh okoliščinah je Vrhovno sodišče (Slovenija) prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja:
- „1. Ali je treba 2. člen 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)?“

Vprašanja za predhodno odločanje

- 21 Predložitveno sodišče želi z vprašanji, ki jih je treba obravnavati skupaj, v bistvu izvedeti, ali je treba člen 2 Direktive 2003/88 razlagati tako, da je obdobje razpoložljivosti za delo, v katerem mora biti delavec dosegljiv po telefonu in se po potrebi vrniti na svoje delovno mesto v roku ene ure, „delovni čas“ v smislu tega člena, ter ali je treba v okviru te opredelitve upoštevati, da ima delavec zaradi težke dostopnosti kraja opravljanja dela na voljo službeno stanovanje in da so možnosti preživljanja prostočasnih dejavnosti v neposredni okolici tega kraja opravljanja dela omejene.
- 22 Natančneje, iz predložitvene odločbe in spisa, ki ga ima Sodišče na voljo, je razvidno, da je tožeča stranka v postopku v glavni stvari oddajničar specialist, ki je bil skupaj s sodelavcem zadolžen za to, da več dni zaporedoma skrbi za delovanje oddajnega centra na vrhu gore. D. J. je bil razpoložljiv za delo šest ur na dan. Ta razpoložljivost za delo se je izvajala v okviru sistema pripravljenosti, kar je pomenilo, da je morala biti zadevna oseba v tem obdobju – drugače od obdobja razpoložljivosti za delo, ki zajema obvezno fizično navzočnost na delovnem mestu – zgolj stalno dosegljiva in se v roku ene ure po potrebi vrniti v zadevni oddajni center.
- 23 Najprej je treba opozoriti, da Sodišče v okviru postopka predhodnega odločanja na podlagi člena 267 PDEU ni pristojno za presojo dejanskega stanja v postopku v glavni stvari ali za uporabo prava prava Unije, za razlago katerih je zaprošeno, glede nacionalnih ukrepov ali položajev, saj so ta vprašanja v izključni pristojnosti nacionalnih sodišč (glej v tem smislu sodbo z dne 8. maja 2013, Libert in drugi, C-197/11 in C-203/11, EU:C:2013:288, točka 94). Vendar mora Sodišče predložitvenemu sodišču podati odgovor, ki temu omogoča rešitev spora, o katerem odloča, tako da mu zagotovi vse elemente razlage prava Unije, ki bi lahko bili za to koristni (glej v tem smislu sodbo z dne 18. septembra 2019, VIPA, C-222/18, EU:C:2019:751, točka 50 in navedena sodna praksa).
- 24 Čeprav je tako predložitveno sodišče tisto, ki mora nazadnje presoditi, ali je treba obdobja razpoložljivosti za delo v okviru sistema pripravljenosti iz postopka v glavni stvari za namene uporabe Direktive 2003/88 opredeliti kot „delovni čas“, mu mora Sodišče vseeno dati smernice glede meril, ki jih je treba upoštevati pri tej presoji.
- 25 Glede na ta uvodna pojasnila je treba, na prvem mestu, opozoriti, da je namen Direktive 2003/88 določitev minimalnih zahtev za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer delavcev s približevanjem nacionalnih zakonodaj, ki se nanašajo predvsem na trajanje delovnega časa. Namen te harmonizacije na ravni Evropske unije na področju organizacije delovnega časa je zagotoviti boljšo zaščito varnosti in zdravja delavcev, tako da se jim zagotovi pravica do minimalnega počitka, predvsem dnevnega in tedenskega, in do primernih odmorov ter da se določi zgornja meja tedenskega delovnega časa (sodba z dne 14. maja 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, točki 36 in 37 ter navedena sodna praksa).
- 26 Različne zahteve, ki jih Direktiva 2003/88 določa na področju najdaljšega delovnega časa in minimalnega časa počitka, spadajo v okvir pravil socialnega prava Unije posebnega pomena, ki morajo biti zagotovljena vsakemu delavcu (sodba z dne 10. septembra 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, točka 24) in katerih spoštovanje ne sme biti pogojeno z razlogi izključno ekonomske narave (glej v tem smislu sodbo z dne 9. septembra 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, točki 66 in 67).
- 27 Poleg tega Direktiva 2003/88 z uvedbo pravice vsakega delavca do omejenega najdaljšega delovnega časa ter do dnevnega in tedenskega počitka podrobneje opredeljuje temeljno pravico, ki je izrecno določena v členu 31(2) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah, zato je treba to direktivo razlagati ob upoštevanju tega člena 31(2). Iz tega zlasti izhaja, da se določbe Direktive 2003/88 ne smejo razlagati ozko, tako da bi bilo to v škodo pravic, ki jih ima delavec na podlagi te direktive (glej v tem smislu sodbo z dne 14. maja 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, točke od 30 do 32 in navedena sodna praksa).

- 28 Na drugem mestu, treba je navesti, da je v členu 2, točka 1, Direktive 2003/88 pojem „delovni čas“ opredeljen kot vsak čas, v katerem delavec dela, je na razpolago delodajalcu in opravlja svoje naloge ali dolžnosti v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali prakso. V skladu s členom 2, točka 2, te direktive pojem „čas počitka“ pomeni vsak čas, ki ni delovni čas.
- 29 Iz tega izhaja, da se ta pojma, ki sta bila enako opredeljena v Direktivi 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), ki jo je nasledila Direktiva 2003/88, medsebojno izključujeta. Čas razpoložljivosti delavca za delo je treba za namene uporabe Direktive 2003/88 zato opredeliti bodisi kot „delovni čas“ bodisi kot „čas počitka“, saj ta direktiva ne določa vmesne kategorije (glej v tem smislu sodbi 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, in z dne 21. februarja 2018, Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82, točka 55 in navedena sodna praksa).
- 30 Poleg tega sta pojma „delovni čas“ in „čas počitka“ pojma prava Unije, ki ju je treba opredeliti glede na objektivne značilnosti, ob upoštevanju sistema in namena Direktive 2003/88. Samo s tako avtonomno razlago je namreč mogoče zagotoviti polno učinkovitost te direktive in enotno uporabo teh pojmov v vseh državah članicah (glej v tem smislu sodbo z dne 9. septembra 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, točka 58).
- 31 Zato kljub sklicevanju na „nacionalno zakonodajo in/ali prakso“ v členu 2 Direktive 2003/88 države članice ne morejo enostransko določiti obsega pojmov „delovni čas“ in „čas počitka“ tako, da bi za pravico, ki jo delavcem neposredno priznava ta direktiva – in sicer, da se delovni čas in z njim povezan čas počitka ustrezno upoštevata – določile kakršen koli pogoj ali omejitev. Vsakršna drugačna razlaga bi izničila polni učinek Direktive 2003/88 in kršila njen namen (glej v tem smislu sodbi z dne 9. septembra 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, točka 59, in z dne 1. decembra 2005, Dellas in drugi, C-14/04, EU:C:2005:728, točka 45, ter sklep z dne 11. januarja 2007, Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23, točka 26).
- 32 Na tretjem mestu, natančneje glede razpoložljivosti za delo je iz sodne prakse Sodišča razvidno, da obdobje, v katerem delavec za delodajalca dejansko ne opravlja nobenih nalog, ne pomeni nujno „časa počitka“ za namene uporabe Direktive 2003/88.
- 33 Tako je Sodišče po eni strani glede razpoložljivosti za delo, ki se opravlja na kraju, ki ne sovpada s prebivališčem delavca, razsodilo, da je odločilni dejavnik za to, da bi se štel, da so podani značilni elementi pojma „delovni čas“ v smislu Direktive 2003/88, ta, da mora biti delavec fizično navzoč na kraju, ki ga določi delodajalec, in da mora biti tam delodajalcu na razpolago, da bi lahko takoj opravil ustrezne naloge, če bi bilo to potrebno (glej v tem smislu sodbe z dne 3. oktobra 2000, Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, točka 48; z dne 9. septembra 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, točka 63, in z dne 1. decembra 2005, Dellas in drugi, C-14/04, EU:C:2005:728, točka 48).
- 34 V zvezi s tem je treba pojasniti, da je treba kraj opravljanja dela razumeti kot vsak kraj, na katerem mora delavec opravljati naloge po navodilih delodajalca, tudi če ta kraj ni lokacija, na kateri običajno opravlja svoje delo.
- 35 Sodišče je ugotovilo, da mora biti delavec, ki je dolžan ostati na svojem delovnem mestu in biti takoj na razpolago delodajalcu, v takem obdobju razpoložljivosti za delo odmaknjen od svojega družbenega in družinskega okolja ter ima le malo svobode pri razpolaganju s časom, v katerem se opravljanje njegovih poklicnih nalog ne zahteva. Zato je treba to obdobje v celoti opredeliti kot „delovni čas“ v smislu Direktive 2003/88, ne glede na delo, ki ga delavec v navedenem obdobju dejansko opravi (glej v tem smislu sodbe z dne 9. septembra 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, točka 65; z dne 5. oktobra 2004, Pfeiffer in drugi, od C-397/01 do C-403/01, EU:C:2004:584, točka 93, in z dne 1. decembra 2005, Dellas in drugi, C-14/04, EU:C:2005:728, točki 46 in 58).

- 36 Sodišče je po drugi strani razsodilo, da je treba obdobje razpoložljivosti za delo v okviru sistema pripravljenosti – čeprav delavcu ni naloženo, da ostane na delovnem mestu – prav tako v celoti opredeliti kot „delovni čas“ v smislu Direktive 2003/88, če se to obdobje ob upoštevanju objektivnega in bistvenega vpliva zavez, naloženih delavcu, na njegove možnosti, da se posveti svojim osebnim in družbenim interesom, razlikuje od obdobja, v katerem mora biti delavec zgolj na razpolago delodajalcu, da ga ta lahko pokliče (glej v tem smislu sodbo z dne 21. februarja 2018, Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82, točke od 63 do 66).
- 37 Tako iz elementov, navedenih v točkah od 33 do 36 te sodbe, kot iz nujnosti, na katero je bilo opozorjeno v točki 27 te sodbe, da se člen 2, točka 1, Direktive 2003/88 razlaga ob upoštevanju člena 31(2) Listine o temeljnih pravicah, izhaja, da pojem „delovni čas“ v smislu Direktive 2003/88 zajema vsa obdobja razpoložljivosti za delo, vključno s tistimi v okviru sistema pripravljenosti, v katerih so zaveze, ki so naložene delavcu, take, da objektivno in bistveno vplivajo na njegovo možnost, da v teh obdobjih prosto razpolaga s časom, v katerem se opravljanje njegovih poklicnih nalog ne zahteva, in da ta čas posveti svojim interesom.
- 38 Če pa zaveze, naložene delavcu v določenem obdobju razpoložljivosti za delo, ne dosežejo take stopnje intenzivnosti ter mu omogočajo, da razpolaga s svojim časom in da se posveti svojim interesom brez večjih omejitev, je za namene uporabe Direktive 2003/88 samo čas, povezan z opravljanjem dela, ki se v takem obdobju po potrebi dejansko opravi, „delovni čas“ (glej v tem smislu sodbi z dne 3. oktobra 2000, Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, točka 50, in z dne 10. septembra 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, točka 37).
- 39 V zvezi s tem je treba še pojasniti, da je pri presoji, ali je obdobje razpoložljivosti za delo „delovni čas“ v smislu Direktive 2003/88, mogoče upoštevati le zaveze, ki jih delavcu nalaga ureditev zadevne države članice, kolektivna pogodba ali njegov delodajalec, zlasti na podlagi pogodbe o zaposlitvi, pravilnika o delu ali sistema delitve razpoložljivosti za delo med delavci.
- 40 Nasprotno pa organizacijskih težav, ki jih obdobje razpoložljivosti za delo lahko povzroči delavcu in ki ne izhajajo iz takih zavez, ampak so na primer posledica naravnih elementov ali proste izbire delavca, ni mogoče upoštevati.
- 41 Tako na eni strani velika razdalja med prebivališčem, ki ga delavec prosto izbere, in krajem, na katerega mora biti zmožen priti v določenem roku v času njegove razpoložljivosti za delo, kot taka ni upoštevno merilo za opredelitev tega celotnega obdobja kot „delovnega časa“ v smislu člena 2, točka 1, Direktive 2003/88, vsaj če gre za njegov običajni kraj opravljanja dela. V takem primeru je namreč ta delavec lahko prosto presodil razdaljo med navedenim krajem in svojim prebivališčem (glej, *a contrario*, sodbo z dne 10. septembra 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, točka 44).
- 42 Na drugi strani omejenost možnosti za posvečanje prostočasnim dejavnostim na območju, od katerega se delavec v času razpoložljivosti za delo v okviru sistema pripravljenosti praktično ne more oddaljiti, in težka dostopnost kraja opravljanja dela prav tako nista upoštevni okoliščini za opredelitev tega obdobja kot „delovnega časa“ v smislu Direktive 2003/88.
- 43 Poleg tega, če kraj opravljanja dela sovpada s prebivališčem delavca, zgolj okoliščina, da mora delavec v obdobju razpoložljivosti za delo ostati na svojem delovnem mestu, da bo lahko po potrebi na razpolago delodajalcu, ne zadostuje za opredelitev tega obdobja kot „delovnega časa“ v smislu Direktive 2003/88. V tem primeru namreč prepoved, da delavec zapusti svoje delovno mesto, ne pomeni nujno, da mora ostati odmaknjen od svojega družinskega in družbenega okolja. Poleg tega lahko taka prepoved manj ovira možnost tega delavca, da v tem obdobju prosto razpolaga s časom, v katerem se opravljanje njegovih poklicnih nalog ne zahteva (glej v zvezi s tem sodbo z dne 9. septembra 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, točka 65).

- 44 Dodati je še treba, da če delavec zaradi same narave kraja opravljanja dela v praksi nima realne možnosti, da bi po opravljenih delovnih urah ta kraj zapustil, je treba le obdobja, v katerih mora delavec še naprej spoštovati objektivne in znatne zaveze, kot je obveznost biti takoj na razpolago delodajalcu, samodejno opredeliti kot „delovni čas“ v smislu Direktive 2003/88, ne pa tudi obdobj, v katerih nemožnost, da bi delavec kraj opravljanja dela zapustil, ne izhaja iz take obveznosti, temveč zgolj iz posebnosti tega kraja.
- 45 Kadar obdobja razpoložljivosti za delo ni mogoče samodejno opredeliti kot „delovni čas“ v smislu Direktive 2003/88, ker delavec ni zavezan ostati na kraju opravljanja dela, morajo nacionalna sodišča še preveriti, ali je taka opredelitev vseeno potrebna zaradi vpliva, ki ga imajo vse delavcu naložene zaveze skupaj na njegovo možnost, da v tem obdobju prosto razpolaga s časom, v katerem se opravljanje njegovih poklicnih nalog ne zahteva, in da se posveti svojim interesom.
- 46 V tem pogledu je treba še posebej upoštevati rok, ki ga ima delavec v obdobju razpoložljivosti za delo na voljo za to, da se vrne k opravljanju svojih poklicnih nalog, od trenutka, ko ga njegov delodajalec k temu pozove, po potrebi v povezavi s povprečno stopnjo pogostosti intervencij, ki jih bo ta delavec dejansko moral zagotoviti v tem obdobju.
- 47 Prvič, kot je generalni pravobranilec v bistvu navedel v točkah od 98 do 100 sklepnih predlogov, morajo nacionalna sodišča tako upoštevati vpliv, ki ga ima kratek rok, v katerem se mora delavec v primeru potrebe po intervenciji vrniti na delo – kar praviloma zahteva njegovo vrnitev na kraj opravljanja dela – na njegovo možnost, da prosto razpolaga s svojim časom.
- 48 V zvezi s tem je treba poudariti, da obdobje razpoložljivosti za delo, v katerem lahko delavec načrtuje svoje osebne in družbene opravke ob upoštevanju razumnega roka, ki mu je dan na voljo za to, da se vrne k opravljanju svojih poklicnih nalog, ni *a priori* „delovni čas“ v smislu Direktive 2003/88. Nasprotno pa je treba obdobje razpoložljivosti za delo, v katerem je rok, ki je delavcu naložen za vrnitev na delo, omejen na nekaj minut, načeloma v celoti šteti za „delovni čas“ v smislu te direktive, saj je delavec v zadnjenavedenem primeru praktično močno odvrnjen od načrtovanja kakršnih koli – tudi kratkotrajnih – sprostitev dejavnosti.
- 49 Vendar je treba vpliv takega roka za odziv oceniti na podlagi konkretne presoje, pri kateri se po potrebi upoštevajo druge zaveze, ki so naložene delavcu, in ugodnosti, ki se mu priznavajo v obdobju razpoložljivosti za delo.
- 50 Zgolj dejstvo, da delodajalec zaradi posebnosti kraja dela delavcu da na voljo službeno stanovanje na tem kraju ali v njegovi neposredni bližini, ni odločilni element za opredelitev obdobj razpoložljivosti za delo v okviru sistema pripravljenosti kot „delovnega časa“ v smislu Direktive 2003/88, ker temu delavcu v teh obdobjih niso naložene take zaveze, da bi bila njegova možnost, da se posveča svojim zasebnim interesom, objektivno in bistveno zmanjšana.
- 51 Drugič, kadar je mogoče povprečno pogostost dejanskega dela, ki ga delavec običajno opravi v vsakem obdobju razpoložljivosti za delo, objektivno oceniti, jo morajo nacionalna sodišča upoštevati skupaj z rokom, ki ga ima ta delavec na voljo za vrnitev k opravljanju svojih poklicnih nalog.
- 52 Če mora delavec v obdobju razpoložljivosti za delo v povprečju večkrat intervenirati, ima namreč manj svobode pri razpolaganju s svojim časom v nedejavnih obdobjih, saj so ta pogosto prekinjena. To velja še toliko bolj, če trajanje intervencij, ki se običajno zahtevajo od delavca v času razpoložljivosti za delo, ni zanemarljivo.
- 53 Iz tega izhaja, da če je delavec v obdobjih razpoložljivosti za delo v povprečju pogosto pozvan k opravljanju nalog, ki praviloma niso kratkotrajne, vsa ta obdobja načeloma pomenijo „delovni čas“ v smislu Direktive 2003/88.

- 54 Okoliščina, da je delavec v obdobjih razpoložljivosti za delo v povprečju le redko pozvan k intervenciji, pa ne more pripeljati do tega, da bi se ta obdobja štela za „čas počitka“ v smislu člena 2, točka 2, Direktive 2003/88, če je vpliv roka, ki je delavcu postavljen za vrnitev k opravljanju njegovih poklicnih nalog, tak, da zadostuje za to, da se objektivno in bistveno omeji možnost delavca, da v teh obdobjih prosto razpolaga s časom, v katerem se opravljanje njegovih poklicnih nalog ne zahteva.
- 55 V obravnavani zadevi je treba opozoriti, da je moral D. J. po navedbah predložitvenega sodišča v obdobjih razpoložljivosti za delo v okviru sistema pripravljenosti iz postopka v glavni stvari zgolj biti takoj dosegljiv in po potrebi priti na delovno mesto v roku ene ure. Iz predložitvene odločbe ni razvidno, da bi bile temu delavcu naložene druge zaveze ali da bi bila v teh obdobjih povprečna pogostost intervencij, zaradi katerih je moral v tem roku priti na delovno mesto, visoka. Poleg tega je imel navedeni delavec na kraju opravljanja dela na voljo službeno stanovanje, v katerem pa v navedenih obdobjih ni bil zavezan biti stalno prisoten.
- 56 Kljub temu mora predložitveno sodišče ob upoštevanju vseh okoliščin obravnavane zadeve presoditi, ali so bile D. J. v obdobjih razpoložljivosti za delo v okviru sistema pripravljenosti naložene tako intenzivne zaveze, da so objektivno in bistveno vplivale na njegovo možnost, da v teh obdobjih prosto razpolaga s časom, v katerem se opravljanje njegovih poklicnih nalog ni zahtevalo, in da ta čas posveti svojim interesom.
- 57 Na četrtem mestu, treba je opozoriti, da je Direktiva 2003/88, razen posebnega primera iz člena 7(1) te direktive v zvezi s plačanim letnim dopustom, omejena na urejanje nekaterih vidikov organizacije delovnega časa, da se zagotovi zaščita varnosti in zdravja delavcev, tako da se načeloma ne uporablja za plačilo delavcev (sodba z dne 20. novembra 2018, Sindicatul Familia Constanța in drugi, C-147/17, EU:C:2018:926, točka 35).
- 58 Zato način plačila delavcev za obdobja razpoložljivosti za delo ne spada na področje uporabe Direktive 2003/88, temveč na področje uporabe upoštevni določb nacionalnega prava. Ta direktiva zato ne nasprotuje uporabi ureditve države članice, kolektivne pogodbe ali odločbe delodajalca, ki za plačilo razpoložljivosti za delo razlikuje med obdobji, v katerih se delo dejansko opravi, in obdobji, v katerih se ne opravi nobeno dejansko delo, tudi če je treba ta obdobja za namene uporabe navedene direktive v celoti šteti za „delovni čas“ (glej v tem smislu sklep z dne 11. januarja 2007, Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23, točka 35).
- 59 Direktiva 2003/88 prav tako ne nasprotuje taki ureditvi, kolektivni pogodbi ali odločbi delodajalca, ki glede obdobji razpoložljivosti za delo, za katera bi bilo treba v celoti šteti, da ne spadajo pod pojem „delovni čas“ za namene uporabe te direktive, vseeno določa, da se zadevnemu delavcu izplača znesek, katerega namen je kompenzirati nevšečnosti, ki mu jih povzročajo ta obdobja razpoložljivosti za delo pri razpolaganju s časom in pri posvečanju zasebnim interesom.
- 60 Na petem in zadnjem mestu, iz točke 29 te sodbe izhaja, da je treba obdobja razpoložljivosti za delo, ki ne izpolnjujejo pogojev za to, da bi bila opredeljena kot „delovni čas“ v smislu člena 2, točka 1, Direktive 2003/88, z izjemo časa, povezanega z delom, ki je bilo v teh obdobjih dejansko opravljeno, šteti za „čas počitka“ v smislu člena 2, točka 2, te direktive in kot taka upoštevati pri izračunu minimalnega dnevnega in tedenskega počitka, določenega v členih 3 in 5 navedene direktive.
- 61 Vendar je treba poudariti, da opredelitev obdobja razpoložljivosti za delo kot „časa počitka“ za namene uporabe Direktive 2003/88 ne vpliva na dolžnost delodajalcev, da spoštujejo posebne obveznosti, ki jih imajo na podlagi Direktive 89/391, da bi zaščitili varnost in zdravje svojih delavcev. Zadnjenavedena direktiva se namreč v celoti uporablja za minimalni dnevni počitek, minimalni tedenski počitek in najdaljši tedenski delovni čas, brez poseganja v bolj zavezujoče in/ali posebne določbe iz Direktive 2003/88 (sodba z dne 14. maja 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, točka 61).

- 62 Prvič, iz člena 5(1) in člena 6 Direktive 89/391 izhaja, da morajo delodajalci oceniti in preprečiti tveganja za varnost in zdravje delavcev, povezana z njihovim delovnim okoljem (glej v tem smislu sodbi z dne 15. novembra 2001, Komisija/Italija, C-49/00, EU:C:2001:611, točki 12 in 13, ter z dne 14. junija 2007, Komisija/Združeno kraljestvo, C-127/05, EU:C:2007:338, točka 41), med katerimi so nekatera psihosocialna tveganja, kot sta stres oziroma izgorelost.
- 63 Drugič, kot je poudarila Evropska komisija, tudi kadar razpoložljivost za delo ne pomeni „delovnega časa“ v smislu člena 2, točka 1, Direktive 2003/88, nujno predpostavlja, da so v zvezi z njo delavcu naložene poklicne obveznosti, in zato izključno v tem okviru šteje za delovno okolje v širšem smislu.
- 64 Kadar pa taka razpoložljivost za delo brez prekinitev zajema dolga obdobja ali se zagotavlja v zelo pogostih intervalih, tako da za delavca pomeni ponavljajoče se – čeprav neintenzivno – duševno breme, je lahko zanj v praksi zelo težko, da bi se popolnoma umaknil iz svojega delovnega okolja za dovolj zaporednih ur, ki bi mu omogočale nevtralizacijo učinkov dela na njegovo varnost in zdravje. To velja še toliko bolj, če se ta razpoložljivost za delo zagotavlja ponoči.
- 65 Iz tega sledi, da delodajalci ob upoštevanju svoje obveznosti, da delavce varujejo pred psihosocialnimi tveganji, ki se lahko pojavijo v njihovem delovnem okolju, ne morejo določiti tako dolgih ali pogostih obdobj razpoložljivosti za delo, da bi ta pomenila tveganje za varnost ali zdravje teh delavcev, ne glede na to, ali so ta obdobja opredeljena kot „čas počitka“ v smislu člena 2, točka 2, Direktive 2003/88. Države članice morajo v okviru svojega nacionalnega prava določiti podrobna pravila za izvajanje te obveznosti.
- 66 Iz vseh zgoraj navedenih preudarkov izhaja, da je treba na postavljena vprašanja odgovoriti, da je treba člen 2, točka 1, Direktive 2003/88 razlagati tako, da je obdobje razpoložljivosti za delo v okviru sistema pripravljenosti – v katerem mora biti delavec zgolj dosegljiv po telefonu in po potrebi priti na kraj opravljanja dela v roku ene ure, pri čemer lahko prebiva v službenem stanovanju, ki mu ga delodajalec da na voljo na tem kraju opravljanja dela, ni pa zavezan tam ostati – v celoti delovni čas v smislu te določbe le, če iz celovite presoje vseh okoliščin obravnavanega primera, zlasti vpliva takega roka in po potrebi povprečne pogostosti intervencij v tem obdobju, izhaja, da so zaveze, ki so delavcu naložene v navedenem obdobju, take, da objektivno in bistveno vplivajo na njegovo možnost, da v tem obdobju prosto razpolaga s časom, v katerem se ne zahteva opravljanje njegovih poklicnih nalog, in da ta čas posveti svojim interesom. Omejenost možnosti za posvečanje prostočasnim dejavnostim v neposredni bližini zadevnega kraja pri taki presoji ni upoštevana.

Stroški

- 67 Ker je ta postopek za stranki v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (veliki senat) razsodilo:

Člen 2, točka 1, Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa je treba razlagati tako, da je obdobje razpoložljivosti za delo v okviru sistema pripravljenosti – v katerem mora biti delavec zgolj dosegljiv po telefonu in po potrebi priti na kraj opravljanja dela v roku ene ure, pri čemer lahko prebiva v službenem stanovanju, ki mu ga delodajalec da na voljo na tem kraju opravljanja dela, ni pa zavezan tam ostati – v celoti delovni čas v smislu te določbe le, če iz celovite presoje vseh okoliščin obravnavanega primera, zlasti vpliva takega roka in po potrebi povprečne pogostosti intervencij v tem obdobju, izhaja, da so zaveze, ki so delavcu naložene v navedenem obdobju, take, da objektivno in bistveno vplivajo na njegovo možnost, da v tem obdobju prosto razpolaga

s časom, v katerem se ne zahteva opravljanje njegovih poklicnih nalog, in da ta čas posveti svojim interesom. Omejenost možnosti za posvečanje prostočasnim dejavnostim v neposredni bližini zadevnega kraja pri taki presoji ni upoštevana.

Lenaerts	Silva de Lapuerta	Arabadjiev
Prechal	Vilaras	Piçarra
von Danwitz	Toader	Safjan
Šváby	Rodin	Biltgen
Jürimäe	Lycourgos	Rossi

Razglašeno na javni obravnavi v Luxembourg, 9. marca 2021.

Sodni tajnik
A. Calot Escobar

Predsednik
K. Lenaerts