



Συλλογή της Νομολογίας

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ
ELEANOR SHARPSTON
της 26ης Ιουλίου 2017¹

Υπόθεση C-518/15

Ville de Nivelles
κατά
Rudy Matzak

[αίτηση του Cour du travail de Bruxelles
(εφετείο εργατικών διαφορών, Βρυξέλλες, Βέλγιο)
για την έκδοση προδικαστικής απόφασεως]

«Προδικαστική παραπομπή – Προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων –
Οργάνωση του χρόνου εργασίας – Έννοιες του χρόνου εργασίας και των περιόδων αναπαύσεως –
Πυροσβέστες – Χρόνος ετοιμότητας – Χρόνος επιφυλακής»

1. Με την παρούσα αίτηση προδικαστικής απόφασεως, το Δικαστήριο καλείται να παράσχει διευκρινίσεις ως προς την ερμηνεία της οδηγίας 2003/88, η οποία αφορά τον χρόνο εργασίας², όπως αυτή έχει εφαρμογή σε εποχικό πυροσβέστη³ από τον οποίο απαιτείται εκ περιτροπής να τελεί υπό καθεστώς επιφυλακής⁴ εντός καθορισμένης ακτίνας (το οποίο εκφράζεται με χρονικούς όρους) από τον τόπο εργασίας του. Το Δικαστήριο καλείται επίσης να παράσχει κατευθύνσεις όσον αφορά (i) τη δυνατότητα εξαιρέσεως ορισμένων κατηγοριών πυροσβεστών από την εφαρμογή της εν λόγω οδηγίας· (ii) το αν τα κράτη μέλη είναι ελεύθερα να θεσπίσουν ορισμό του «χρόνου εργασίας» λιγότερο περιοριστικό σε σχέση με αυτόν που περιέχεται στην εν λόγω οδηγία· και (iii) αν η ερμηνεία της έννοιας «χρόνος εργασίας» που ορίζεται στην οδηγία έχει εφαρμογή επίσης για τον καθορισμό των μισθολογικών απολαβών όσον αφορά πρόσωπα τα οποία έχουν υποχρέωση επιφυλακής.

Το νομικό πλαίσιο

Το δίκαιο της Ένωσης

2. Κατά το άρθρο 153 ΣΛΕΕ:

«1. Προκειμένου να υλοποιήσει τους στόχους του άρθρου 151, η Ένωση υποστηρίζει και συμπληρώνει τη δράση των κρατών μελών στους ακόλουθους τομείς:

α) βελτίωση, ιδιαιτέρως, του περιβάλλοντος εργασίας, με σκοπό την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων,

¹ Γλώσσα του πρωτοτύπου: η αγγλική.

² Οδηγία 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας (ΕΕ 2003, L 299, σ. 9).

³ Για πρόσθετες διευκρινίσεις ως προς την ορολογία που επέλεξα να χρησιμοποιήσω στις παρούσες προτάσεις, βλ. υποσημείωση 6.

⁴ Βλ., περαιτέρω, υποσημείωση 8 των παρούσων προτάσεων.

β) όροι εργασίας,

γ) κοινωνική ασφάλιση και κοινωνική προστασία των εργαζομένων,

[...]

2. Για τον σκοπό αυτό, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο:

[...]

β) δύνανται να θεσπίζουν, στους τομείς που αναφέρονται στα στοιχεία α' έως θ', της παραγράφου 1, μέσω οδηγιών, τις ελάχιστες προδιαγραφές οι οποίες εφαρμόζονται σταδιακά, λαμβανομένων υπόψη των [συνθηκών] και των τεχνικών ρυθμίσεων που υφίστανται σε κάθε κράτος μέλος.

[...]

5. Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου δεν εφαρμόζονται στις αμοιβές, [...]».

3. Το άρθρο 1 της οδηγίας 2003/88 προβλέπει τα ακόλουθα:

«1. Η παρούσα οδηγία καθορίζει τις στοιχειώδεις προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας όσον αφορά την οργάνωση του χρόνου εργασίας.

2. Εφαρμόζεται:

α) στις ελάχιστες περιόδους ημερήσιας και εβδομαδιαίας ανάπαυσης και ετήσιας άδειας, στο χρόνο διαλείμματος και στη μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας, και

β) σε ορισμένες πλευρές της νυκτερινής εργασίας, της κατά βάρδιες εργασίας και του ρυθμού εργασίας.

3. Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται σε όλους τους ιδιωτικούς ή δημόσιους τομείς δραστηριοτήτων, κατά την έννοια του άρθρου 2 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ [του Συμβουλίου, της 12ης Ιουνίου 1989, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτιώσεως της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία (ΕΕ 1989, L 183, σ. 1)], με την επιφύλαξη των άρθρων 14, 17, 18 και 19 της παρούσας οδηγίας.

[...]»

4. Το άρθρο 2 της οδηγίας 2003/88 ορίζει τα εξής:

«Κατά την έννοια της παρούσας οδηγίας, νοούνται ως:

1. “χρόνος εργασίας”: κάθε περίοδος κατά τη διάρκεια της οποίας ο εργαζόμενος ευρίσκεται στην εργασία, στη διάθεση του εργοδότη, και ασκεί τη δραστηριότητα ή τα καθήκοντά του, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές·

2. “περίοδος ανάπαυσης”: κάθε περίοδος που δεν είναι χρόνος εργασίας·

[...]».

5. Κατά το άρθρο 15 της οδηγίας:

«Η παρούσα οδηγία δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να εφαρμόζουν ή να θεσπίζουν ευνοϊκότερες νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων ή να ευνοούν ή να επιτρέπουν την εφαρμογή ευνοϊκότερων συλλογικών συμβάσεων ή συμφωνιών μεταξύ κοινωνικών εταίρων για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων.»

6. Κατά το άρθρο 17, παράγραφοι 2 και 3, της οδηγίας 2003/88:

«2. Οι παρεκκλίσεις που προβλέπονται στις παραγράφους 3, 4 και 5 επιτρέπεται να θεσπίζονται μέσω της νομοθετικής, κανονιστικής ή διοικητικής οδού ή με συλλογικές συμβάσεις ή με συμφωνίες μεταξύ κοινωνικών εταίρων, υπό τον όρο ότι στους οικείους εργαζομένους χορηγούνται ισοδύναμες περιοδοί αντισταθμιστικής ανάπαυσης ή ότι, σε εξαιρετικές περιπτώσεις όπου είναι αντικειμενικώς αδύνατη η χορήγηση ισοδύναμων περιόδων αντισταθμιστικής ανάπαυσης, παρέχεται κατάλληλη προστασία στους οικείους εργαζομένους.

3. Σύμφωνα με την παράγραφο 2 του παρόντος άρθρου, παρεκκλίσεις από τα άρθρα 3, 4, 5, 8 και 16, είναι δυνατόν να επιτρέπονται:

[...]

γ) για τις δραστηριότητες που χαρακτηρίζονται από την ανάγκη να εξασφαλισθεί η συνέχεια της υπηρεσίας ή της παραγωγής, ιδίως:

[...]

iii) για τις υπηρεσίες τύπου, ραδιοφωνίας, τηλεόρασης, κινηματογράφου, ταχυδρομείων ή τηλεπικοινωνιών, τις υπηρεσίες ασθενοφόρων, τις πυροσβεστικές υπηρεσίες ή την πολιτική άμυνα·

[...]».

Το βελγικό δίκαιο

7. Ο Loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public (νόμος της 14ης Δεκεμβρίου 2000, σχετικά με ορισμένες πτυχές της οργανώσεως του χρόνου εργασίας στον δημόσιο τομέα, στο εξής: νόμος της 14ης Δεκεμβρίου 2000) μετέφερε στην εθνική έννομη τάξη την οδηγία 93/104 σχετικά με την οργάνωση του χρόνου εργασίας⁵. Το άρθρο 3 του εν λόγω νόμου ορίζει ότι ως «εργαζόμενοι» νοούνται «[...] τα πρόσωπα εκείνα τα οποία έχουν εκ του νόμου υποχρέωση ή συμβατική υποχρέωση [...] να εκτελούν την εργασία τους υπό τη διεύθυνση άλλου προσώπου». Το άρθρο 8 ορίζει, μεταξύ άλλων, ότι «[...] ως “χρόνος εργασίας” νοείται η περίοδος κατά την οποία ο εργαζόμενος βρίσκεται στη διάθεση του εργοδότη».

8. Το άρθρο 186 του Loi du 30 décembre 2009 portant sur diverses dispositions (νόμος της 30ής Δεκεμβρίου περί διαφόρων διατάξεων) ορίζει, μεταξύ άλλων, ότι οι εποχικοί πυροσβέστες δεν εμπίπτουν στην έννοια των «εργαζομένων» για τους σκοπούς του νόμου της 14ης Δεκεμβρίου 2000.

⁵ Οδηγία 93/104/ΕΚ του Συμβουλίου, της 23ης Νοεμβρίου 1993, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργανώσεως του χρόνου εργασίας (ΕΕ 1993, L 307, σ. 18). Η οδηγία αυτή καταργήθηκε και αντικαταστάθηκε από την οδηγία 2003/88.

9. Το άρθρο 9bis του règlement organique du service d'incendie de Nivelles (κανονισμός οργάνωσης της πυροσβεστικής υπηρεσίας της Nivelles) ορίζει:

«Κατά τις περιόδους επιφυλακής, κάθε πρόσωπο το οποίο υπηρετεί ως εποχικός πυροσβέστης στον πυροσβεστικό σταθμό της Nivelles οφείλει:

- να βρίσκεται συνεχώς σε τέτοια απόσταση από τον πυροσβεστικό σταθμό ώστε, σε περίπτωση που κληθεί, ο χρόνος που απαιτείται, υπό φυσιολογικές κυκλοφοριακές συνθήκες, προκειμένου να μεταβεί στον πυροσβεστικό σταθμό να μην υπερβαίνει, κατ' ανώτατο όριο, τα οκτώ λεπτά·

[...]».

Τα πραγματικά περιστατικά, η διαδικασία και τα προδικαστικά ερωτήματα

10. Ο Rudy Matzak είναι εποχικός πυροσβέστης⁶ ο οποίος εργάζεται για τον Δήμο της Nivelles, στο Βέλγιο⁷. Σύμφωνα με τους όρους που προβλέπονται στη σύμβαση εργασίας του, οφείλει, κάθε μία ανά τέσσερις εβδομάδες, να βρίσκεται σε ετοιμότητα κατά τη διάρκεια της νύχτας και κατά το Σαββατοκύριακο. Αμείβεται μόνο για τα χρονικά διαστήματα ενεργού υπηρεσίας του. Για τις χρονικές περιόδους κατά τις οποίες τελεί υπό καθεστώς ετοιμότητας χωρίς να απαιτείται να ασκήσει τα επαγγελματικά του καθήκοντα (χρόνος ο οποίος αποκαλείται επίσης «περίοδος επιφυλακής»)⁸ δεν του καταβάλλονται αποδοχές.

11. Κατά τις περιόδους επιφυλακής, ο R. Matzak πρέπει να είναι συνεχώς διαθέσιμος προκειμένου να είναι δυνατή η επικοινωνία μαζί του ανά πάσα στιγμή και, εφόσον παραστεί ανάγκη, οφείλει να παρουσιαστεί στον πυροσβεστικό σταθμό το συντομότερο δυνατόν και, σε κάθε περίπτωση, το πολύ εντός οκτώ λεπτών υπό φυσιολογικές συνθήκες κυκλοφορίας⁹. Το αιτούν δικαστήριο παρατηρεί ότι τούτο σημαίνει στην πράξη ότι ο πυροσβέστης πρέπει να κατοικεί σε κοντινή απόσταση από τον πυροσβεστικό σταθμό και ότι οι δραστηριότητές του κατά τις επίμαχες περιόδους είναι αντιστοίχως περιορισμένες.

12. Θεωρώντας ότι αρκετοί από τους όρους του εργασιακού του καθεστώτος, συμπεριλαμβανομένου ιδίως του ύψους των αποδοχών του όσον αφορά την υποχρέωση επιφυλακής, δεν είναι ικανοποιητικοί, ο R. Matzak άσκησε αγωγή ενώπιον του Tribunal du travail de Nivelles (δικαστήριο εργατικών διαφορών της Nivelles, Βέλγιο), το οποίο, με απόφαση που εξέδωσε στις 23 Μαρτίου 2012, δέχθηκε τις περισσότερες από τις αιτιάσεις του.

6 Στη διάταξη περί παραπομπής ο R. Matzak περιγράφεται ως «pompiier volontaire» (εθελοντής πυροσβέστης). Ωστόσο, όπως προκύπτει με σαφήνεια, για το χρονικό διάστημα που βρίσκεται σε ενεργό υπηρεσία ο ίδιος λαμβάνει μισθό από τον εργοδότη του. Η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου αναφέρει ότι, σε αυτό το κράτος μέλος, υπάρχουν τρεις κατηγορίες πυροσβεστών: (i) οι επαγγελματίες πυροσβέστες, οι οποίοι έχουν προσληφθεί κανονικά, εργάζονται υπό καθεστώς πλήρους απασχολήσεως και λαμβάνουν αντίστοιχες μισθολογικές απολαβές· (ii) οι εποχικοί πυροσβέστες, οι οποίοι αμείβονται εκ των προτέρων προκειμένου να είναι διαθέσιμοι για υπηρεσία επιφυλακής σε ορισμένες περιόδους· και (iii) οι εθελοντές πυροσβέστες, οι οποίοι δεν λαμβάνουν μισθό. Μολονότι φαίνεται ότι, στο Ηνωμένο Βασίλειο, οι εποχικοί πυροσβέστες αμείβονται όχι μόνο για τον χρόνο που βρίσκονται σε ενεργό υπηρεσία αλλά (σε αντίθεση με τον R. Matzak) και για τον χρόνο που βρίσκονται σε κατάσταση ετοιμότητας (τουλάχιστον εν μέρει), εντούτοις, στις παρούσες προτάσεις επέλεξα να χρησιμοποιήσω τον συγκεκριμένο όρο επειδή είναι αυτός που συνδέεται στενότερα με την κατάσταση στην οποία βρίσκεται ο R. Matzak. Πάντως, βλ., περαιτέρω, σημείο 22 των παρούσων προτάσεων.

7 Με τις γραπτές παρατηρήσεις του ο R. Matzak διευκρινίζει ότι, από τον Απρίλιο του 2015, εργοδότης του είναι η Zone de secours du Brabant Wallon (Υπηρεσία Διασώσεως στη Βαλλονική Βραβάντη). Δεν προκύπτει ότι αυτό ασκεί επιρροή εν προκειμένω.

8 Η διάταξη περί παραπομπής χρησιμοποιεί επίσης την έκφραση «χρόνος ετοιμότητας κατ' οίκον» (heures de garde à domicile). Πάντως, δεδομένου ότι προκύπτει σαφώς ότι, αφενός, ουδείς εργαζόμενος υποχρεούται να έχει την οικία του σε ακτίνα 8 λεπτών από τον πυροσβεστικό σταθμό και, αφετέρου, αν τούτο συμβαίνει, ουδόλως υποχρεούται να παραμένει εντός της οικίας του κατά τη διάρκεια των σχετικών περιόδων, στις παρούσες προτάσεις χρησιμοποίησα τους όρους «χρόνος ετοιμότητας» και «υποχρέωση επιφυλακής» προκειμένου να αποδώσω τον χρόνο κατά το οποίο ο εργαζόμενος οφείλει να είναι διαθέσιμος προκειμένου να είναι δυνατή τόσο η επικοινωνία μαζί του από τον εργοδότη όσο και η άσκηση καθηκόντων για τον εργοδότη, αλλά δεν υποχρεούται να έχει φυσική παρουσία στον τόπο εργασίας του (βλ. απόφαση της 5ης Οκτωβρίου 2004, Pfeiffer κ.λπ., C-397/01 έως C-403/01, EU:C:2004:584, σκέψη 18).

9 Βλ. σημείο 9 των παρούσων προτάσεων.

13. Ακολούθως, ο Δήμος της Nivelles άσκησε έφεση κατά της αποφάσεως αυτής ενώπιον του Cour du travail de Bruxelles (εφετείο εργατικών διαφορών, Βρυξέλλες, Βέλγιο). Το δικαστήριο αυτό σημειώνει ότι, κατά το βελγικό δίκαιο, ο χρόνος εργασίας ορίζεται κατά κανόνα ως ο χρόνος κατά τον οποίο ο εργαζόμενος βρίσκεται στη διάθεση του εργοδότη του, ενώ ο τόπος στον οποίο βρίσκεται ο εργαζόμενος δεν ασκεί καθοριστική επιρροή. Υπό το πρίσμα της ερμηνείας του Δικαστηρίου όσον αφορά το άρθρο 2, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88¹⁰ προκύπτει ότι οι ορισμοί του χρόνου εργασίας στο βελγικό δίκαιο και στο δίκαιο της Ένωσης δεν συμπίπτουν πλήρως. Το βελγικό αυτό δικαστήριο επισημαίνει επίσης ότι στην εθνική νομολογία παρατηρείται η τάση τα ζητήματα που αφορούν τις μισθολογικές απολαβές των εποχικών πυροσβεστών, όπως ο R. Matzak, να επιλύονται μέσω προσφυγής, κατά κύριο λόγο ή αποκλειστικά, στον ορισμό της έννοιας του «χρόνου εργασίας» κατά το δίκαιο της Ένωσης. Δεδομένου ότι το εν λόγω δικαστήριο θεωρεί ότι για τη λύση της διαφοράς που εκκρεμεί ενώπιόν του απαιτείται η ερμηνεία ορισμένων διατάξεων της οδηγίας 2003/88 από το Δικαστήριο, υπέβαλε, δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, αίτηση για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως επί των ακόλουθων ερωτημάτων:

- «1) Πρέπει το άρθρο 17, παράγραφος 3, στοιχείο γ', σημείο iii, της οδηγίας 2003/88 [...] να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι επιτρέπει στα κράτη μέλη να εξαιρούν ορισμένες κατηγορίες πυροσβεστών που προσλαμβάνονται από τις δημόσιες πυροσβεστικές υπηρεσίες από το σύνολο των διατάξεων με τις οποίες μεταφέρθηκε η εν λόγω οδηγία στο εθνικό δίκαιο, συμπεριλαμβανομένης της διατάξεως που ορίζει τον χρόνο εργασίας και τις περιόδους αναπαύσεως;
- 2) Πρέπει η οδηγία 2003/88, στον βαθμό που προβλέπει απλώς ελάχιστους κανόνες, να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι δεν απαγορεύει τη διατήρηση ή τη θέσπιση από τον εθνικό νομοθέτη λιγότερο περιοριστικού ορισμού του χρόνου εργασίας;
- 3) Λαμβανομένου υπόψη του άρθρου 153, παράγραφος 5, ΣΛΕΕ και των σκοπών της οδηγίας 2003/88, είναι το άρθρο 2 της οδηγίας, με το οποίο δίδονται οι ορισμοί των κυριότερων εννοιών που χρησιμοποιούνται σε αυτήν, και ιδίως των εννοιών του χρόνου εργασίας και των περιόδων αναπαύσεως, κρίσιμο για την ερμηνεία της έννοιας του χρόνου εργασίας στο πλαίσιο του καθορισμού των οφειλόμενων αποδοχών σε περίπτωση εφημερίας ετοιμότητας κατ' οίκον;
- 4) Απαγορεύει η οδηγία 2003/88 να θεωρηθεί ο χρόνος εφημερίας ετοιμότητας κατ' οίκον ως χρόνος εργασίας εφόσον, μολονότι η εφημερία διεξάγεται στην κατοικία του εργαζομένου, οι περιορισμοί στους οποίους υπόκειται κατά τη διάρκειά της (όπως η υποχρέωση να ανταποκρίνεται στις κλήσεις του εργοδότη εντός 8 λεπτών) περιορίζουν σημαντικότερα τη δυνατότητα αναλήψεως άλλων δραστηριοτήτων;».

14. Γραπτές παρατηρήσεις κατέθεσαν οι διάδικοι της κύριας δίκης, η Βελγική, η Γαλλική και η Ολλανδική Κυβέρνηση, η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, η οποία διεξήχθη στις 15 Δεκεμβρίου 2016, άπαντες οι ως άνω μετέχοντες στη διαδικασία, πλην της Ολλανδικής Κυβερνήσεως, ανέπτυξαν προφορικώς τις παρατηρήσεις τους και απάντησαν στις ερωτήσεις του Δικαστηρίου.

10 Βλ. σημεία 51 επ. των παρουσών προτάσεων.

Ανάλυση

Προκαταρκτικά ζητήματα

Το παραδεκτό

15. Τόσο ο Δήμος της Nivelles όσο και η Επιτροπή εγείρουν ζητήματα τα οποία αφορούν (εν όλω ή εν μέρει) το παραδεκτό της αιτήσεως προδικαστικής αποφάσεως¹¹.

16. Οι αιτιάσεις τους εδράζονται στο γεγονός ότι το αντικείμενο της διαφοράς που εκκρεμεί ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου είναι η αμοιβή που ο R. Matzak δικαιούται για την παροχή των υπηρεσιών του ως εποχικού πυροσβέστη και όχι το ζήτημα του χρόνου εργασίας του. Δεδομένου ότι το άρθρο 153, παράγραφος 5, ΣΛΕΕ εξαιρεί τα ζητήματα που αφορούν τις αμοιβές από το πεδίο εφαρμογής του άρθρου 153 (όπου περιλαμβάνονται οι βελτιώσεις με σκοπό την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων τις οποίες αφορά η οδηγία 2003/88), τα ερωτήματα του αιτούντος δικαστηρίου αφορούν ζητήματα επί των οποίων δεν έχει αρμοδιότητα να αποφανθεί το Δικαστήριο.

17. Συναφώς, αποτελεί πάγια νομολογία ότι το Δικαστήριο δύναται να απορρίψει την αίτηση που έχει υποβάλει εθνικό δικαστήριο μόνον όταν είναι πρόδηλο ότι η ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης που ζητείται από το εθνικό δικαστήριο δεν έχει καμία σχέση με το υποστατό ή το αντικείμενο της διαφοράς της κύριας δίκης, όταν το πρόβλημα είναι υποθετικής φύσεως ή όταν το Δικαστήριο δεν έχει στη διάθεσή του πραγματικά ή νομικά στοιχεία που είναι αναγκαία για να δώσει χρήσιμη απάντηση στα ερωτήματα που του έχουν τεθεί. Έτσι, όταν εγείρεται ζήτημα δικαίου της Ένωσης, υπάρχει τεκμήριο λυσιτέλειας¹².

18. Εγείρεται τέτοιου είδους ζήτημα στην υπό κρίση υπόθεση;

19. Κατά την άποψή μου, ναι.

20. Μολονότι από την ανάγνωση της διατάξεως περί παραπομπής και της εθνικής δικογραφίας που υποβλήθηκε στο Δικαστήριο καθίσταται σαφές ότι η αγωγή του R. Matzak αφορά κατ' ουσίαν το ζήτημα της αμοιβής του, τούτο, από μόνο του, δεν έχει καθοριστική σημασία όσον αφορά το αν το Δικαστήριο πρέπει να απαντήσει στα προδικαστικά ερωτήματα. Στο πλαίσιο αυτό, το ερώτημα που πρέπει να τεθεί δεν είναι το «ποιο είναι το αντικείμενο της αγωγής στην κύρια δίκη». Αντιθέτως, το ζήτημα είναι αν η ζητούμενη ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης *συνδέεται με* τα πραγματικά περιστατικά της αγωγής της κύριας δίκης ή με τον σκοπό της. Στη διάταξη περί παραπομπής σημειώνεται ότι ο ορισμός που το δίκαιο της Ένωσης δίνει στην έννοια του «χρόνου εργασίας» ασκεί επιρροή για τη λύση των διαφορών που έχουν ως αντικείμενο τις αμοιβές εποχικών πυροσβεστών όπως ο R. Matzak¹³. Επομένως, η ερμηνεία που θα δώσει το Δικαστήριο στην εν λόγω έννοια θα συνδράμει το αιτούν δικαστήριο προκειμένου αυτό να αποφανθεί στην υπόθεση που εκκρεμεί ενώπιόν του. Πάνω σε αυτή τη βάση, τα προδικαστικά ερωτήματα είναι παραδεκτά¹⁴.

11 Βλ., επίσης, σημεία 29 έως 31 των παρουσών προτάσεων σχετικά με τα επιχειρήματα της Βελγικής Κυβερνήσεως ως προς το παραδεκτό του δευτέρου προδικαστικού ερωτήματος.

12 Βλ. συναφώς, μεταξύ άλλων, απόφαση της 11ης Μαΐου 2017, Archus και Gama (C-131/16, EU:C:2017:358, σκέψη 42).

13 Βλ. σημείο 13 των παρουσών προτάσεων.

14 Για περαιτέρω ανάλυση σχετικά με την αρμοδιότητα του Δικαστηρίου να αποφαινεται επί αιτήσεων προδικαστικής αποφάσεως που αφορούν παρόμοια ζητήματα, βλ. προτάσεις του γενικού εισαγγελέα M. Wathelet στην υπόθεση Hälvä κ.λπ. (C-175/16, EU:C:2017:285, σημεία 26 έως 49). Επίσης η υπόθεση εκείνη αφορούσε την οδηγία 2003/88. Ο γενικός εισαγγελέας M. Wathelet συνήγαγε ότι το Δικαστήριο ήταν αρμόδιο να αποφανθεί.

Η έννοια του «εργαζομένου»

21. Μολονότι το άρθρο 2 της οδηγίας 2003/88 ορίζει τον «χρόνο εργασίας» παραπέμποντας, μεταξύ άλλων, στις περιόδους κατά τις οποίες ο «εργαζόμενος» βρίσκεται στην «εργασία» του, εντούτοις η οδηγία δεν παραθέτει αυτόν καθ' εαυτόν τον ορισμό της έννοιας του «εργαζομένου».

22. Με τις γραπτές παρατηρήσεις της αλλά και κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, η Γαλλική Κυβέρνηση αναφέρθηκε στην κατάσταση που ισχύει στη Γαλλία, όπου, όπως υποστήριξε, όλοι οι μη επαγγελματίες πυροσβέστες προσλαμβάνονται υπό καθεστώς το οποίο δεν συνιστά σχέση εξαρτημένης εργασίας και για τον λόγο αυτόν δεν τους καταβάλλονται μισθός ή αποδοχές. Αντ' αυτού, λαμβάνουν αποζημίωση (*indemnité*), η οποία δεν υπόκειται σε φορολογία ούτε σε εισφορές κοινωνικής ασφάλισης. Ομοίως, η Βελγική Κυβέρνηση εκθέτει ότι οι εποχικοί πυροσβέστες στο εν λόγω κράτος μέλος δεν χαρακτηρίζονται ως εργαζόμενοι κατά την έννοια των σχετικών διατάξεων του εθνικού δικαίου¹⁵, αλλά αντιθέτως τελούν υπό το καθεστώς των «αποζημιούμενων εθελοντών» (*bénévolat indemnisé*).

23. Μήπως αυτό σημαίνει ότι οι εν λόγω πυροσβέστες δεν πρέπει να θεωρούνται «εργαζόμενοι» για τους σκοπούς της οδηγίας;

24. Το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι η έννοια «εργαζόμενος» στην οδηγία συνιστά αυτοτελή έννοια του δικαίου της Ένωσης¹⁶. Πρέπει να ερμηνεύεται ως περιλαμβάνουσα «[...] κάθε άτομο που ασκεί πραγματικές και ουσιαστικού χαρακτήρα δραστηριότητες, αποκλεισμένων των δραστηριοτήτων που είναι τόσο περιορισμένες ώστε να εμφανίζονται ως καθαρώς περιθωριακές και επουσιώδεις». Το ουσιώδες γνώρισμα της σχέσεως εργασίας έγκειται στο ότι ένα πρόσωπο παρέχει, κατά τη διάρκεια ορισμένου χρόνου, προς έτερο πρόσωπο και υπό τη διεύθυνση αυτού, υπηρεσίες έναντι των οποίων λαμβάνει αμοιβή¹⁷. Το Δικαστήριο δεν έχει κληθεί να εξετάσει το ζήτημα τι συνιστά «αμοιβή» (ή «μισθό») κατά την έννοια του εν λόγω ορισμού. Πάντως, ορισμένες διευκρινίσεις μπορούν να αντληθούν από τη διάταξη του άρθρου 157, παράγραφος 2, ΣΛΕΕ (στο πλαίσιο της ίσης αμοιβής), το οποίο ορίζει ότι ως «αμοιβή» νοούνται ποσά τα οποία «[...] παρέχονται άμεσα ή έμμεσα, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, λόγω της σχέσεως εργασίας»¹⁸.

25. Ειδικότερα, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι η οδηγία έχει εφαρμογή σε επαγγελματίες πυροσβέστες¹⁹. Όσον αφορά την επέκτασή της σε πυροσβέστες άλλων κατηγοριών, θα παρατηρούσα ότι από τη διάταξη περί παραπομπής δεν προκύπτει ότι πυροσβέστες που βρίσκονται στην κατάσταση του R. Matzak δεν ασκούν πραγματικές και ουσιαστικού χαρακτήρα δραστηριότητες ή ότι δεν βρίσκονται «υπό τη διεύθυνση άλλου προσώπου» στο πλαίσιο της πυροσβεστικής υπηρεσίας²⁰. Για να λειτουργήσει αποτελεσματικά το δεύτερο από τα ως άνω στοιχεία, όλα τα μέλη της πυροσβεστικής ομάδας (είτε πρόκειται για επαγγελματίες πυροσβέστες, είτε για εποχικούς πυροσβέστες είτε για εθελοντές πυροσβέστες) σαφώς θα πρέπει να εργάζονται υπό τη διεύθυνση άλλου προσώπου και να ακολουθούν τις διαταγές που τους απευθύνονται, μεταξύ των οποίων συγκαταλέγεται επίσης η εκ περιτροπής ετοιμότητά τους για την ανάληψη ενεργού υπηρεσίας. Όσον αφορά το ζήτημα αν τα ποσά που ο R. Matzak λαμβάνει ως αντιπαροχή για τις υπηρεσίες του συνιστούν «αμοιβή» ή «μισθό» κατά την έννοια του κριτηρίου που εκτέθηκε στο σημείο 24 των παρουσών προτάσεων, πέραν των

15 Βλ. σημείο 8 των παρουσών προτάσεων.

16 Βλ. απόφαση της 14ης Οκτωβρίου 2010, *Union syndicale Solidaires Isère* (C-428/09, EU:C:2010:612, σκέψη 28).

17 Βλ. απόφαση της 26ης Μαρτίου 2015, *Fenoll* (C-316/13, EU:C:2015:200, σκέψη 27 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

18 Βλ., επίσης, απόφαση της 10ης Ιουνίου 2010, *Bruno κ.λπ.* (C-395/08 και C-396/08, EU:C:2010:329, σκέψη 46), όπου το Δικαστήριο έκρινε ότι μόνον η διαπίστωση αυτή αποτελεί «[...] αποφασιστικό κριτήριο» στο πλαίσιο του νυν άρθρου 157 ΣΛΕΕ. Το Δικαστήριο έχει δεχθεί τον ίδιο ορισμό για τους σκοπούς ερμηνείας του όρου «αμοιβή» κατά την έννοια της συμφωνίας-πλαίσου για την εργασία μερικής απασχολήσεως που συνήφθη στις 6 Ιουνίου 1997 και προσαρτάται ως παράρτημα στην οδηγία 97/81/EK του Συμβουλίου, της 15ης Δεκεμβρίου 1997, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχολήσεως που συνήφθη από την UNICE, το CEEP και την CES (EE 1998, L 14, σ. 9) (βλ. απόφαση της 5ης Νοεμβρίου 2014, *Österreichischer Gewerkschaftsbund*, C-476/12, EU:C:2014:2332, σκέψη 16).

19 Βλ. διάταξη της 14ης Ιουλίου 2005, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg* (C-52/04, EU:C:2005:467, σκέψη 52), και απόφαση της 14ης Οκτωβρίου 2010, *Fuß* (C-243/09, EU:C:2010:609, σκέψη 44).

20 Δεν εξετάζω το τι ισχύει στη Γαλλία. Το ζήτημα αυτό δεν αποτελεί αντικείμενο της παρούσας διαδικασίας.

(σχετικά ασαφών) ισχυρισμών της Βελγικής Κυβερνήσεως, στη διάθεση του Δικαστηρίου δεν τέθηκαν αρκετά πληροφοριακά στοιχεία ως προς τις ακριβείς ρυθμίσεις που διέπουν την κατάσταση στο εν λόγω κράτος μέλος και, ως εκ τούτου, δεν δύναται να προβώ σε περαιτέρω σχολιασμό. Το ζήτημα αυτό υπάγεται στην κρίση του εθνικού δικαστηρίου, το οποίο θα εφαρμόσει το κριτήριο που μόλις προανέφερα. Δεδομένου ότι η έννοια του «εργαζομένου» συνιστά έννοια του δικαίου της Ένωσης, εξ ορισμού δεν μπορεί να ασκήσει καθοριστική επιρροή ο βάσει του εθνικού δικαίου καθορισμός του καθεστώτος στο οποίο υπάγονται τα πρόσωπα που παρέχουν υπηρεσίες και χαρακτηρισμός των χρημάτων που λαμβάνουν έναντι των υπηρεσιών αυτών.

Πρώτο προδικαστικό ερώτημα

26. Με το πρώτο προδικαστικό του ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ουσιαστικά ερωτά αν τα κράτη μέλη είναι ελεύθερα να εξαιρούν ορισμένες κατηγορίες πυροσβεστών από το σύνολο των διατάξεων με τις οποίες έχει μεταφερθεί στις εθνικές έννομες τάξεις η οδηγία 2003/88, συμπεριλαμβανομένων των διατάξεων που παραθέτουν τους ορισμούς του χρόνου εργασίας και των περιόδων αναπαύσεως.

27. Οι εν λόγω ορισμοί παρατίθενται στο άρθρο 2 της οδηγίας. Όπως προκύπτει από το γράμμα του άρθρου 17, παράγραφος 3, της οδηγίας 2003/88, μόνον οι εκεί ρητώς αναφερόμενες διατάξεις μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο παρεκκλίσεως όσον αφορά, μεταξύ άλλων, τις πυροσβεστικές υπηρεσίες²¹. Έτσι, το άρθρο 17, παράγραφος 3, ορίζει ότι κράτος μέλος το οποίο ικανοποιεί τις απαιτήσεις που προβλέπονται από το άρθρο 17, παράγραφος 2, μπορεί να παρεκκλίνει από τα άρθρα 3, 4, 5, 8 και 16 της οδηγίας. Η δυνατότητα αυτή δεν εκτείνεται στους ορισμούς των εννοιών «χρόνος εργασίας» και «περίοδος αναπαύσεως» οι οποίοι παρατίθενται στο άρθρο 2, και, δεδομένου ότι το άρθρο 17, παράγραφος 3, πρέπει, όπως όλες οι εισάγουσες παρεκκλίσεις διατάξεις²², να ερμηνεύεται στενά, φρονώ ότι εν προκειμένω δεν μπορεί να υιοθετηθεί μια ευρεία προσέγγιση η οποία ενδεχομένως θα υπερέβαινε το ρητό γράμμα της παρεκκλίσεως²³.

28. Κατά συνέπεια, θεωρώ ότι η απάντηση που πρέπει να δοθεί στο πρώτο προδικαστικό ερώτημα είναι ότι το άρθρο 17, παράγραφος 3, στοιχείο γ', σημείο iii, της οδηγίας 2003/88 πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι τα κράτη μέλη μπορούν να εξαιρούν μόνον από τις διατάξεις της οδηγίας αυτής που απαριθμούνται στο άρθρο της 17, παράγραφος 3, ορισμένες κατηγορίες πυροσβεστών οι οποίοι έχουν προσληφθεί από τις δημόσιες πυροσβεστικές αρχές. Δεν επιτρέπει στα κράτη μέλη να εξαιρούν αυτούς τους εργαζομένους από όλες τις διατάξεις με τις οποίες μεταφέρθηκε η οδηγία και, ιδίως, από τις διατάξεις με τις οποίες ορίζεται τι συνιστά «χρόνο εργασίας» και «περίοδο αναπαύσεως» όσον αφορά τους εν λόγω εργαζομένους.

Δεύτερο προδικαστικό ερώτημα

29. Με το δεύτερο προδικαστικό του ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ερωτά αν η οδηγία 2003/88, στο μέτρο που θέτει μόνον ελάχιστες απαιτήσεις, μπορεί να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι δεν απαγορεύει σε κράτος μέλος τη θέσπιση λιγότερο περιοριστικού ορισμού της έννοιας «χρόνος εργασίας».

30. Η Βελγική Κυβέρνηση υποστηρίζει ότι το ερώτημα αυτό είναι απαράδεκτο, σημειώνοντας ότι το βελγικό Cour de cassation (Ακυρωτικό Δικαστήριο) έχει κρίνει επανειλημμένως ότι η έννοια του χρόνου εργασίας πρέπει να ερμηνεύεται στο βελγικό δίκαιο όπως στο δίκαιο της Ένωσης, και ότι το αιτούν δικαστήριο έχει στη διάθεσή του όλο το υλικό που απαιτείται προκειμένου να κατανοήσει την εν λόγω έννοια. Πιο συγκεκριμένα, η Βελγική Κυβέρνηση επικαλείται συναφώς την απόφαση

21 Βλ., συναφώς, απόφαση της 14ης Οκτωβρίου 2010, Fuß (C-243/09, EU:C:2010:609, σκέψεις 34 και 48 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

22 Βλ., όσον αφορά το άρθρο 17 της οδηγίας 2003/88, απόφαση της 14ης Οκτωβρίου 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, σκέψη 40).

23 Βλ. απόφαση της 1ης Δεκεμβρίου 2005, Dellas κ.λπ. (C-14/04, EU:C:2005:728, σκέψη 61), και διάταξη της 4ης Μαρτίου 2011, Grigore (C-258/10, μη δημοσιευθείσα, EU:C:2011:122, σκέψη 45), όπου το Δικαστήριο επικύρωσε τη συγκεκριμένη ερμηνεία.

Dzodzi²⁴ και διατείνεται ότι η σκέψη 42 της αποφάσεως εκείνης αποτελεί νομολογιακό προηγούμενο ως προς το ότι, για να θεμελιωθεί αρμοδιότητα του Δικαστηρίου δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ σε τέτοιες περιστάσεις, θα πρέπει να συντρέχει πραγματικός κίνδυνος αποκλίσεως μεταξύ, αφενός, του δικαίου της Ένωσης και, αφετέρου, διατάξεως του εθνικού δικαίου η οποία παραπέμπει σε διάταξη του δικαίου της Ένωσης.

31. Έχω ήδη αναφέρει ότι, οσάκις το Δικαστήριο καλείται να ερμηνεύσει διάταξη του δικαίου της Ένωσης, ισχύει τεκμήριο λυσιτέλειας²⁵. Δεν διακρίνω κάποιον λόγο για τον οποίο θα πρέπει να αποστώ από το τεκμήριο αυτό εν προκειμένω. Το αιτούν δικαστήριο αναφέρει ότι, κατά το εθνικό δίκαιο, τα ζητήματα που αφορούν τις αμοιβές των εποχικών πυροσβεστών επιλύονται μέσω παραπομπής στον ορισμό που το δίκαιο της Ένωσης δίνει στην έννοια του «χρόνου εργασίας»²⁶. Το δεύτερο προδικαστικό ερώτημα θα πρέπει να απαντηθεί κατά τρόπον που θα βοηθήσει το αιτούν δικαστήριο να αποφανθεί στην υπόθεση που εκκρεμεί ενώπιόν του. Πάνω σε αυτή τη βάση πρέπει το Δικαστήριο να δώσει την απάντησή του. Όσον αφορά την εφαρμογή της αποφάσεως Dzodzi, το Δικαστήριο έκρινε σε μεταγενέστερη νομολογία του ότι είναι αρμόδιο να αποφαινεται όταν τα πραγματικά περιστατικά της υποθέσεως της κύριας δίκης δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του δικαίου της Ένωσης, αλλά οι σχετικές διατάξεις του δικαίου αυτού κατέστησαν εφαρμοστέες βάσει του εθνικού δικαίου (λόγω παραπομπής στο δίκαιο της Ένωσης) και οι επίμαχες διατάξεις της εσωτερικής νομοθεσίας δεν περιορίζουν την εφαρμογή των τελευταίων ως άνω διατάξεων²⁷. Στην υπό κρίση υπόθεση, θεωρώ ότι η κατάσταση στο εθνικό επίπεδο όπως αυτή περιγράφεται στην αίτηση προδικαστικής αποφάσεως παραπέμπει στο δίκαιο της Ένωσης το οποίο δεν περιορίζει την εφαρμογή του. Για τον λόγο αυτόν δεν μπορεί να γίνει δεκτό το επιχείρημα της Βελγικής Κυβερνήσεως. Κατ' εμέ, το συγκεκριμένο ζήτημα αποτελεί ζήτημα επί του οποίου το Δικαστήριο είναι αρμόδιο να δώσει απάντηση και, συνεπώς, αυτό ακριβώς θα πρέπει να πράξει.

32. Όσον αφορά το ερώτημα αυτό καθ' εαυτό, εκ πρώτης όψεως φαίνεται ότι χρήζει καταφατικής απαντήσεως. Είναι αληθές ότι το άρθρο 1 της οδηγίας 2003/88 ορίζει ότι η οδηγία καθορίζει τις στοιχειώδεις προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας και ότι, όπως επισημαίνουν τόσο ο R. Matzak όσο και η Επιτροπή, το άρθρο 15 παρέχει στα κράτη μέλη το δικαίωμα να εφαρμόζουν ή να θεσπίζουν ευνοϊκότερες διατάξεις για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων. Εξάλλου, ο ορισμός της έννοιας «χρόνος εργασίας» που παρατίθεται στο άρθρο 2 ρητώς προβλέπει ότι πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι «εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές».

33. Πάντως, εκτιμώ ότι, στην πραγματικότητα, η κατάσταση είναι πιο περίπλοκη. Εκδίδοντας την οδηγία 2003/88, ο (τότε) κοινοτικός νομοθέτης σκοπό είχε να καθιερώσει ελάχιστες προδιαγραφές που θα εφαρμόζονταν σε ολόκληρη τη νυν Ευρωπαϊκή Ένωση²⁸. Το έπραξε θεσπίζοντας, μεταξύ άλλων, έναν ορισμό της έννοιας «χρόνος εργασίας», σε συνδυασμό με αυτόν της «περιόδου αναπαύσεως», οι οποίοι προορίζονταν να είναι ομοιόμορφοι σε όλα τα κράτη μέλη. Επομένως, οι ορισμοί αυτοί πρέπει να ερμηνεύονται βάσει αντικειμενικών κριτηρίων, με αναφορά στην όλη οικονομία και στον σκοπό της οδηγίας, δεδομένου ότι μόνον μια τέτοια ερμηνεία είναι ικανή να διασφαλίσει την πλήρη αποτελεσματικότητα της οδηγίας και την ομοιόμορφη εφαρμογή των εν λόγω εννοιών στο σύνολο των κρατών μελών²⁹. Ως εκ τούτου, το κράτος μέλος που επιθυμεί να μεταφέρει την εν λόγω οδηγία δεν έχει περιθώριο να υιοθετήσει μια λιγότερο περιοριστική εκδοχή για κανένα από τους δύο αυτούς ορισμούς.

24 Απόφαση της 18ης Οκτωβρίου 1990, Dzodzi (C-297/88 και C-197/89, EU:C:1990:360, στο εξής: απόφαση Dzodzi).

25 Βλ. σημείο 17 των παρουσών προτάσεων.

26 Βλ. σημείο 13 των παρουσών προτάσεων.

27 Βλ. απόφαση της 17ης Ιουλίου 1997, Leur-Bloem (C-28/95, EU:C:1997:369, σκέψη 27 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία). Βλ., επίσης, απόφαση της 21ης Δεκεμβρίου 2011, Cicala (C-482/10, EU:C:2011:868, σκέψη 17).

28 Βλ. άρθρο 1 της οδηγίας.

29 Βλ. συναφώς, μεταξύ άλλων, απόφαση της 9ης Σεπτεμβρίου 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, σκέψεις 58 και 59 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

34. Τούτο ασφαλώς δεν σημαίνει ότι τα κράτη μέλη δεν μπορούν να ενισχύσουν την κατά την οδηγία προστασία με τη χρήση διαφορετικών νομοθετικών τεχνικών. Για παράδειγμα, τα κράτη μέλη μπορούν, κατά την άσκηση των δικαιωμάτων που τους παρέχει το άρθρο 15 της οδηγίας, να ορίσουν μεγαλύτερης διάρκειας ελάχιστες περιόδους αναπαύσεως σε σχέση με αυτές που προβλέπονται από τα άρθρα 3 έως 7 της εν λόγω οδηγίας. Το ίδιο ισχύει για τις διατάξεις που στα άρθρα 8 έως 13 διέπουν τη νυχτερινή εργασία και την εργασία κατά βάρδιες. Πάντως, ακόμη και σε αυτή την περίπτωση, τα κράτη μέλη είναι υποχρεωμένα να διατηρούν τους *ορισμούς* των εννοιών «χρόνος εργασίας» και «περίοδος αναπαύσεως» που παρατίθενται στο άρθρο 2.

35. Επομένως, εκτιμώ ότι η απάντηση που θα πρέπει να δοθεί στο δεύτερο προδικαστικό ερώτημα είναι ότι η οδηγία 2003/88 πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι δεν επιτρέπει στον εθνικό νομοθέτη κράτους μέλους να διατηρήσει ή να θεσπίσει ορισμό της έννοιας «χρόνος εργασίας» ο οποίος θα είναι λιγότερο περιοριστικός σε σχέση με αυτόν που περιέχεται στην οδηγία. Πάντως, ο νομοθέτης αυτός δύναται να ενισχύσει την προστασία που η οδηγία παρέχει στους εργαζομένους, υπό την προϋπόθεση ότι, πράττοντας αυτό, δεν θα αποστεί από τους όρους που χρησιμοποιούνται στον εν λόγω ορισμό.

Τρίτο προδικαστικό ερώτημα

36. Με το τρίτο προδικαστικό του ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ερωτά αν το άρθρο 2 της οδηγίας 2003/88, στο μέτρο που δίδει τους ορισμούς των εννοιών που το αιτούν δικαστήριο χαρακτηρίζει ως «τις κυριότερες έννοιες που χρησιμοποιούνται» στην οδηγία, περιλαμβανομένων ιδίως των εννοιών του «χρόνου εργασίας» και της «περιόδου αναπαύσεως», μπορεί να ερμηνευθεί κατά τέτοιο τρόπο ώστε να μην έχει εφαρμογή στην έννοια του χρόνου εργασίας η οποία χρησιμοποιείται προκειμένου να καθοριστούν οι αποδοχές που καταβάλλονται σε πυροσβέστες όπως ο R. Matzak.

37. Για να δοθεί απάντηση στο ερώτημα αυτό, θα πρέπει να οριοθετηθούν οι όροι που χρησιμοποιούνται στο εν λόγω ερώτημα. Πρώτον, κατά το μέτρο που ασκεί επιρροή εν προκειμένω, το άρθρο 2 της οδηγίας 2003/88 δεν ορίζει άλλες χρονικές έννοιες πέραν αυτών του «χρόνου εργασίας» και της συμπληρωματικής του έννοιας, ήτοι της «περιόδου αναπαύσεως». Το αν ο ορισμός του «χρόνου εργασίας» καλύπτει επίσης περιπτώσεις εργαζομένων οι οποίοι βρίσκονται σε κατάσταση παρόμοια με αυτή του R. Matzak αποτελεί το αντικείμενο του τετάρτου προδικαστικού ερωτήματος.

38. Δεύτερον, πέραν πάσης αμφιβολίας, ο ρόλος του Δικαστηρίου σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 267 ΣΛΕΕ περιορίζεται στην ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης. Το Δικαστήριο δεν μπορεί να ερμηνεύσει το εθνικό δίκαιο, ζήτημα το οποίο υπάγεται αποκλειστικά στην αρμοδιότητα των δικαστηρίων του ενδιαφερομένων κρατών μελών³⁰. Συνεπώς, μολονότι το αιτούν δικαστήριο αναφέρει ότι στην εθνική νομολογία παρατηρείται μια τάση επιλύσεως των ζητημάτων που αφορούν τις μισθολογικές απολαβές των εποχικών πυροσβεστών μέσω παραπομπής στον ορισμό του δικαίου της Ένωσης όσον αφορά την έννοια του «χρόνου εργασίας»³¹, εντούτοις η εφαρμογή αυτών των κανόνων σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο δεν συνιστά ζήτημα το οποίο μπορεί να αποτελέσει αντικείμενο εξετάσεως από το Δικαστήριο. Υπό την προϋπόθεση ότι οι εθνικές διατάξεις είναι σύμφωνες με το δίκαιο της Ένωσης, τα κράτη μέλη είναι ελεύθερα να διαμορφώνουν κατά το δοκούν την επίμαχη εθνική τους νομοθεσία, η δε ερμηνεία της νομοθεσίας αυτής εναπόκειται στα εθνικά τους δικαστήρια. Επομένως, κατά την ανάλυση του συγκεκριμένου ερωτήματος, θα εξετάσω (μόνον) ζητήματα δικαίου της Ένωσης.

30 Βλ. συναφώς, μεταξύ άλλων, απόφαση της 19ης Φεβρουαρίου 2009, Schwarz (C-321/07, EU:C:2009:104, σκέψη 48).

31 Βλ. σημείο 13 των παρουσών προτάσεων.

39. Υπό το πρίσμα των ανωτέρω παρατηρήσεων, θεωρώ ότι το τρίτο προδικαστικό ερώτημα γίνεται καλύτερα κατανοητό αν θεωρηθεί ότι με αυτό ερωτάται αν ο ορισμός του «χρόνου εργασίας» που παρατίθεται στο άρθρο 2 της οδηγίας 2003/88 έχει εφαρμογή, αυτομάτως και άνευ ετέρου, επίσης για να ρυθμίσει τις απολαβές που οι εργαζόμενοι δικαιούνται λόγω της παρεχόμενης από την ανωτέρω οδηγία προστασίας όσον αφορά την ασφάλεια και την υγεία.

40. Κατά την άποψή μου, δεν υπάρχει τέτοιου είδους αυτόματος σύνδεσμος.

41. Η οδηγία 2003/88 εκδόθηκε βάσει του νυν άρθρου 153, παράγραφος 2, ΣΛΕΕ. Η διάταξη αυτή παρέχει στον νομοθέτη της Ένωσης την εξουσία να εκδίδει οδηγίες με τις οποίες τάσσονται ελάχιστες απαιτήσεις για τη σταδιακή εναρμόνιση όσον αφορά (κατά το μέρος που ενδιαφέρει στις παρούσες προτάσεις) την υγεία και την ασφάλεια (άρθρο 153, παράγραφος 1, στοιχείο α'), τους όρους εργασίας (άρθρο 153, παράγραφος 1, στοιχείο β'), καθώς και την κοινωνική ασφάλιση και κοινωνική προστασία των εργαζομένων (άρθρο 153, παράγραφος 1, στοιχείο γ'). Η παράγραφος 5 ορίζει ρητώς ότι «[ο]ι διατάξεις του παρόντος άρθρου δεν εφαρμόζονται στις αμοιβές [...]». Ως εκ τούτου, το τελευταίο ζήτημα επαφίεται στην αποκλειστική αρμοδιότητα των κρατών μελών³².

42. Αυτή η διάκριση αρμοδιοτήτων αποτυπώνεται επίσης στη νομολογία του Δικαστηρίου. Στην απόφαση *Dellas* κ.λπ.³³, το Δικαστήριο επισήμανε, όσον αφορά την οδηγία 93/104, ότι τόσο ο σκοπός όσο και το γράμμα της οδηγίας οδηγούν στο συμπέρασμα ότι αυτή δεν έχει εφαρμογή στις αμοιβές των εργαζομένων. Συνέχισε προσθέτοντας ότι η ερμηνεία αυτή απορρέει χωρίς αμφιβολία από το νυν άρθρο 153, παράγραφος 5, ΣΛΕΕ³⁴. Με τη διάταξη *Vorel*, το Δικαστήριο επιβεβαίωσε την εφαρμογή της εν λόγω αρχής όσον αφορά την οδηγία 2003/88³⁵.

43. Τούτο θα μπορούσε από μόνο του να αποτελέσει την απάντηση στο τρίτο προδικαστικό ερώτημα. Πάντως, όπως ορθώς παρατηρεί η Ολλανδική Κυβέρνηση, μολονότι η οδηγία 2003/88 δεν απαιτεί από τα κράτη μέλη να εφαρμόζουν τον ορισμό της έννοιας «χρόνος εργασίας» σε ζητήματα σχετικά με τις αμοιβές των εργαζομένων, από την άλλη πλευρά δεν ορίζει ότι δεν μπορούν να το πράττουν. Έτσι, ένα κράτος μέλος θεμιτά μπορεί να θεσπίσει εθνικές ρυθμίσεις ορίζουσες ότι οι μισθολογικές απολαβές μιας ή περισσότερων κατηγοριών εργαζομένων πρέπει να βασίζονται στον εν λόγω ορισμό. Επιπλέον, στις συμβάσεις εργασίας και στις συλλογικές συμβάσεις η έννοια του «χρόνου εργασίας» χρησιμοποιείται συνήθως σε συνδυασμό με τον αριθμό των ωρών εργασίας και τις συμφωνηθείσες αμοιβές προκειμένου να καθοριστούν οι συνολικές μισθολογικές απολαβές. Οι αμοιβές αυτές θα μπορούν επίσης να διαφοροποιούνται ανάλογα με το είδος του εκάστοτε χρόνου εργασίας (χρόνος ενεργού υπηρεσίας, χρόνος ετοιμότητας)³⁶. Όλα αυτά αποτελούν ζητήματα του εθνικού δικαίου.

44. Επομένως, φρονώ ότι στο τρίτο προδικαστικό ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι ο ορισμός του «χρόνου εργασίας» που παρατίθεται στο άρθρο 2 της οδηγίας 2003/88 δεν έχει εφαρμογή, αυτομάτως και άνευ ετέρου, για να ρυθμίσει τις αμοιβές που οι εργαζόμενοι δικαιούνται να λάβουν λόγω της παρεχόμενης από την ανωτέρω οδηγία προστασίας όσον αφορά την ασφάλεια και την υγεία. Πάντως, μολονότι η οδηγία αυτή δεν απαιτεί από τα κράτη μέλη να εφαρμόζουν τον ορισμό του «χρόνου εργασίας» σε ζητήματα μισθολογικών απολαβών, από την άλλη πλευρά δεν ορίζει ότι δεν μπορούν να το πράττουν. Επομένως, τα κράτη μέλη είναι ελεύθερα να θεσπίζουν εθνικές ρυθμίσεις ορίζουσες ότι οι αμοιβές μιας ή περισσότερων κατηγοριών εργαζομένων πρέπει να βασίζονται στον εν λόγω ορισμό.

32 Βλ., συναφώς, απόφαση της 13ης Σεπτεμβρίου 2007, *Del Cerro Alonso* (C-307/05, EU:C:2007:509, σκέψη 40).

33 Απόφαση της 1ης Δεκεμβρίου 2005, *Dellas* κ.λπ. (C-14/04, EU:C:2005:728).

34 Βλ., συναφώς, απόφαση της 1ης Δεκεμβρίου 2005, *Dellas* κ.λπ. (C-14/04, EU:C:2005:728, σκέψεις 38 και 39).

35 Διάταξη της 11ης Ιανουαρίου 2007, *Vorel* (C-437/05, EU:C:2007:23, σκέψεις 32 και 35). Βλ., επίσης, διάταξη της 4ης Μαρτίου 2011, *Grigore* (C-258/10, μη δημοσιευθείσα, EU:C:2011:122, σκέψεις 81 έως 84), και απόφαση της 10ης Σεπτεμβρίου 2015, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras* (C-266/14, EU:C:2015:578, σκέψη 48). Η μοναδική εξαίρεση από την αρχή αυτή βρίσκεται στο άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88, το οποίο αφορά την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών.

36 Βλ., για παράδειγμα, διάταξη της 11ης Ιανουαρίου 2007, *Vorel* (C-437/05, EU:C:2007:23, σκέψεις 11 επ.).

Τέταρτο προδικαστικό ερώτημα

45. Με το τέταρτο προδικαστικό του ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ερωτά, ουσιαστικά, αν ο ορισμός του «χρόνου εργασίας» στο άρθρο 2, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι καταλαμβάνει εργαζομένους, όπως ο R. Matzak, οι οποίοι, αφενός, έχουν την υποχρέωση να βρίσκονται σε επιφυλακή και να μπορούν να ανταποκρίνονται στην κλήση από τον εργοδότη τους εντός σύντομου χρονικού διαστήματος (εν προκειμένω, οκτώ λεπτά) χωρίς παράλληλα να απαιτείται η φυσική τους παρουσία στις εγκαταστάσεις του εργοδότη και, αφετέρου, έχουν περιορισμένες δυνατότητες ασκήσεως άλλων δραστηριοτήτων κατά τη διάρκεια της επίμαχης περιόδου.

46. Εισαγωγικά, οφείλω να παρατηρήσω ότι, μολονότι το αιτούν δικαστήριο διατυπώνει το ερώτημά του επί τη βάσει του ότι ο χρόνος επιφυλακής αναλύεται «κατ' οίκον από τον εργαζόμενο», εντούτοις, στην πραγματικότητα, η απαίτηση που εκτίθεται στη διάταξη περί παραπομπής δεν συνίσταται σε υποχρέωση του εργαζομένου να παραμένει κατά το επίμαχο χρονικό διάστημα στην οικία του αλλά, αντιθέτως, να μπορεί να αφιχθεί στον τόπο εργασίας του εντός οκτώ λεπτών³⁷. Παρά ταύτα, στην πράξη, οι εργαζόμενοι κατά τον χρόνο που βρίσκονται σε επιφυλακή παραμένουν, κατά κανόνα, στην οικία τους και, λόγω της συγκεκριμένης απαιτήσεως, μπορεί να είναι αναγκαίο να διαμένουν εντός της περιοχής που επιβάλλεται από τον οικείο περιορισμό.

47. Όσον αφορά την ουσία του ερωτήματος, ο R. Matzak υποστηρίζει ότι τα πραγματικά περιστατικά της υποθέσεως, σε συνδυασμό με τη νομολογία του Δικαστηρίου, συνηγορούν υπέρ της απόψεως ότι τα χρονικά διαστήματα κατά τα οποία αυτός τελεί υπό καθεστώς επιφυλακής είναι σαφές ότι αντιπροσωπεύουν χρόνο εργασίας. Ειδικότερα, είναι αδιάφορο το γεγονός ότι κατά τον χρόνο που βρίσκεται σε επιφυλακή ενδέχεται να μην κληθεί να ασκήσει τα πραγματικά του καθήκοντα. Ο ίδιος είναι υποχρεωμένος να βρίσκεται στη διάθεση του εργοδότη του και πρέπει να υπάρχει συνεχής δυνατότητα επικοινωνίας μαζί του, ενώ η ελευθερία κινήσεών του και η ελευθερία οργανώσεως του ελεύθερου χρόνου του κατά τη διάρκεια αυτών των χρονικών περιόδων περιορίζονται αντιστοίχως σε πολύ μεγάλο βαθμό. Η μη συμμόρφωσή του προς τις υποχρεώσεις αυτές μπορεί να συνεπάγεται την επιβολή πειθαρχικών, και πιθανώς ποινικών, κυρώσεων εις βάρος του. Η θέση στην οποία βρίσκεται ο R. Matzak, η οποία συνίσταται στο ότι είναι υποχρεωμένος να παρουσιάζεται στην εργασία του εντός πολύ σύντομου χρονικού διαστήματος, είναι, στην πράξη, πολύ πιο περιοριστική από την κατάσταση στην οποία βρίσκεται ένας εργαζόμενος ο οποίος είναι μεν σε κατάσταση ετοιμότητας αλλά έχει τη δυνατότητα να παρουσιαστεί στην εργασία του εντός σημαντικά μεγαλύτερου χρονικού διαστήματος ή έχει τη δυνατότητα να επέμβει εξ αποστάσεως. Επομένως, θα πρέπει να γίνει δεκτό ότι ο R. Matzak βρίσκεται στη διάθεση του εργοδότη του καθ' όλο το κρίσιμο αυτό χρονικό διάστημα.

48. Μολονότι, τουλάχιστον μέχρι ενός βαθμού, αντιλαμβάνομαι τη λογική της επιχειρηματολογίας αυτής, εντούτοις φρονώ ότι τα πράγματα δεν είναι τόσο απλά όσο τα παρουσιάζει ο R. Matzak.

49. Κατά την άποψή μου, το σημείο αφετηρίας οποιασδήποτε αναλύσεως θα πρέπει να είναι το γράμμα του άρθρου 2, παράγραφοι 1 και 2, της οδηγίας 2003/88. Τούτο ορίζει ότι ως «χρόνος εργασίας» νοείται «[κ]άθε περίοδος κατά τη διάρκεια της οποίας ο εργαζόμενος ευρίσκεται στην εργασία, στη διάθεση του εργοδότη, και ασκεί τη δραστηριότητα ή τα καθήκοντά του [...]» και ότι ως «περίοδος ανάπαυσης» νοείται «[κ]άθε περίοδος που δεν είναι χρόνος εργασίας». Κατά συνέπεια, όπως σημείωσαν με τις γραπτές τους παρατηρήσεις αρκετοί από τους μετέχοντες στη διαδικασία και όπως πράγματι έχει επισημάνει η νομολογία του Δικαστηρίου, η συγκεκριμένη διάκριση έχει δυαδικό

³⁷ Βλ. σημείο 9 των παρουσών προτάσεων.

χαρακτήρα: ο χρόνος ενός προσώπου είτε είναι χρόνος εργασίας είτε όχι³⁸. Ο νομοθέτης δεν έκρινε σκόπιμο να προβλέψει οποιαδήποτε άλλη κατηγορία, επιτρέποντας μέχρι ορισμένου βαθμού τη βελτίωση ή λεπτότερες διακρίσεις. Η εν λόγω έλλειψη ευελιξίας είναι ίσως λυπηρή· αλλά το γράμμα του νόμου είναι αυτό που είναι.

50. Δεδομένου ότι η κατηγορία των «περιόδων αναπαύσεως» έχει εξ ορισμού υπολειμματικό χαρακτήρα, στην ανάλυση που ακολουθεί θα επικεντρωθώ στην έννοια του «χρόνου εργασίας». Ορισμένες διευκρινίσεις ως προς την ερμηνεία της έννοιας αυτής μπορούν να αντληθούν από τη μέχρι τώρα νομολογία του Δικαστηρίου.

51. Έτσι, το Δικαστήριο έχει κρίνει επανειλημμένως ότι η έννοια του «χρόνου εργασίας» κατά την οδηγία 2003/88 συνιστά αυτοτελή έννοια του δικαίου της Ένωσης που πρέπει να ορίζεται βάσει αντικειμενικών χαρακτηριστικών, σε συνάρτηση με το σύστημα και τον σκοπό της εν λόγω οδηγίας, αντικείμενο της οποίας είναι η βελτίωση των συνθηκών διαβιώσεως και εργασίας των εργαζομένων³⁹. Η έννοια αυτή επιτάσσει την τήρηση τριών προϋποθέσεων. Πρώτον, ο εργαζόμενος πρέπει να βρίσκεται «στην εργασία του»· δεύτερον, πρέπει να είναι στη διάθεση του εργοδότη του· και, τρίτον, πρέπει να ασκεί τη δραστηριότητά του ή τα καθήκοντά του⁴⁰.

52. Το Δικαστήριο κλήθηκε για πρώτη φορά να προβεί στην ερμηνεία των απαιτήσεων αυτών στην υπόθεση *Simar*⁴¹. Η υπόθεση εκείνη αφορούσε τις εφημερίες ιατρών που εργάζονταν σε ομάδες πρώτων βοηθειών ενός κέντρου υγείας. Για ένα μέρος αυτού του χρονικού διαστήματος ήσαν υποχρεωμένοι να βρίσκονται στον τόπο εργασίας τους, ενώ για το υπόλοιπο διάστημα χρειαζόταν απλώς να υπάρχει «συνεχής δυνατότητα επικοινωνίας μαζί τους». Το Δικαστήριο έκρινε ότι οι δύο αυτές καταστάσεις διέφεραν ουσιωδώς μεταξύ τους. Όσον αφορά την πρώτη περίπτωση, ακόμη και αν η όντως ασκούμενη δραστηριότητα διαφέρει ανάλογα με τις πραγματικές περιστάσεις, το γεγονός ότι οι ιατροί ήσαν υποχρεωμένοι να είναι παρόντες και διαθέσιμοι στους χώρους εργασίας τους ώστε να μπορούν να παρέχουν τις επαγγελματικές υπηρεσίες τους σημαίνει ότι αυτοί ασκούν τα καθήκοντά τους. Συνεπώς, πληρούνται οι προϋποθέσεις του άρθρου 2, παράγραφος 1. Όσον αφορά όμως τη δεύτερη περίπτωση, και παρά το γεγονός ότι οι ιατροί ήσαν στη διάθεση του εργοδότη τους, αφού έπρεπε να υπάρχει δυνατότητα επικοινωνίας μαζί τους, αυτοί υπόκεινται σε λιγότερους περιορισμούς όσον αφορά τη διαχείριση του χρόνου τους και μπορούν να ασχοληθούν με τα ενδιαφέροντά τους. Ως εκ τούτου, ο χρόνος αυτός πρέπει να θεωρηθεί ότι εμπίπτει στην κατηγορία των «περιόδων αναπαύσεως»⁴².

53. Η απόφαση *Jaeger*⁴³ αφορούσε έναν ιατρό σε νοσοκομείο ο οποίος ήταν υποχρεωμένος να παραμένει στις εγκαταστάσεις του εργοδότη του κατά τον χρόνο της εφημερίας του. Διέθετε δωμάτιο με κρεβάτι όπου μπορούσε να κοιμάται εφόσον οι υπηρεσίες του δεν ήσαν αναγκαίες. Το Δικαστήριο επανέλαβε τις διαπιστώσεις στις οποίες είχε καταλήξει στην απόφαση *Simar*⁴⁴, πλην όμως επισήμανε ότι στην απόφαση εκείνη δεν αποφάνθηκε ρητώς επί της δυνατότητας των ιατρών να αναπαύονται ή να κοιμούνται κατά τη διάρκεια της εφημερίας τους στις εγκαταστάσεις του εργοδότη. Έκρινε ότι το στοιχείο αυτό δεν ασκεί επιρροή. Αυτό που κατά το Δικαστήριο αποτελεί «καθοριστικό στοιχείο» είναι το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι υποχρεούνται να έχουν φυσική παρουσία στον καθορισμένο από τον εργοδότη τόπο και να βρίσκονται στη διάθεσή του προκειμένου να μπορούν να παράσχουν αμέσως τις υπηρεσίες τους σε περίπτωση ανάγκης. Επομένως, δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι ο

38 Βλ. απόφαση της 10ης Σεπτεμβρίου 2015, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras* (C-266/14, EU:C:2015:578, σκέψεις 25 και 26 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

39 Βλ. απόφαση της 10ης Σεπτεμβρίου 2015, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras* (C-266/14, EU:C:2015:578, σκέψη 27 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

40 Βλ. απόφαση της 10ης Σεπτεμβρίου 2015, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras* (C-266/14, EU:C:2015:578, σκέψη 25 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

41 Απόφαση της 3ης Οκτωβρίου 2000, *Simar* (C-303/98, EU:C:2000:528) (στο εξής: απόφαση *Simar*).

42 Βλ. σκέψεις 48 έως 50 της εν λόγω αποφάσεως.

43 Απόφαση της 9ης Σεπτεμβρίου 2003, *Jaeger* (C-151/02, EU:C:2003:437, στο εξής: απόφαση *Jaeger*).

44 Βλ. σκέψεις 48 έως 51 της εν λόγω αποφάσεως.

εργαζόμενος «αναπαύεται» κατά τη διάρκεια των επίμαχων χρονικών περιόδων⁴⁵. Πάντως, απαντώντας στο ερώτημα του εθνικού δικαστηρίου, το Δικαστήριο κατέστησε σαφές ότι η απόφασή του έχει εφαρμογή όταν ο εργαζόμενος υποχρεούται να έχει «φυσική παρουσία στο νοσοκομείο»⁴⁶. Οι περί των επρόκειτο εργαζόμενοι υπέκειντο σε αισθητά μεγαλύτερους περιορισμούς όσον αφορά τη διαχείριση του χρόνου τους και παρέμεναν μακριά από το οικογενειακό και κοινωνικό τους περιβάλλον. Το Δικαστήριο προσέθεσε ότι αυτή η ερμηνεία της έννοιας του «χρόνου εργασίας» δεν μπορεί να αμφισβητηθεί με αντιρρήσεις που στηρίζονται σε συνέπειες οικονομικής και οργανωτικής φύσεως οι οποίες, όπως υποστήριξαν ορισμένα κράτη μέλη, απορρέουν από τον χαρακτηρισμό του χρόνου αυτού ως «χρόνου εργασίας»⁴⁷.

54. Στην απόφαση Dellas⁴⁸, η οποία ομοίως αφορούσε την υποχρέωση εργαζομένων σε ιδρύματα για άτομα με ειδικές ανάγκες να παραμένουν κατά την εφημερία τους στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, το Δικαστήριο κατέληξε σε συμπεράσματα παρόμοια με αυτά στα οποία είχε καταλήξει στην υπόθεση Jaeger.

55. Η υπόθεση Grigore⁴⁹ αφορούσε έναν δασοφύλακα στον οποίο είχε παραχωρηθεί από τον εργοδότη του υπηρεσιακό κατάλυμα, το οποίο βρισκόταν εντός της δασικής ζώνης αρμοδιότητάς του. Ο ίδιος έπρεπε να διαμένει εκεί για διάφορες χρονικές περιόδους⁵⁰. Το Δικαστήριο έκρινε ότι αυτή καθ' εαυτή η παραχώρηση του εν λόγω καταλύματος δεν αποτελεί αδιάσειστη απόδειξη ως προς το ότι ο χρόνος παραμονής στο κατάλυμα αυτό συνιστούσε χρόνο εργασίας απλώς και μόνον λόγω του γεγονότος ότι το κατάλυμα αυτό βρισκόταν εντός της ζώνης δασικής αρμοδιότητας του N. Grigore· ωστόσο, αν διαπιστωνόταν ότι στην πραγματικότητα αυτός ήταν υποχρεωμένος να βρίσκεται αμέσως στη διάθεση του εργοδότη του για να παράσχει τις κατάλληλες υπηρεσίες εφόσον αυτό ήταν αναγκαίο, τότε θα έπρεπε να θεωρηθεί ότι πληροῦται ο ορισμός της σχετικής έννοιας⁵¹.

56. Τέλος⁵², στην υπόθεση Federaci3n de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (υπόθεση Tyco)⁵³, το Δικαστήριο κλήθηκε να εξετάσει το ζήτημα αν ο χρόνος που δαπανούν εργαζόμενοι οι οποίοι δεν έχουν σταθερό ή συνήθη τόπο εργασίας προκειμένου να μεταβούν από την οικία τους στους πελάτες του εργοδότη τους, τους οποίους καθορίζει ο ίδιος ο εργοδότης, συνιστά «χρόνο εργασίας». Το Δικαστήριο απάντησε καταφατικά. Επέστησε την προσοχή ιδίως στην αρχή που ανάγεται στην απόφαση Jaeger, ότι καθοριστικός παράγοντας για να διαπιστωθεί αν πληροῦται ο εν λόγω ορισμός είναι τόσο η υποχρέωση του εργαζομένου να έχει φυσική παρουσία σε τόπο που έχει καθοριστεί από τον εργοδότη όσο και η άμεση παροχή των καταλλήλων υπηρεσιών. Παράλληλα, τόνισε τα κριθέντα στην απόφαση Simar ότι η δυνατότητα των εργαζομένων να ασχολούνται με τα ενδιαφέροντά τους συνιστά στοιχείο ικανό να αποδείξει ότι η επίμαχη χρονική περίοδος δεν είναι χρόνος εργασίας κατά την έννοια της οδηγίας 2003/88. Πάντως, για τους εργαζομένους στην υπόθεση της κύριας δίκης δεν ίσχυε κάτι τέτοιο· μολονότι οι εργαζόμενοι αυτοί διέθεταν ορισμένη ελευθερία κατά τον χρόνο της μετακινήσεώς τους, εντούτοις κατά τις επίμαχες χρονικές περιόδους ήσαν υποχρεωμένοι να ενεργούν βάσει των οδηγιών του εργοδότη τους⁵⁴.

45 Βλ., συναφώς, σκέψεις 60 έως 65 της εν λόγω αποφάσεως.

46 Βλ. σκέψη 71 και σημείο 1 του διατακτικού της εν λόγω αποφάσεως.

47 Βλ. σκέψη 66 της εν λόγω αποφάσεως.

48 Απόφαση της 1ης Δεκεμβρίου 2005, Dellas κ.λπ. (C-14/04, EU:C:2005:728, στο εξής: απόφαση Dellas).

49 Διάταξη της 4ης Μαρτίου 2011, Grigore (C-258/10, μη δημοσιευθείσα, EU:C:2011:122, στο εξής: διάταξη Grigore).

50 Από τη διάταξη περί παραπομπής καθίσταται σαφές ότι δεν προκύπτει με σαφήνεια το ακριβές περιεχόμενο της συγκεκριμένης υποχρεώσεως. Βλ., ιδίως, σκέψη 35.

51 Βλ., ιδίως, σκέψεις 64 έως 70 της διατάξεως περί παραπομπής.

52 Θα πρέπει να αναφέρω, χάριν πληρότητας, ότι στην απόφασή του της 23ης Δεκεμβρίου 2015, Επιτροπή κατά Ελλάδας (C-180/14, μη δημοσιευθείσα, EU:C:2015:840), το Δικαστήριο επανέλαβε τα συμπεράσματα στα οποία είχε καταλήξει στην απόφαση Simar και Jaeger (βλ. σκέψεις 36 και 37 της εν λόγω αποφάσεως).

53 Απόφαση της 10ης Σεπτεμβρίου 2015 (C-266/14, EU:C:2015:578).

54 Βλ. σκέψεις 35, 37 και 39 της εν λόγω αποφάσεως.

57. Θεωρώ ότι η κρίση ότι «η υποχρέωση φυσικής παρουσίας σε τόπο ο οποίος έχει καθοριστεί από τον εργοδότη προκειμένου να παρασχεθούν αμέσως οι κατάλληλες υπηρεσίες» είναι ο «καθοριστικός παράγοντας», προκειμένου να διαπιστωθεί τι συνιστά ή δεν συνιστά χρόνο εργασίας, θα πρέπει να ερμηνεύεται με κάποια προσοχή. Αναμφίβολα, έχει εφαρμογή σε υποθέσεις όπως οι υποθέσεις Jaeger και Dellas, όπου η σχετική υποχρέωση συνίστατο στην παραμονή του εργαζομένου κατά τον χρόνο εφημερίας του στις εγκαταστάσεις του εργοδότη. Το γεγονός ότι ο εργαζόμενος δεν χρειάζεται να δαπανά όλον τον χρόνο του εκεί ασκώντας πραγματικά τα εργασιακά του καθήκοντα δεν ασκούσε επιρροή. Επίσης, δεν είχε καθοριστική σημασία στην υπόθεση Grigore, όπου το Δικαστήριο τόνισε επίσης τον βαθμό ελευθερίας που απολαύει ο εργαζόμενος. Πράγματι, το στοιχείο αυτό βρέθηκε στο επίκεντρο της αποφάσεως του Δικαστηρίου στην υπόθεση Simar. Κατά την άποψή μου, εξίσου σημαντική είναι η ποιότητα του χρόνου που απολαύει ο εργαζόμενος κατά τη χρονική περίοδο που βρίσκεται σε επιφυλακή (όπως μπορεί να συναχθεί, για παράδειγμα, από τη δυνατότητά του να ασχοληθεί με τα προσωπικά του ενδιαφέροντα ή την οικογένειά του)⁵⁵. Το γεγονός ότι, σε οποιαδήποτε συγκεκριμένη περίπτωση, ο εργαζόμενος μπορεί να είναι υποχρεωμένος να διανύει τον χρόνο επιφυλακής του εντός μιας ακτίνας η οποία είναι σχετικά κοντά στον τόπο εργασίας του δεν μειώνει, κατά την άποψή μου, την ανάγκη να λαμβάνεται υπόψη η ποιότητα του χρόνου που δαπανά εκεί. Πέραν των περιπτώσεων στις οποίες ο εργαζόμενος έχει τη δυνατότητα να παρέμβει εξ αποστάσεως, η ίδια η φύση αυτού του είδους εργασιακών καθηκόντων μπορεί να επιβάλλει στον εργαζόμενο την υποχρέωση διαμονής του κοντά στον τόπο εργασίας του. Στο πλαίσιο αυτό, εκείνο που έχει πρωταρχική σημασία είναι η ποιότητα του χρόνου που αυτός δαπανά κατ' αυτόν τον τρόπο και όχι η απαιτούμενη εγγύτητα με τον τόπο εργασίας του. Εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο, ως το μόνο δικαστήριο που μπορεί να αποφανθεί επί των πραγματικών περιστατικών, να εξακριβώσει αν η ποιότητα του χρόνου που δαπανά ο R. Matzak κατά το διάστημα που βρίσκεται σε επιφυλακή θίγεται σε τέτοιον βαθμό από τους επιβαλλόμενους από τον εργοδότη του περιορισμούς ώστε ο χρόνος αυτός να πρέπει να χαρακτηριστεί ως χρόνος εργασίας.

58. Κατά συνέπεια, φρονώ ότι η απάντηση που πρέπει να δοθεί στο τέταρτο προδικαστικό ερώτημα είναι ότι ο ορισμός του «χρόνου εργασίας» στο άρθρο 2, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 δεν πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι εκτείνεται αυτομάτως σε εργαζομένους οι οποίοι τελούν σε επιφυλακή και είναι υποχρεωμένοι να μπορούν να ανταποκριθούν σε κλήσεις από τον εργοδότη τους εντός πολύ σύντομου χρονικού διαστήματος (χωρίς παράλληλα να απαιτείται η φυσική παρουσία τους στις εγκαταστάσεις του εργοδότη τους) και των οποίων η δυνατότητα ασκήσεως άλλων δραστηριοτήτων κατά την επίμαχη χρονική περίοδο περιορίζεται αναλόγως. Αντιθέτως, πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η ποιότητα του χρόνου που απολαμβάνει ο εργαζόμενος κατά το διάστημα που εκτελεί τη συγκεκριμένη υποχρέωση, υπό τη μορφή, για παράδειγμα, της δυνατότητας να ασχολείται με τα προσωπικά του ενδιαφέροντα και την οικογένειά του. Στο πλαίσιο αυτό, πρωταρχική σημασία έχει η ποιότητα του χρόνου που δαπανά κατ' αυτόν τον τρόπο ο εργαζόμενος και όχι η απαιτούμενη εγγύτητα με τον τόπο εργασίας του. Το ζήτημα αν, σε μια συγκεκριμένη περίπτωση, ο χρόνος αυτός μπορεί να χαρακτηριστεί ως «χρόνος εργασίας» εναπόκειται στην κρίση του εθνικού δικαστηρίου, το οποίο αποφαίνεται επί των πραγματικών περιστατικών.

⁵⁵ Βλ. προτάσεις του γενικού εισαγγελέα A. Saggio στην υπόθεση Simar (C-303/98, EU:C:1999:621, σημείο 37). Βλ., επίσης, απόφαση της 10ης Σεπτεμβρίου 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, σκέψη 37), όπου το Δικαστήριο έκρινε ότι «[...] η δυνατότητα των εργαζομένων να διαχειρίζονται τον χρόνο τους χωρίς σημαντικούς περιορισμούς και να ασχολούνται με τα ενδιαφέροντά τους συνιστά στοιχείο ικανό να αποδείξει ότι η συγκεκριμένη χρονική περίοδος δεν συνιστά χρόνο εργασίας κατά την έννοια της οδηγίας 2003/88».

Πρόταση

59. Υπό το πρίσμα όλων των ανωτέρω εκτιμήσεων, φρονώ ότι το Δικαστήριο πρέπει να απαντήσει στα ερωτήματα του Cour du travail de Bruxelles (εφετείο εργατικών διαφορών, Βρυξέλλες, Βέλγιο) ως εξής:

- (1) Το άρθρο 17, παράγραφος 3, στοιχείο γ', σημείο iii, της οδηγίας 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργανώσεως του χρόνου εργασίας, πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι τα κράτη μέλη μπορούν να εξαιρούν μόνον από τις διατάξεις της οδηγίας αυτής που απαριθμούνται στο άρθρο της 17, παράγραφος 3, ορισμένες κατηγορίες πυροσβεστών οι οποίοι έχουν προσληφθεί από τις δημόσιες πυροσβεστικές αρχές. Δεν επιτρέπει στα κράτη μέλη να εξαιρούν αυτούς τους εργαζομένους από όλες τις διατάξεις με τις οποίες μεταφέρθηκε η οδηγία και, ιδίως, από τις διατάξεις με τις οποίες ορίζεται τι συνιστά «χρόνο εργασίας» και «περίοδο αναπαύσεως» όσον αφορά τους εν λόγω εργαζομένους.
- (2) Η οδηγία 2003/88 πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι δεν επιτρέπει στον εθνικό νομοθέτη κράτους μέλους να διατηρήσει ή να θεσπίσει ορισμό της έννοιας «χρόνος εργασίας» ο οποίος θα είναι λιγότερο περιοριστικός σε σχέση με αυτόν που περιέχεται στην οδηγία. Πάντως, ο νομοθέτης αυτός δύναται να ενισχύσει την προστασία που η οδηγία παρέχει στους εργαζομένους, υπό την προϋπόθεση ότι, πράττοντας αυτό, δεν θα αποστεί από τους όρους που χρησιμοποιούνται στον εν λόγω ορισμό.
- (3) Ο ορισμός του «χρόνου εργασίας» που παρατίθεται στο άρθρο 2 της οδηγίας 2003/88 δεν έχει εφαρμογή, αυτομάτως και άνευ ετέρου, για να ρυθμίσει τις αμοιβές που οι εργαζόμενοι δικαιούνται να λάβουν λόγω της παρεχόμενης από την ανωτέρω οδηγία προστασίας όσον αφορά την ασφάλεια και την υγεία. Πάντως, μολονότι η οδηγία αυτή δεν απαιτεί από τα κράτη μέλη να εφαρμόζουν τον ορισμό του «χρόνου εργασίας» σε ζητήματα μισθολογικών απολαβών, από την άλλη πλευρά δεν ορίζει ότι δεν μπορούν να το πράττουν. Επομένως, τα κράτη μέλη είναι ελεύθερα να θεσπίζουν εθνικές ρυθμίσεις ορίζουσες ότι οι αμοιβές μιας ή περισσότερων κατηγοριών εργαζομένων πρέπει να βασίζονται στον εν λόγω ορισμό.
- (4) Ο ορισμός του «χρόνου εργασίας» στο άρθρο 2, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 δεν πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι εκτείνεται αυτομάτως σε εργαζομένους οι οποίοι τελούν σε επιφυλακή και είναι υποχρεωμένοι να μπορούν να ανταποκριθούν σε κλήσεις από τον εργοδότη τους εντός πολύ σύντομου χρονικού διαστήματος (χωρίς παράλληλα να απαιτείται η φυσική παρουσία τους στις εγκαταστάσεις του εργοδότη τους) και των οποίων η δυνατότητα ασκήσεως άλλων δραστηριοτήτων κατά την επίμαχη χρονική περίοδο περιορίζεται αναλόγως. Αντιθέτως, πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η ποιότητα του χρόνου που απολαμβάνει ο εργαζόμενος κατά το διάστημα που εκτελεί τη συγκεκριμένη υποχρέωση, υπό τη μορφή, για παράδειγμα, της δυνατότητας να ασχολείται με τα προσωπικά του ενδιαφέροντα και την οικογένειά του. Στο πλαίσιο αυτό, πρωταρχική σημασία έχει η ποιότητα του χρόνου που δαπανά κατ' αυτόν τον τρόπο ο εργαζόμενος και όχι η απαιτούμενη εγγύτητα με τον τόπο εργασίας του. Το ζήτημα αν, σε μια συγκεκριμένη περίπτωση, ο χρόνος αυτός μπορεί να χαρακτηριστεί ως «χρόνος εργασίας» εναπόκειται στην κρίση του εθνικού δικαστηρίου, το οποίο αποφαινεται επί των πραγματικών περιστατικών.