



Συλλογή της Νομολογίας

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ
GIOVANNI PITRUZZELLA
της 6ης Οκτωβρίου 2020¹

Υπόθεση C-580/19

RJ

κατά

Stadt Offenbach am Main

[αίτηση του Verwaltungsgericht Darmstadt
(διοικητικού πρωτοδικείου Darmstadt, Γερμανία)
για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως]

«Προδικαστική παραπομπή – Προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων – Οργάνωση του χρόνου εργασίας – Έννοιες του χρόνου εργασίας και της περιόδου ανάπαυσης – Επαγγελματίες πυροσβέστες – Επιφυλακή χωρίς τόπο καθορισμένο από τον εργοδότη»

1. Υπό ποιες προϋποθέσεις μπορεί ο χρόνος τον οποίο περνά ο εργαζόμενος σε επιφυλακή να θεωρηθεί χρόνος εργασίας;
2. Μπορεί η έννοια του χρόνου εργασίας η οποία περιέχεται στην οδηγία 2003/88/ΕΚ² να επεκταθεί ώστε να καταλαμβάνει καταστάσεις στις οποίες ο εργαζόμενος, καίτοι δεν ευρίσκεται «στην εργασία», τελεί σε κατάσταση στην οποία δεν διαθέτει δυνατότητα πραγματικής ανάπαυσης; Επιπλέον, ποια είναι τα χαρακτηριστικά της «πραγματικής ανάπαυσης» σύμφωνα με τον σκοπό της προστασίας της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων που επιδιώκει η ίδια οδηγία;
3. Είναι δυνατόν να υπάρχουν «γκρίζες ζώνες» στις οποίες ο εργαζόμενος δεν ευρίσκεται σε «χρόνο εργασίας» αλλά ούτε και σε περίοδο ανάπαυσης;
4. Αυτά είναι κατ' ουσίαν τα ερωτήματα που ανακύπτουν στην υπό κρίση υπόθεση, η οποία, εξεταζόμενη παράλληλα με την υπόθεση C-344/19, παρέχει στο Δικαστήριο την ευκαιρία να αποφανθεί επί του ζητήματος του νομικού χαρακτηρισμού των περιόδων εφημερίας ετοιμότητας και επιφυλακής υπό το πρίσμα της οδηγίας 2003/88.
5. Το Δικαστήριο έχει αποφανθεί επανειλημμένως επί του ζητήματος αυτού, πλην όμως οι ιδιαιτερότητες της υπό κρίση υπόθεσης (έλλειψη υποχρέωσης φυσικής παρουσίας του εργαζομένου σε τόπο καθορισμένο από τον εργοδότη, βραχύς χρόνος ανταπόκρισης στην κλήση

¹ Γλώσσα του πρωτοτύπου: η ιταλική.

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).

και ορισμένοι πρόσθετοι περιορισμοί επιβαλλόμενοι από τις ιδιαιτερότητες της εργασίας) καθιστούν αναγκαία την επανεξέταση των αρχών που έχουν διατυπωθεί έως τώρα προκειμένου να εκτιμηθούν ενδεχόμενες εξελίξεις των αρχών αυτών.

6. Συγκεκριμένα, πρέπει να διευκρινιστεί αν οι περίοδοι εφημερίας ετοιμότητας, κατά τις οποίες πρέπει να υπάρχει δυνατότητα συνεχούς επικοινωνίας με τον εργαζόμενο ο οποίος μπορεί να κληθεί να επέμβει, ενδεχομένως, εντός είκοσι λεπτών, πρέπει να θεωρηθούν χρόνος εργασίας ή περίοδος ανάπαυσης κατά την έννοια του άρθρου 2 της οδηγίας 2003/88.

7. Ειδικότερα, πρέπει να εκτιμηθεί το γεγονός ότι ο προσφεύγων, ο οποίος ήταν πυροσβέστης, υποχρεούνταν, σε περίπτωση κλήσης, να μεταβεί εντός του ως άνω περιορισμένου χρόνου ανταπόκρισης, με επιχειρησιακή στολή και όχημα έκτακτης ανάγκης, στα όρια του δήμου εντός του οποίου παρείχε τις υπηρεσίες του.

I. Το νομικό πλαίσιο

A. Το δίκαιο της Ένωσης

8. Η αιτιολογική σκέψη 5 της οδηγίας 2003/88 έχει ως εξής:

«Όλοι οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν επαρκείς περιόδους ανάπαυσης. Η έννοια της “ανάπαυσης” πρέπει να εκφράζεται σε μονάδες χρόνου, και συγκεκριμένα ημέρες, ώρες ή και κλάσματά τους. Οι εργαζόμενοι στην Κοινότητα πρέπει να διαθέτουν ορισμένες ελάχιστες περιόδους ανάπαυσης, ημερησίας, εβδομαδιαίας και ετήσιας καθώς και κατάλληλα διαλείμματα εργασίας. Επίσης, θα πρέπει να προβλέπεται σχετικά και μια μέγιστη κατ’ εβδομάδα διάρκεια εργασίας.»

9. Το άρθρο 2 της οδηγίας 2003/88 προβλέπει 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·

[...]

9) “επαρκής χρόνος ανάπαυσης”: η πραγματική κατάσταση κατά την οποία οι εργαζόμενοι έχουν τακτικές περιόδους ανάπαυσης, η διάρκεια των οποίων εκφράζεται σε μονάδες χρόνου και οι οποίες είναι επαρκώς μακρές και συνεχείς, ώστε να εξασφαλίζουν ότι οι εργαζόμενοι δεν θα προκαλούν σωματικές βλάβες στους ίδιους, σε συναδέλφους τους ή σε τρίτους και ότι δεν θα βλάπτουν την υγεία τους, βραχυπρόθεσμα ή μακροπρόθεσμα, λόγω κόπωσης ή άτακτων ρυθμών εργασίας.»

B. Το γερμανικό δίκαιο

10. Ο Verordnung über die Organisation, Mindeststärke und Ausrüstung der öffentlichen Feuerwehren (κανονισμός περί οργάνωσης, κατώτατου ορίου δυναμικότητας και εξοπλισμού των δημόσιων πυροσβεστικών υπηρεσιών), της 17ης Δεκεμβρίου 2003, ορίζει στο παράρτημά του τα εξής:

«Ο εξοπλισμός του επιπέδου 2, συμπεριλαμβανομένου του αναγκαίου προς τούτο προσωπικού, πρέπει κατά κανόνα να επιχειρεί στο σημείο της επεμβάσεως εντός 20 λεπτών από την ειδοποίηση [...]»

11. Κατά την Einsatzdienstverfügung der Feuerwehr Offenbach (επιχειρησιακή εγκύκλιο της δημόσιας πυροσβεστικής υπηρεσίας του δήμου Offenbach am Main), όπως ίσχυε από τις 18 Ιουνίου 2018, ο δημόσιος υπάλληλος που εκτελεί υπηρεσία «Beamter vom Einsatzleitdienst» (στο εξής: υπηρεσία «BvE») οφείλει να μεταβαίνει αμέσως στον τόπο επέμβασης κάνοντας χρήση των δικαιωμάτων παρέκκλισης από τον κώδικα οδικής κυκλοφορίας και των δικαιωμάτων προτεραιότητας που διαθέτει.

12. Όσον αφορά τις υποχρεώσεις του δημοσίου υπαλλήλου που παρέχει υπηρεσία «BvE», η ως άνω εγκύκλιος προβλέπει, στη σελίδα 6, τα εξής:

«Κατά τη διάρκεια της υπηρεσίας “BvE”, ο δημόσιος υπάλληλος οφείλει να είναι διαθέσιμος και να ευρίσκεται σε τόπο που του παρέχει τη δυνατότητα να τηρήσει τον χρόνο επέμβασης των 20 λεπτών. Ο κανόνας αυτός θεωρείται ότι έχει τηρηθεί όταν, κάνοντας χρήση των δικαιωμάτων παρέκκλισης από τον κώδικα οδικής κυκλοφορίας και των δικαιωμάτων προτεραιότητας που διαθέτει, ο δημόσιος υπάλληλος μεταβαίνει, από τον τόπο στον οποίο ευρίσκεται, στα όρια του δήμου Offenbach am Main εντός χρόνου που δεν υπερβαίνει τα 20 λεπτά. Ο εν λόγω χρόνος μετάβασης ισχύει όταν η πυκνότητα της κυκλοφορίας είναι μέτρια, η κατάσταση των οδών είναι φυσιολογική και οι καιρικές συνθήκες είναι κανονικές.»

II. Τα πραγματικά περιστατικά, η κύρια δίκη και τα προδικαστικά ερωτήματα

13. Ο RJ, προσφεύγων της κύριας δίκης, είναι δημόσιος υπάλληλος και ασκεί καθήκοντα πυροσβέστη στην πυροσβεστική υπηρεσία του Offenbach am Main.

14. Πέραν της κανονικής υπηρεσίας του, ο προσφεύγων υποχρεούται, σύμφωνα με τις διατάξεις που εφαρμόζονται στην πυροσβεστική υπηρεσία του Offenbach am Main και ως επικεφαλής ομάδας, να εκτελεί τακτικά την υπηρεσία που καλείται «BvE» (στο εξής: επιφυλακή).

15. Κατά τη διάρκεια της υπηρεσίας αυτής, ο RJ πρέπει να είναι μονίμως διαθέσιμος για επικοινωνία με έτοιμη την επιχειρησιακή στολή του καθώς και το όχημα έκτακτης ανάγκης που του παρέχει ο εργοδότης. Ο προσφεύγων οφείλει να απαντά στις τηλεφωνικές κλήσεις που δέχεται, με τις οποίες ενημερώνεται για τα συμβάντα και λαμβάνει αποφάσεις για την αντιμετώπιση αυτών. Ενίοτε, ο προσφεύγων πρέπει να σπεύδει στο σημείο αμέσου επεμβάσεως ή στην έδρα της υπηρεσίας. Όταν ευρίσκεται σε επιφυλακή, ο προσφεύγων πρέπει να επιλέγει τον τόπο παραμονής του κατά τρόπο ώστε να μπορεί να μεταβεί, με το όχημα έκτακτης ανάγκης και με επιχειρησιακή στολή, σε περίπτωση αναγκαίας επέμβασης, στα όρια του δήμου Offenbach am Main εντός είκοσι λεπτών.

16. Κατά τις εργάσιμες ημέρες, η επιφυλακή διαρκεί από τις 17.00 ως τις 7.00 της επόμενης ημέρας, ενώ, κατά το Σαββατοκύριακο, από τις 17.00 της Παρασκευής έως τις 7.00 της Δευτέρας και μπορεί να έπεται εβδομάδας 42 ωρών εργασίας.

17. Κατά μέσο όρο, ο προσφεύγων εκτελούσε υπηρεσία επιφυλακής 10 έως 15 Σαββατοκύριακα ετησίως. Στο διάστημα από την 1η Ιανουαρίου 2013 έως την 31η Δεκεμβρίου 2015, πραγματοποίησε συνολικά 126 υπηρεσίες επιφυλακής, κατά τις οποίες κλήθηκε είκοσι φορές να ανταποκριθεί σε συναγερμούς ή να μετασχει σε επεμβάσεις.

18. Ο RJ ζήτησε να αναγνωριστούν οι ως άνω περίοδοι επιφυλακής ως χρόνος εργασίας και να του καταβληθεί η σχετική αμοιβή. Με απόφαση της 6ης Αυγούστου 2014, όμως, ο εργοδότης απέρριψε τα αιτήματα αυτά εκτιμώντας ότι η εν λόγω υπηρεσία ουδόλως μπορεί να θεωρηθεί χρόνος εργασίας.

19. Την 31η Ιουλίου 2015 ο RJ άσκησε προσφυγή ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου υποστηρίζοντας ότι οι περίοδοι εφημερίας ετοιμότητας μπορούν να θεωρηθούν χρόνος εργασίας επίσης όταν, καίτοι ο εργαζόμενος δεν υποχρεούται να ευρίσκεται σε τόπο καθορισμένο από τον εργοδότη, ο εργοδότης καθορίζει εντούτοις πολύ βραχύ χρονικό διάστημα εντός του οποίου ο εργαζόμενος πρέπει να μεταβεί στην εργασία. Εν προκειμένω, ο RJ υποστηρίζει ότι, σε περίπτωση συναγερμού, και προκειμένου να μπορεί να τηρεί το χρονικό διάστημα των είκοσι λεπτών, έπρεπε να αναχωρεί αμέσως από την κατοικία του και, επομένως, δεν ήταν σε θέση να ασχοληθεί με δραστηριότητες οι οποίες δεν επιδέχονταν διακοπή. Επιπλέον, όποτε ευρισκόταν εκτός της κατοικίας του, μπορούσε να επιδοθεί μόνο σε δραστηριότητες κατά την άσκηση των οποίων παρέμενε σε άμεση εγγύτητα με το όχημά του. Επομένως, κατά την υπηρεσία επιφυλακής, ο προσφεύγων υπέκειτο σε σοβαρούς περιορισμούς όσον αφορά την ελευθερία επιλογής των δραστηριοτήτων με τις οποίες μπορούσε να ασχοληθεί, ειδικότερα δε με τα παιδιά του.

20. Κατά την άποψη του εργοδότη, αντιθέτως, η υπηρεσία «BvE» δεν μπορεί να θεωρηθεί χρόνος εργασίας, δεδομένου ότι ο RJ δεν υποχρεούνταν να παραμένει διαθέσιμος σε τόπο καθορισμένο από τον εργοδότη και ευρισκόμενο εκτός του πλαισίου της ιδιωτικής ζωής του. Ο χρόνος των είκοσι λεπτών που διέθετε ο προσφεύγων για να μεταβεί στα όρια του δήμου παρείχε στον RJ τη δυνατότητα να κυκλοφορεί ελεύθερα σε επαρκή γεωγραφική έκταση, ιδίως δεδομένου ότι, κατά τη χρήση του οχήματος έκτακτης ανάγκης και της συσκευής ηχητικής και φωτεινής προειδοποίησης, ισχύουν δικαιώματα παρέκκλισης από τον κώδικα οδικής κυκλοφορίας.

21. Προκαταρκτικώς, το αιτούν δικαστήριο εκτιμά ότι, κατά τη νομολογία του Δικαστηρίου, αφενός, οι δραστηριότητες που ασκούν οι δυνάμεις επέμβασης της κρατικής πυροσβεστικής υπηρεσίας εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2003/88³ και, αφετέρου, τα ζητήματα που αφορούν την αμοιβή των υπηρεσιών εφημερίας ετοιμότητας δεν εμπίπτουν, αντιθέτως, στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας⁴.

22. Ωστόσο, το αιτούν δικαστήριο εκτιμά ότι το ζήτημα που αφορά τον χαρακτηρισμό της υπηρεσίας επιφυλακής ως χρόνου εργασίας κατά την έννοια της οδηγίας 2003/88 είναι αποφασιστικής σημασίας για την επίλυση της εκκρεμούς ενώπιόν του διαφοράς. Συγκεκριμένα, βάσει του εθνικού δικαίου, ο εργοδότης του RJ υποχρεούται να αμείβει την υπηρεσία επιφυλακής με τον τρόπο που προβάλλει ο προσφεύγων μόνο στην περίπτωση κατά την οποία ο εργαζόμενος παρείχε υπηρεσίες που πρέπει να αποτιμηθούν ως χρόνος εργασίας κατά παράβαση της μέγιστης επιτρεπόμενης εβδομαδιαίας διάρκειας εργασίας που προβλέπεται στην οδηγία 2003/88.

³ Βλ. διάταξη της 14ης Ιουλίου 2005, Personalrat der Feuerwehr Hamburg (C-52/04, EU:C:2005:467, σκέψη 52).

⁴ Βλ. απόφαση της 21ης Φεβρουαρίου 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, σκέψη 24 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

Επιπλέον, η προσφυγή του RJ με αίτημα να αναγνωριστεί ότι η υπηρεσία επιφυλακής συνιστά χρόνο εργασίας δεν αφορά την καταβολή τυχόν διαφορετικής αμοιβής, αλλά σκοπεύει στην αποφυγή, στο μέλλον, της απασχόλησης του προσφεύγοντος καθ' υπέρβαση του ανώτατου επιτρεπόμενου κατά το δίκαιο της Ένωσης χρόνου εργασίας.

23. Όσον αφορά το πρώτο προδικαστικό ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι, έως τώρα, η θέση του Δικαστηρίου είναι ότι η υπηρεσία εφημερίας ετοιμότητας εμπίπτει στον χρόνο εργασίας μόνο όταν ο εργαζόμενος υποχρεούται να ευρίσκεται σε χώρο καθορισμένο από τον εργοδότη.

24. Ωστόσο, το αιτούν δικαστήριο υπογραμμίζει ότι, στην απόφαση Matzak⁵, το Δικαστήριο έκρινε ότι η εφημερία ετοιμότητας εργαζομένου στην κατοικία του έπρεπε επίσης να χαρακτηριστεί ως χρόνος εργασίας, στηριζόμενο, αφενός, στο γεγονός ότι ο εργαζόμενος υποχρεούνταν να είναι παρών στον καθορισμένο από τον εργοδότη τόπο (στην υπόθεση αυτή, στην κατοικία του) και, αφετέρου, στον περιορισμό της δυνατότητας του εργαζομένου να ασχοληθεί με τα προσωπικά και κοινωνικά ενδιαφέροντά του λόγω της αναγκαιότητας να μεταβεί στον χώρο εργασίας εντός οκτώ λεπτών.

25. Κατά το αιτούν δικαστήριο, η κρίση του Δικαστηρίου στην απόφαση Matzak δεν αποκλείει να μπορούν να χαρακτηριστούν ως χρόνος εργασίας και περίοδοι εφημερίας ετοιμότητας όπως οι επίμαχες στην υπό κρίση υπόθεση –κατά τις οποίες ο εργοδότης δεν επιβάλλει μεν στον εργαζόμενο συγκεκριμένο τόπο στον οποίο πρέπει να είναι παρών, πλην όμως ο εργαζόμενος υπόκειται σε σημαντικούς περιορισμούς όσον αφορά την ελεύθερη επιλογή του τόπου στον οποίο ευρίσκεται και την οργάνωση του ελεύθερου χρόνου του. Αυτό συμβαίνει, για παράδειγμα, όταν –όπως στην υπό κρίση υπόθεση– ο εργοδότης, επιβάλλοντας βραχύ χρονικό διάστημα εντός του οποίου ο εργοδότης πρέπει να μεταβεί στην εργασία, καθορίζει μια γεωγραφική περιοχή εντός της οποίας πρέπει να είναι παρών ο εργαζόμενος, περιορίζοντας κατ' αυτόν τον τρόπο την ελευθερία του να επιλέξει τον τόπο στον οποίο ευρίσκεται και τις δραστηριότητες αναψυχής με τις οποίες ασχολείται.

26. Κατά το αιτούν δικαστήριο, η παρατήρηση αυτή επιβεβαιώνεται στις προτάσεις της γενικής εισαγγελέα στην υπόθεση Matzak, καθώς η γενική εισαγγελέα φαίνεται να αντιλαμβάνεται την κατάσταση η οποία οδήγησε στην απόφαση Matzak όχι υπό την έννοια ότι ο οικείος πυροσβέστης υποχρεούνταν να παραμείνει στην κατοικία του, αλλά υπό την έννοια ότι αυτός έπρεπε απλώς να είναι σε θέση να μεταβεί στον πυροσβεστικό σταθμό εντός χρονικού διαστήματος οκτώ λεπτών.

27. Επιπλέον, το αιτούν δικαστήριο παραπέμπει στη σκέψη 63 της απόφασης Matzak και στη σκέψη 66 της διάταξης Grigore⁶, από τις οποίες προκύπτει ότι η ποιότητα του χρόνου που διαθέτει ο εργαζόμενος είναι σημαντικό στοιχείο προκειμένου να καθοριστεί αν η περίοδος επιφυλακής πρέπει να χαρακτηριστεί ως χρόνος εργασίας.

28. Το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει επίσης ότι το Bundesarbeitsgericht (Ομοσπονδιακό Εργατικό Δικαστήριο, Γερμανία) έχει κρίνει ότι η περίοδος επιφυλακής συνιστά χρόνο εργασίας όταν ο εργαζόμενος υποχρεούται να μεταβεί στην εργασία εντός χρονικού διαστήματος είκοσι λεπτών, ανεξάρτητα από αν ο εργοδότης έχει καθορίσει συγκεκριμένο τόπο στον οποίο ο εργαζόμενος υποχρεούται να είναι παρών κατά τη διάρκεια της περιόδου αυτής. Συγκεκριμένα,

⁵ Βλ. απόφαση της 21ης Φεβρουαρίου 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82).

⁶ Διάταξη της 4ης Μαρτίου 2011, Grigore (C-258/10, μη δημοσιευθείσα, EU:C:2011:122).

καθοριστικός παράγοντας είναι ο περιορισμός της ελευθερίας του εργαζομένου όσον αφορά τη δυνατότητα επιλογής του τόπου στον οποίο ευρίσκεται και οργάνωσης του ελεύθερου χρόνου του λόγω του χρονικού ορίου που επιβάλλει ο εργοδότης.

29. Κατά το αιτούν δικαστήριο, θα συνιστά διάκριση η εξαίρεση των υπηρεσιών εφημερίας ετοιμότητας από τον χρόνο εργασίας για τον λόγο και μόνο ότι ο εργοδότης δεν προέβλεψε συγκεκριμένο τόπο στον οποίο ο εργαζόμενος πρέπει να είναι παρών, δεδομένου ότι, για τον εργαζόμενο, η υποχρέωση μετάβασης σε συγκεκριμένο τόπο (εν προκειμένω, στα όρια του δήμου Offenbach am Main) εντός είκοσι λεπτών, με τη στολή του και με το όχημα έκτακτης ανάγκης, μπορεί να έχει συνέπειες, όσον αφορά την οργάνωση του ελεύθερου χρόνου του, οι οποίες είναι τελικώς τόσο περιοριστικές όσο και οι συνέπειες που απορρέουν από την επιβολή, εκ μέρους του εργοδότη, συγκεκριμένου τόπου στον οποίο πρέπει να ευρίσκεται. Το αιτούν δικαστήριο επαναλαμβάνει επίσης ότι, επιβάλλοντας στον εργαζόμενο βραχύ χρονικό περιθώριο επέμβασης, ο εργοδότης επιβάλλει σε αυτόν, έμμεσα, και τον τόπο στον οποίο υποχρεούται να είναι παρών και, επομένως, περιορίζει σημαντικά τη δυνατότητα του εργαζομένου να διάγει την προσωπική ζωή του όπως αυτός επιθυμεί.

30. Εξάλλου, όσον αφορά το ζήτημα του ορισμού της έννοιας του χρόνου εργασίας, το αιτούν δικαστήριο εκτιμά ότι πρέπει να ληφθεί υπόψη το γεγονός ότι, δεδομένης της ψηφιοποίησης της εργασίας και της ύπαρξης της τηλεργασίας, το στοιχείο της επιβολής από τον εργοδότη συγκεκριμένου τόπου στον οποίο πρέπει να ευρίσκεται ο εργαζόμενος θα πρέπει να έχει υποδεέστερη σημασία για τον ορισμό της έννοιας αυτής.

31. Σε σχέση με το δεύτερο προδικαστικό ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο υπενθυμίζει ότι το κριτήριο που εφάρμοσε το Bundesverwaltungsgericht (Ομοσπονδιακό Διοικητικό Δικαστήριο, Γερμανία) προκειμένου να καθορίσει αν η υπηρεσία εφημερίας ετοιμότητας εμπίπτει στον χρόνο εργασίας συνδέεται με το αν, βάσει της εμπειρίας, πρέπει να θεωρείται αναμενόμενο ότι ο εργαζόμενος θα κληθεί να επιστρέψει στην υπηρεσία. Στο πλαίσιο αυτό, καθοριστικός παράγοντας είναι η αναμενόμενη συχνότητα κλήσης του εργαζομένου να επιστρέψει στην υπηρεσία κατά την εφημερία ετοιμότητας και, επομένως, εάν αυτή διακόπτεται μόνο περιστασιακά λόγω ανάγκης επέμβασης, δεν θα πρόκειται για χρόνο εργασίας.

32. Σε περίπτωση καταφατικής απάντησης στο πρώτο προδικαστικό ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, επομένως, να διευκρινιστεί αν, όσον αφορά τον χαρακτηρισμό ως χρόνου εργασίας της εφημερίας ετοιμότητας η οποία δεν πραγματοποιείται υποχρεωτικώς στον τόπο εργασίας ή στην κατοικία του εργαζομένου, πλην όμως, λόγω των χαρακτηριστικών της, συνεπάγεται σημαντικούς περιορισμούς στην οργάνωση του ελεύθερου χρόνου των εργαζομένων, η συχνότητα των αιτημάτων επέμβασης μπορεί να είναι στοιχείο το οποίο έχει σημασία.

33. Υπό τις συνθήκες αυτές, το Verwaltungsgericht Darmstadt (διοικητικό πρωτοδικείο Darmstadt, Γερμανία) αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Έχει το άρθρο 2 της οδηγίας 2003/88/ΕΚ την έννοια ότι ο χρόνος εφημερίας ετοιμότητας, κατά τη διάρκεια του οποίου ο εργαζόμενος έχει την υποχρέωση να μεταβεί εντός είκοσι λεπτών με επιχειρησιακή στολή και όχημα έκτακτης ανάγκης στα όρια του δήμου της υπηρεσίας του, πρέπει να θεωρηθεί ως χρόνος εργασίας, μολονότι ο εργοδότης δεν έχει καθορίσει τόπο στον

οποίο ο εργαζόμενος υποχρεούται να είναι φυσικά παρών, πλην όμως ο εργαζόμενος υπόκειται σε σημαντικούς περιορισμούς ως προς την επιλογή του τόπου παραμονής του και ως προς τις δυνατότητες που έχει να ασχοληθεί με τα προσωπικά και κοινωνικά ενδιαφέροντά του;

2) Σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως στο πρώτο προδικαστικό ερώτημα: Έχει το άρθρο 2 της οδηγίας 2003/88/ΕΚ, σε περίπτωση όπως αυτή του πρώτου προδικαστικού ερωτήματος, την έννοια ότι, κατά τον ορισμό της έννοιας του χρόνου εργασίας, πρέπει να λαμβάνεται επίσης υπόψη το αν και σε ποιον βαθμό, κατά τη διάρκεια μιας εφημερίας ετοιμότητας της οποίας ο τόπος εκτελέσεως δεν έχει καθοριστεί από τον εργοδότη, ο εργαζόμενος πρέπει κατά κανόνα να αναμένει ότι θα κληθεί στην υπηρεσία;»

III. Νομική ανάλυση

A. Εισαγωγικές παρατηρήσεις

1. Επί του παραδεκτού

34. Η οδηγία 2003/88, η οποία στηρίζεται στο άρθρο 153, παράγραφος 2, ΣΛΕΕ, ρυθμίζει απλώς ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας προς εξασφάλιση της προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων και δεν έχει εφαρμογή, κατά την έννοια της παραγράφου 5 του ίδιου άρθρου, επί του ζητήματος των αποδοχών των εργαζομένων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της, εξαιρουμένης της ιδιαίτερης περίπτωσης η οποία αφορά την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών και την οποία προβλέπει το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας αυτής⁷. επομένως, καταρχήν, η οδηγία αυτή δεν εφαρμόζεται στις αποδοχές των εργαζομένων.

35. Το γεγονός ότι αντικείμενο της κύριας δίκης είναι το αίτημα καταβολής αμοιβής για τις ώρες διαρκούς επιφυλακής, ως χρόνου εργασίας, δεν συνεπάγεται ότι δεν θα πρέπει να απαντηθούν τα προδικαστικά ερωτήματα που υποβλήθηκαν στο Δικαστήριο στην υπό κρίση υπόθεση.

36. Συγκεκριμένα, από την απόφαση περί παραπομπής συνάγεται ότι το εθνικό δικαστήριο ζητεί την παροχή ενδείξεων για την ερμηνεία του άρθρου 2 της οδηγίας 2003/88, την οποία κρίνει αναγκαία για την επίλυση της διαφοράς της κύριας δίκης. Το γεγονός ότι η διαφορά αυτή αφορά, σε τελευταία ανάλυση, ζήτημα αμοιβής είναι άνευ σημασίας, δεδομένου ότι απόκειται στο εθνικό δικαστήριο και όχι στο Δικαστήριο να επιλύσει το ζήτημα αυτό στο πλαίσιο της κύριας δίκης⁸.

37. Φρονώ, συνεπώς, ότι τα προδικαστικά ερωτήματα του αιτούντος δικαστηρίου υποβάλλονται παραδεκτώς.

⁷ Βλ., εσχάτως, απόφαση της 21ης Φεβρουαρίου 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, σκέψεις 23 και 24), και ήδη απόφαση της 26ης Ιουλίου 2017, Hälvä κ.λπ. (C-175/16, EU:C:2017:617, σκέψη 25 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

⁸ Βλ. απόφαση της 21ης Φεβρουαρίου 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, σκέψη 26).

B. Σκοπός της οδηγίας, έννοιες του χρόνου εργασίας και της επιφυλακής

38. Σκοπός της οδηγίας 2003/88 είναι ο καθορισμός ελάχιστων προδιαγραφών για τη βελτίωση της προστασίας της υγείας και της ασφάλειας στους χώρους εργασίας και ο σκοπός αυτός επιτυγχάνεται, μεταξύ άλλων, με την εναρμόνιση των εθνικών νομοθεσιών σχετικά με τον χρόνο εργασίας⁹.

39. Η φιλοδοξία αυτή είναι καθοριστικό στοιχείο της οικοδόμησης του ευρωπαϊκού κοινωνικού δικαίου. Αφού καθόρισε, βάσει του άρθρου 153 ΣΛΕΕ, τις γενικές αρχές για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων στην οδηγία 89/391/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 12ης Ιουνίου 1989, ο νομοθέτης έδωσε συγκεκριμένη υπόσταση σε αυτές τις κατευθυντήριες γραμμές μέσω μιας σειράς ειδικών οδηγιών. Σε αυτές καταλέγεται, ακριβώς, η οδηγία 2003/88, η οποία κωδικοποίησε την προϊσχύσασα οδηγία 93/104/ΕΚ του Συμβουλίου, της 23ης Νοεμβρίου 1993¹⁰.

40. Για την επίτευξη του ως άνω σκοπού, οι διατάξεις της οδηγίας 2003/88 καθορίζουν ελάχιστες περιόδους ημερήσιας και εβδομαδιαίας ανάπαυσης καθώς και, όσον αφορά τη μέση διάρκεια της εβδομαδιαίας εργασίας, ανώτατο όριο σαράντα οκτώ ωρών, συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών.

41. Με τις προμνησθείσες διατάξεις τίθεται σε εφαρμογή το άρθρο 31 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων, το οποίο ορίζει, στην παράγραφο 1, ότι «[κ]άθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα σε συνθήκες εργασίας οι οποίες σέβονται την υγεία, την ασφάλεια και την αξιοπρέπειά του» και προβλέπει, εν συνεχεία, στην παράγραφο 2 ότι «[κ]άθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα σε ένα όριο μέγιστης διάρκειας εργασίας, σε ημερήσιες και εβδομαδιαίες περιόδους ανάπαυσης καθώς και σε ετήσια περίοδο αμειβόμενων διακοπών». Το δικαίωμα αυτό συνδέεται άμεσα με τον σεβασμό της ανθρωπίνης αξιοπρέπειας η οποία προστατεύεται ευρύτερα στον τίτλο Ι του Χάρτη¹¹.

42. Σε αυτό το συστηματικό πλαίσιο, το Δικαστήριο έχει αποφανθεί ότι οι κανόνες της οδηγίας 2003/88 συνιστούν ιδιαίτερης σπουδαιότητας κανόνες του κοινωνικού δικαίου της Ένωσης, οι οποίοι πρέπει να ισχύουν για κάθε εργαζόμενο ως ελάχιστες αναγκαίες προδιαγραφές για την κατοχύρωση της προστασίας της ασφάλειας και της υγείας του¹², προστασίας η οποία δεν αφορά μόνον το ατομικό συμφέρον του εργαζομένου αλλά και το συμφέρον του εργοδότη και το γενικό συμφέρον¹³.

⁹ Πρβλ. αποφάσεις της 9ης Νοεμβρίου 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, σκέψη 45), και της 10ης Σεπτεμβρίου 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, σκέψη 23).

¹⁰ Κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, δεδομένου ότι το γράμμα των άρθρων 1 έως 8 της οδηγίας 2003/88 είναι κατ' ουσίαν πανομοιότυπο με το γράμμα των άρθρων 1 έως 8 της οδηγίας 93/104/ΕΚ του Συμβουλίου, της 23ης Νοεμβρίου 1993, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας (ΕΕ 1993, L 307, σ. 18), όπως τροποποιήθηκε με την οδηγία 2000/34/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 22ας Ιουνίου 2000 (ΕΕ 2000, L 195, σ. 41), η ερμηνεία των τελευταίων αυτών διατάξεων από το Δικαστήριο ισχύει κατ' αναλογίαν και για τα προμνησθέντα άρθρα της οδηγίας 2003/88· βλ., μεταξύ πολλών, απόφαση της 21ης Φεβρουαρίου 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, σκέψη 32), και διάταξη της 4ης Μαρτίου 2011, Grigore (C-258/10, μη δημοσιευθείσα, EU:C:2011:122, σκέψη 39 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

¹¹ Πρβλ. επίσης προτάσεις του γενικού εισαγγελέα E. Tanchev στην υπόθεση King (C-214/16, EU:C:2017:439, σημείο 36).

¹² Βλ. αποφάσεις της 10ης Σεπτεμβρίου 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, σκέψη 24), και της 1ης Δεκεμβρίου 2005, Dellas κ.λπ. (C-14/04, EU:C:2005:728, σκέψη 49 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία)· διάταξη της 4ης Μαρτίου 2011, Grigore (C-258/10, μη δημοσιευθείσα, EU:C:2011:122, σκέψη 41).

¹³ Βλ. προτάσεις του γενικού εισαγγελέα Y. Bot στην υπόθεση Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:338, σημείο 52).

43. Κατά την άποψή μου, η πρώτη συνέπεια η οποία μπορεί να αντληθεί από τον λειτουργικό δεσμό μεταξύ της οδηγίας 2003/88 και των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων που αναγνωρίζει ο Χάρτης είναι ότι η ερμηνεία της οδηγίας 2003/88 και ο καθορισμός του πεδίου εφαρμογής της πρέπει να καθιστούν δυνατή την πλήρη και πραγματική απόλαυση των δικαιωμάτων που αυτή αναγνωρίζει στους εργαζομένους, με την εξάλειψη κάθε εμποδίου το οποίο μπορεί εν τοις πράγμασι να την περιορίζει ή να τη θίγει¹⁴.

44. Για τον σκοπό αυτό, κατά την ερμηνεία και την εφαρμογή της οδηγίας 2003/88, πρέπει να λαμβάνεται υπόψη ότι, όπως έχει επανειλημμένως επισημάνει το Δικαστήριο, ο εργαζόμενος πρέπει να θεωρείται το ασθενές μέρος στο πλαίσιο της σχέσης εργασίας και, επομένως, είναι αναγκαίο να μην παρέχεται στον εργοδότη η ευχέρεια να του επιβάλει περιορισμό των δικαιωμάτων του¹⁵.

45. Τούτου λεχθέντος, η *ratio* της προστασίας υπήρξε η κατευθυντήρια γραμμή που ακολούθησε το Δικαστήριο για την ερμηνεία της οδηγίας 2003/88.

46. Σαφές και σημαντικό παράδειγμα της τελολογικά κατευθυνόμενης προσέγγισης του Δικαστηρίου αποτελεί πρωτίστως η ερμηνεία που αυτό έχει δώσει στους ορισμούς του «χρόνου εργασίας» και της «περιόδου ανάπαυσης»: η ερμηνεία αυτή διατάραξε τις κανονιστικές ισορροπίες σε πολλά κράτη μέλη¹⁶.

47. Συγκεκριμένα, η οδηγία, κατά την οριοθέτηση της έννοιας του *χρόνου εργασίας*, η οποία είναι χρήσιμη για τον σκοπό της εφαρμογής των μορφών προστασίας που προβλέπονται σε αυτήν, παραπέμπει σε «κάθε [περίοδο] κατά τη διάρκεια της οποίας ο εργαζόμενος ευρίσκεται *στην εργασία, στη διάθεση του εργοδότη και ασκεί τη δραστηριότητα ή τα καθήκοντά του* [¹⁷] [...]»· αντιστοίχως, ως *περίοδος ανάπαυσης* νοείται «κάθε περίοδος που δεν είναι χρόνος εργασίας» (άρθρο 2, σημεία 1 και 2).

48. Όπως έχει επανειλημμένως διευκρινίσει το Δικαστήριο, οι κατά την οδηγία 2003/88 έννοιες του «χρόνου εργασίας» και του «χρόνου ανάπαυσης» συνιστούν έννοιες του δικαίου της Ένωσης που πρέπει να ορίζονται βάσει αντικειμενικών χαρακτηριστικών, σε συνάρτηση με το σύστημα και τον σκοπό της εν λόγω οδηγίας, αντικείμενο της οποίας είναι η θέσπιση των ελάχιστων προδιαγραφών για τη βελτίωση των συνθηκών ζωής και εργασίας των εργαζομένων¹⁸. Επομένως, οι έννοιες αυτές «δεν πρέπει να ερμηνεύονται βάσει των επιταγών των διαφόρων νομοθετικών ρυθμίσεων των κρατών μελών [...]. Μόνο μία τέτοια αυτοτελής ερμηνεία μπορεί να διασφαλίσει την πλήρη αποτελεσματικότητα της οδηγίας αυτής καθώς και την ομοιόμορφη εφαρμογή των εν λόγω εννοιών στο σύνολο των κρατών μελών. [...] [Τ]ο γεγονός ότι ο ορισμός της έννοιας του χρόνου εργασίας παραπέμπει στις “εθνικές νομοθεσίες και/ή πρακτικές” δεν σημαίνει ότι τα κράτη μέλη μπορούν να ορίζουν μονομερώς το περιεχόμενο αυτής της έννοιας. Επίσης τα κράτη μέλη δεν μπορούν να εξαρτούν από οποιαδήποτε προϋπόθεση το δικαίωμα των εργαζομένων να λαμβάνονται δεόντως υπόψη αυτός ο χρόνος εργασίας και, επομένως, ο χρόνος αναπαύσεως, δεδομένου ότι ένα τέτοιο δικαίωμα απορρέει ευθέως από τις διατάξεις αυτής της οδηγίας.

¹⁴ Βλ. προτάσεις μου στην υπόθεση CCOO (C-55/18, EU:C:2019:87, σημείο 39).

¹⁵ Βλ. απόφαση της 25ης Νοεμβρίου 2010, Fuß (C-429/09, EU:C:2010:717, σκέψη 80 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία). Βλ. επίσης απόφαση της 6ης Νοεμβρίου 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, σκέψη 41).

¹⁶ Υπ’ αυτή την έννοια, στη θεωρία βλ. V. Leccese, «Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time», σε E. Ales, M. Bell, O. Deinert, S. Robin-Olivier (επιμ.), *International and European Labour Law. Article-by-Article Commentary*, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2018, σ. 1285-1332, ιδίως σ. 1291.

¹⁷ Η υπογράμμιση δική μου.

¹⁸ Βλ. απόφαση της 21ης Φεβρουαρίου 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, σκέψη 62), και απόφαση της 10ης Σεπτεμβρίου 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, σκέψη 27).

Οποιαδήποτε άλλη ερμηνεία θα διακύβευε τον σκοπό της οδηγίας 93/104 [19], που έγκειται στην εναρμόνιση της προστασίας της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων με τη θέσπιση κατώτατων ορίων προστασίας»²⁰.

49. Επομένως, το Δικαστήριο εφαρμόζει σαφώς δυαδική προσέγγιση: ο χρόνος του εργαζομένου είναι χρόνος εργασίας ή χρόνος ανάπαυσης.

50. Συγκεκριμένα, οι έννοιες του «χρόνου εργασίας» και της «περιόδου ανάπαυσης» «είναι αλληλοαποκλειόμενες»²¹. Στο παρόν στάδιο εξέλιξης του δικαίου της Ένωσης, «ο χρόνος εφημερίας ενός εργαζομένου στο πλαίσιο των δραστηριοτήτων τις οποίες αναπτύσσει για τον εργοδότη του πρέπει να χαρακτηρίζεται είτε ως “χρόνος εργασίας” είτε ως “περίοδος ανάπαυσης”»²².

51. Στη θεωρία, έχει διατυπωθεί η άποψη ότι «το δυαδικό αυτό σύστημα εμφανίζει το πλεονέκτημα της απλότητας, αλλά δεν στερείται μειονεκτημάτων»²³. Συγκεκριμένα, έχει υποστηριχθεί, μεταξύ άλλων, ότι, κατά την περίοδο επιφυλακής, ακόμη και αν ο εργαζόμενος δεν παρέχει καμία εργασία, η ελευθερία κυκλοφορίας, η ποιότητα της ανάπαυσης, η δυνατότητα να ασχοληθεί με τα ενδιαφέροντά του περιορίζονται, έστω και αν δεν αποκλείονται εξ ολοκλήρου· μέσω του χαρακτηρισμού της περιόδου επιφυλακής ως ανάπαυσης, ο εργαζόμενος ενδέχεται να ευρίσκεται συστηματικά σε επιφυλακή μεταξύ δύο περιόδων εργασίας.

52. Επί του ζητήματος αυτού, έχει αναπτυχθεί ευρεία θεωρητική συζήτηση σχετικά με τη δυνατότητα προσδιορισμού ενός *tertium genus* μεταξύ χρόνου εργασίας και ανάπαυσης²⁴.

53. Στο παρόν στάδιο, καίτοι αντιλαμβάνομαι τις ανάγκες από τις οποίες απορρέουν οι προτάσεις υπέρβασης της αυστηρής υφιστάμενης διχοτομίας²⁵, εκτιμώ ότι η υπέρβαση αυτή μπορεί να θεσπιστεί μόνο από τον Ευρωπαϊκό νομοθέτη.

54. Επ’ αυτού παρατηρώ ότι η ενδεχόμενη θέσπιση «γκρίζας ζώνης» μεταξύ εργασίας και ανάπαυσης²⁶ ενέχει κάποιον κίνδυνο όσον αφορά τη συγκεκριμένη εφαρμογή σε όλες τις χώρες και, επομένως, την ασφάλεια δικαίου.

¹⁹ Όπως προεκτέθηκε, ο σκοπός της οδηγίας 93/104 ήταν ίδιος με αυτόν της οδηγίας 2003/88, για την οποία, επομένως, εξακολουθούν να ισχύουν οι προηγούμενες ερμηνείες από το Δικαστήριο των διατάξεων της προϊσχύσασας οδηγίας.

²⁰ Βλ. απόφαση της 9ης Σεπτεμβρίου 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, σκέψεις 58 και 59).

²¹ Βλ. απόφαση της 21ης Φεβρουαρίου 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, σκέψη 55), απόφαση της 3ης Οκτωβρίου 2000, Simar (C-303/98, EU:C:2000:528, σκέψη 47), και απόφαση της 10ης Σεπτεμβρίου 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, σκέψη 26).

²² Βλ. απόφαση της 21ης Φεβρουαρίου 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, σκέψη 55).

²³ F. Kéfer και J. Clesse, «Le temps de garde inactif, entre le temps de travail et le temps de repos», *Revue de la Faculté de droit de l'Université Liège*, 2006, σ. 161.

²⁴ Βλ., αντί άλλων, A. Supiot, «Alla ricerca della concordanza dei tempi (le disavventure europee del “tempo di lavoro”)», *Lav. dir.*, 1997, σ. 15 επ.: στην ιταλική θεωρία ήδη P. Ichino, *L'orario di lavoro e i riposi. Artt. 2107-2109*, σε P. Schlesinger (επιμ.), *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè Editore, Μιλάνο, 1987, σ. 27. Πιο πρόσφατα, J.-E. Ray, «Les astreintes, un temps du troisième type», *Dr. soc. (F)*, 1999, σ. 250· J. Barthelemy, «Temps de travail et de repos: l'apport du droit communautaire», *Dr. soc. (F)*, 2001, σ. 78.

²⁵ V.L. Mitrus, «Potential implications of the Matzak judgement (quality of rest time, right to disconnect)», *European Labour Law Journal*, 2019, σ. 393, κατά τον οποίο «η δυαδική σχέση μεταξύ “χρόνου εργασίας” και “περιόδου ανάπαυσης” δεν ικανοποιεί πάντοτε τις ανάγκες της σημερινής αγοράς εργασίας».

²⁶ Όλοι οι μετέχοντες στην επ’ ακροατήριου συζήτηση αντιτάχθηκαν στη θέσπιση *tertium genus* μεταξύ εργασίας και ανάπαυσης.

55. Εν πάση περιπτώσει, φρονώ ότι είναι ιδιαίτερα δύσκολο να επιτευχθεί η υπέρβαση αυτή μέσω της ερμηνείας σαφούς και μη αμφιλεγόμενης νομοθετικής διάταξης: κάθε περίοδος που δεν είναι χρόνος εργασίας είναι περίοδος ανάπαυσης²⁷.

56. Τα στοιχεία που χαρακτηρίζουν την έννοια του χρόνου εργασίας, τα οποία διαλαμβάνονται στο άρθρο 2 της οδηγίας 2003/88, συνοψίζονται ουσιαστικώς ως εξής: 1) το κριτήριο του χώρου (ο εργαζόμενος να βρίσκεται στον χώρο εργασίας), 2) το κριτήριο της εξουσίασης (να βρίσκεται στη διάθεση του εργοδότη) και 3) το επαγγελματικό κριτήριο (να βρίσκεται στο πλαίσιο άσκησης της δραστηριότητας ή των καθηκόντων του)²⁸.

57. Όπως θα εκθέσω εν συνεχεία, το Δικαστήριο, στο πλαίσιο τελολογικά κατευθυνόμενης ερμηνείας, απέστη από τη γραμματική ερμηνεία της συγκεκριμένης διάταξης της οδηγίας²⁹.

58. Συγκεκριμένα, στις αποφάσεις σχετικά με την εφημερία ετοιμότητας, το Δικαστήριο εφάρμοσε συνεπή εξελικτική γραμμή, προκειμένου να παράσχει ένα σταθερό ερμηνευτικό πλαίσιο για τις έννοιες του χρόνου εργασίας και της περιόδου ανάπαυσης, ώστε οι περίοδοι κατά τις οποίες οι εργαζόμενοι ευρίσκονται στην ιδιαίτερη αυτή κατάσταση να εμπίπτουν στη μία ή στην άλλη έννοια.

59. Ήδη από τις πρώτες αποφάσεις του επί του ζητήματος αυτού³⁰, το Δικαστήριο διέκρινε τις δύο ακόλουθες περιπτώσεις: 1) εφημερία πραγματοποιούμενη υπό καθεστώς φυσικής παρουσίας στον τόπο εργασίας (περίοδος εφημερίας στον τόπο εργασίας) και 2) εφημερία πραγματοποιούμενη υπό καθεστώς που προβλέπει ότι πρέπει να υπάρχει δυνατότητα συνεχούς επικοινωνίας με τους εργαζομένους, αλλά δεν τους επιβάλλει την υποχρέωση παρουσίας στον τόπο εργασίας (περίοδος διαρκούς επιφυλακής).

60. Η πρώτη περίπτωση δεν συνεπάγεται ιδιαίτερα ερμηνευτικά προβλήματα, δεδομένου ότι δεν αμφισβητείται πλέον ότι εργαζόμενος ο οποίος υποχρεούται να είναι παρών και διαθέσιμος στον τόπο εργασίας ώστε να μπορεί να παρέχει τις επαγγελματικές υπηρεσίες του πρέπει να θεωρείται ότι ασκεί τα καθήκοντά του και, επομένως, ότι βρίσκεται σε χρόνο εργασίας³¹, ακόμη και κατά τον χρόνο κατά τον οποίο δεν παρέχει στην πράξη την εργασία του.

61. Η δεύτερη περίπτωση, στην οποία υπάγεται η υπό κρίση υπόθεση, είναι αναμφίβολα πιο πολύπλοκη από ερμηνευτικής απόψεως.

²⁷ Το μόνο μέσο, που δεν περιλαμβάνεται στους σκοπούς της οδηγίας 2003/88, το οποίο μπορούν να χρησιμοποιήσουν οι εθνικοί νομοθέτες για να καταστήσουν πιο ευέλικτη την έννοια του χρόνου εργασίας, υπό την έννοια της παροχής αμοιβής για τους περιορισμούς που επιβάλλονται στον εργαζόμενο κατά τη διάρκεια της περιόδου διαρκούς επιφυλακής, είναι οι αποδοχές. Συγκεκριμένα, το Δικαστήριο έχει επισημάνει επανειλημμένως την αρχή της ελευθερίας των εθνικών νομοθεσιών να προβλέπουν διαφορετικές αποδοχές για την αμοιβή καταστάσεων στις οποίες ο εργαζόμενος ευρίσκεται σε περιόδους διαρκούς επιφυλακής: βλ. απόφαση της 21ης Φεβρουαρίου 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, σκέψη 52), κατά την οποία «το άρθρο 2 της οδηγίας 2003/88 έχει την έννοια ότι δεν επιβάλλει στα κράτη μέλη να καθορίζουν τις αποδοχές των περιόδων των κατ' οίκον εφημεριών ετοιμότητας όπως αυτές της υποθέσεως της κύριας δίκης αναλόγως του χαρακτηρισμού των περιόδων αυτών ως "χρόνου εργασίας" ή ως "περιόδου ανάπαυσης"»· βλ. διάταξη της 4ης Μαρτίου 2011, Grigore (C-258/10, μη δημοσιευθείσα, EU:C:2011:122, σκέψη 84), κατά την οποία «η οδηγία 2003/88 έχει την έννοια ότι η υποχρέωση του εργοδότη να καταβάλλει τους μισθούς και τα πλεονεκτήματα που μπορούν να εξομοιωθούν με μισθούς για την περίοδο κατά τη διάρκεια της οποίας ο δασοφύλακας υποχρεούται να διασφαλίζει την εποπτεία της δασικής ζώνης, για την οποία είναι υπεύθυνος, δεν εμπίπτει στην οδηγία αυτή, αλλά στις σχετικές διατάξεις του εθνικού δικαίου».

²⁸ Βλ. προτάσεις του γενικού εισαγγελέα Υ. Βοτ στην υπόθεση Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:391, σημείο 31) και θεωρία μνημονεύομενη στην υποσημείωση 12.

²⁹ Υπ' αυτή την έννοια και η Επιτροπή στις γραπτές παρατηρήσεις της, σημείο 40.

³⁰ Βλ. απόφαση της 3ης Οκτωβρίου 2000, Simar (C-303/98, EU:C:2000:528, σκέψεις 48 έως 50).

³¹ Βλ. απόφαση της 3ης Οκτωβρίου 2000, Simar (C-303/98, EU:C:2000:528, σκέψη 48).

62. Συγκεκριμένα, ως προς την περίπτωση της επιφυλακής, το Δικαστήριο διατύπωσε διαφορετικές αρχές, επίσης λόγω των υποβληθέντων προδικαστικών ερωτημάτων, οι οποίες μπορούν εντούτοις να εφαρμοστούν με συνεκτικό τρόπο στην προμνησθείσα τελολογική προσέγγιση.

63. Αφετηρία υπήρξε η υπόθεση Simar, η οποία αφορούσε ιατρούς της ομάδας πρώτων βοηθειών σε εφημερία σε κέντρο υγείας· αυτοί όφειλαν να είναι παρόντες στον τόπο εργασίας για μέρος του χρόνου της εφημερίας, ενώ για το υπόλοιπο μέρος έπρεπε απλώς να υπάρχει «δυνατότητα επικοινωνίας» μαζί τους.

64. Όσον αφορά τη δεύτερη περίπτωση, καίτοι ήταν στη διάθεση του εργοδότη τους, δεδομένου ότι έπρεπε να υπάρχει δυνατότητα επικοινωνίας μαζί τους, οι ιατροί είχαν μεγαλύτερη ελευθερία κατά τη διαχείριση του χρόνου τους και μπορούσαν να ασχοληθούν με τα ενδιαφέροντά τους. Επομένως, ο χρόνος αυτός ενέπιπτε στην κατηγορία της «περιόδου ανάπαυσης», εξαιρουμένου του χρόνου που ασκούσαν πραγματικά την επαγγελματική δραστηριότητά τους κατόπιν κλήσης.

65. Η υπόθεση Matzak³² διαφέρει από την υπόθεση Simar κατά το ότι ο εργαζόμενος δεν ευρίσκεται στον τόπο εργασίας για να ανταποκριθεί αμέσως στην κλήση, αλλά ευρίσκεται σε τόπο που καθορίζει ο εργοδότης³³ (στην περίπτωση αυτή, στην κατοικία του εργαζομένου) με υποχρέωση ανταπόκρισης στην κλήση εντός οκτώ λεπτών.

66. Κατ' ουσίαν, το Δικαστήριο εκτίμησε ότι επιφυλακή όπως αυτή του R. Matzak έπρεπε να θεωρηθεί στο σύνολό της χρόνος εργασίας καθόσον, καίτοι δεν πραγματοποιούνταν στον τόπο εργασίας, υπέκειτο σε γεωγραφικούς (επιφυλακή σε τόπο καθορισμένο από τον εργοδότη) και χρονικούς (υποχρέωση, σε περίπτωση κλήσης, μετάβασης στον τόπο εργασίας εντός πολύ βραχέος χρονικού διαστήματος) περιορισμούς, οι οποίοι περιόριζαν σε πολύ σημαντικό βαθμό τη δυνατότητα του εργαζομένου να ασχοληθεί, κατά τον χρόνο ανάπαυσης, με τα προσωπικά και κοινωνικά ενδιαφέροντά του.

67. Το Δικαστήριο έκρινε ότι η παραμονή «σε τόπο καθορισμένο από τον εργοδότη» ισοδυναμούσε με παρουσία «στον τόπο εργασίας», δεδομένου ότι συνδυαζόταν με το γεγονός ότι η ανταπόκριση στην κλήση έπρεπε να πραγματοποιηθεί σε χρονικό διάστημα τόσο βραχύ ώστε να ισοδυναμεί σχεδόν με την έννοια του «αμέσως».

68. Επομένως, όπως είχε ήδη κρίνει σε σχέση με τις εφημερίες που πραγματοποιούνται στον τόπο εργασίας³⁴, από τη συνύπαρξη δύο στοιχείων της έννοιας του χρόνου εργασίας το Δικαστήριο συνήγαγε την ύπαρξη του τρίτου στοιχείου: η παρουσία σε τόπο καθορισμένο από τον εργοδότη και η διαθεσιμότητα για την άσκηση επαγγελματικής δραστηριότητας περιλαμβάνουν και την άσκηση της επαγγελματικής δραστηριότητας μόνο στην περίπτωση που ο χρόνος ανταπόκρισης στην κλήση είναι ιδιαίτερα βραχύς.

³² Η υπόθεση αφορούσε, ως γνωστόν, την επιφυλακή εθελοντή πυροσβέστη ο οποίος, κατά τη διάρκεια της επιφυλακής, υποχρεούνταν να παραμένει στην κατοικία του εν αναμονή κλήσης στην οποία όφειλε να ανταποκριθεί μεταβαίνοντας εντός οκτώ λεπτών στον πυροσβεστικό σταθμό, φορώντας τη στολή του, άλλως μπορούσαν να του επιβληθούν πειθαρχικές κυρώσεις.

³³ Η υπογράμμιση δική μου.

³⁴ Ως προς αυτές, το Δικαστήριο είχε συναγάγει από τη συνύπαρξη δύο στοιχείων της έννοιας του χρόνου εργασίας που προβλέπεται στο άρθρο 2 της οδηγίας 2003/88 (του κριτηρίου του χώρου, ήτοι ο εργαζόμενος να βρίσκεται στον τόπο εργασίας, και του κριτηρίου της εξουσίωσης, ήτοι να βρίσκεται στη διάθεση του εργοδότη) την ύπαρξη του τρίτου στοιχείου (του επαγγελματικού κριτηρίου, ήτοι να βρίσκεται στο πλαίσιο άσκησης της δραστηριότητας ή των καθηκόντων του).

69. Επομένως, από τη νομολογία του Δικαστηρίου συνάγεται ότι, για να θεωρηθεί η περίοδος διαρκούς επιφυλακής χρόνος εργασίας, πρέπει να συντρέχουν τρεις προϋποθέσεις: 1) ο εργαζόμενος είναι παρών σε τόπο καθορισμένο από τον εργοδότη· 2) ο εργαζόμενος είναι στη διάθεση του εργοδότη για να ανταποκριθεί στην κλήση και 3) ο χρόνος ανταπόκρισης στην κλήση είναι ιδιαίτερα περιορισμένος.

70. Στην υπό κρίση υπόθεση ζητείται από το Δικαστήριο να αξιολογήσει αν, υπό το πρίσμα της προεκτεθείσας τελεολογικής προσέγγισης της ερμηνείας της οδηγίας 2003/88, η ύπαρξη των στοιχείων αυτών είναι πάντοτε αναγκαία για να χαρακτηριστεί χρόνος εργασίας η περίοδος επιφυλακής και αν οι σχετικές υποχρεώσεις πρέπει να αξιολογηθούν συγκεκριμένα λαμβανομένων υπόψη των περιορισμών που επιβάλλονται στον εργαζόμενο, προκειμένου να καθοριστεί αν αυτοί είναι ικανοί να εμποδίζουν την πραγματική δυνατότητά του να ασχοληθεί με τα ενδιαφέροντά του κατά την περίοδο ανάπαυσης.

Γ. Τα προδικαστικά ερωτήματα: περιορισμοί επιβεβλημένοι από τον εργοδότη και πραγματική ανάπαυση

71. Με τα δύο προδικαστικά ερωτήματα, το εθνικό δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν το άρθρο 2, σημεία 1 και 2, της οδηγίας 2003/88 έχει την έννοια ότι η εφημερία που επιβάλλεται στον εργαζόμενο υπό τις περιστάσεις της υπό κρίση υπόθεσης πρέπει να χαρακτηριστεί ως «χρόνος εργασίας» ή, αντιθέτως, ως «περίοδος ανάπαυσης» κατά την έννοια των ορισμών της οδηγίας αυτής.

72. Οι ιδιαίτερες περιστάσεις που περιγράφει το αιτούν δικαστήριο, λόγω των οποίων τρέφει αμφιβολίες ως προς την ενδεχόμενη υπαγωγή περίπτωσης όπως η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης στις καταστάσεις που έχει ήδη αναλύσει το Δικαστήριο, είναι οι εξής: α) το γεγονός ότι ο εργαζόμενος έπρεπε να είναι διαθέσιμος σε περίπτωση τηλεφωνικής κλήσης και να είναι σε θέση να μεταβεί στα όρια του δήμου στον οποίο παρείχε τις υπηρεσίες του εντός είκοσι λεπτών· β) το γεγονός ότι, σε περίπτωση αιτήματος επέμβασης, ο εργαζόμενος έπρεπε να μεταβεί στον σχετικό τόπο εντός του προμνησθέντος χρονικού διαστήματος φορώντας επιχειρησιακή στολή· γ) το γεγονός ότι, κατά τη διάρκεια της περιόδου επιφυλακής, ο εργαζόμενος διέθετε υπηρεσιακό όχημα με το οποίο έπρεπε να επέμβει και κατά τη χρήση του οποίου ίσχυαν δικαιώματα παρέκκλισης από την τήρηση του κώδικα οδικής κυκλοφορίας και δ) η μικρή συχνότητα με την οποία ο εργαζόμενος καλούνταν ή υποχρεούνταν να επέμβει κατά τη διάρκεια των υπηρεσιών εφημερίας ετοιμότητας (20 φορές επί συνόλου 126 υπηρεσιών εφημερίας ετοιμότητας από το 2013 έως το 2015).

73. Τα ζητήματα τα οποία πρέπει να αξιολογηθούν υπό το πρίσμα των προεκτεθέντων είναι τα εξής: 1) ο τόπος στον οποίο πρέπει να ευρίσκεται ο εργαζόμενος κατά τη διάρκεια της περιόδου επιφυλακής· 2) ο χρόνος ανταπόκρισης στην κλήση· 3) τα χαρακτηριστικά του τρόπου επέμβασης (αναγκαιότητα ένδυσης με επιχειρησιακή στολή και διαθεσιμότητα υπηρεσιακού οχήματος) και 4) η συχνότητα με την οποία ο εργαζόμενος καλείται να ανταποκριθεί σε κλήσεις επέμβασης.

74. Όσον αφορά το πρώτο στοιχείο, ήτοι τον τόπο παραμονής κατά τη διάρκεια της επιφυλακής, από τη δικογραφία προκύπτει σαφώς ότι ο εργαζόμενος δεν υπείχε νομική υποχρέωση παραμονής ούτε στον τόπο εργασίας ούτε σε τόπο καθορισμένο από τον εργοδότη: συγκεκριμένα, ήταν ελεύθερος να περάσει τον χρόνο του όπου αυτός ήθελε και ο μοναδικός περιορισμός που του επιβαλλόταν ήταν να είναι σε θέση να μεταβεί στα όρια του δήμου Offenbach am Main εντός χρόνου ανταπόκρισης είκοσι λεπτών.

75. Το δεύτερο στοιχείο, ήτοι ο χρόνος ανταπόκρισης στην κλήση, ο οποίος ανερχόταν σε είκοσι λεπτά, είναι το πιο πολύπλοκο, δεδομένου ότι ο χρόνος αυτός δεν μπορεί να θεωρηθεί εφάμιλλος «άμεσης» ανταπόκρισης αλλά ούτε απολύτως κατάλληλος ώστε ο εργαζόμενος να μπορεί να προγραμματίζει περίοδο ανάπαυσης εν αναμονή της κλήσης.

76. Λαμβανομένων υπόψη των δύο αυτών πρώτων στοιχείων, βάσει της νομολογιακής καθοδήγησης του Δικαστηρίου η οποία προεκτέθηκε στο σημείο 69, θα πρέπει να αποκλειστεί η εξομοίωση της περιόδου επιφυλακής με χρόνο εργασίας σε περίπτωση όπως η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης. Συγκεκριμένα, ενώ η δεύτερη προϋπόθεση –να είναι ο εργαζόμενος στη διάθεση του εργοδότη για να ανταποκριθεί στην κλήση– συντρέχει αναμφίβολα, η πρώτη προϋπόθεση –να είναι ο εργαζόμενος παρών σε τόπο καθορισμένο από τον εργοδότη– δεν συντρέχει· όσον αφορά, εν συνεχεία, την τρίτη προϋπόθεση –να είναι ο χρόνος ανταπόκρισης στην κλήση ιδιαίτερα περιορισμένος–, αυτή πρέπει να ελεγχθεί δεδομένου ότι ο χρόνος ανταπόκρισης, καίτοι σαφώς μεγαλύτερος από εκείνον στην υπόθεση Matzak, είναι εντούτοις μάλλον βραχύς.

77. Το τρίτο και το τέταρτο στοιχείο –αυτό που αφορά την υποχρέωση επέμβασης με στολή και τη διαθεσιμότητα υπηρεσιακού οχήματος και αυτό που αφορά την αναμενόμενη συχνότητα των κλήσεων για επεμβάσεις κατά τη διάρκεια της επιφυλακής, αντιστοίχως– επιβάλλουν, κατά το αιτούν δικαστήριο, την ανάλυση του πραγματικού χαρακτηρισμού του χρόνου που περνά ο εργαζόμενος σε διαρκή επιφυλακή. Συγκεκριμένα, όπως προεκτέθηκε, το αιτούν δικαστήριο τρέφει αμφιβολίες ως προς το ότι, λαμβανομένων υπόψη όλων των περιστάσεων της υπό κρίση υπόθεσης, το γεγονός ότι ο εργαζόμενος δεν υποχρεούται να παραμένει, κατά τη διαρκή επιφυλακή, σε τόπο καθορισμένο από τον εργοδότη αρκεί για τον αποκλεισμό του χαρακτηρισμού του χρόνου αυτού ως χρόνου εργασίας.

78. Όσον αφορά το τρίτο στοιχείο –τα χαρακτηριστικά του τρόπου επέμβασης–, από τη δικογραφία προκύπτει ότι, κατά τις περιόδους διαρκούς επιφυλακής, όχι μόνο πρέπει ο εργαζόμενος να είναι διαθέσιμος για επικοινωνία και να επιλέγει τον τόπο στον οποίο ευρίσκεται κατά τρόπο ώστε να είναι σε θέση να μεταβεί στα όρια του δήμου Offenbach am Main εντός είκοσι λεπτών, αλλά επίσης ο εργοδότης επιβάλλει στον εργαζόμενο να επεμβαίνει με επιχειρησιακή στολή και με το όχημα έκτακτης ανάγκης που του παρέχει. Οι δύο αυτές τελευταίες περιστάσεις, οι οποίες επιδρούν στη διάρκεια του χρόνου ανταπόκρισης, είναι περιορισμοί επιβεβλημένοι από τον εργοδότη και όχι αντικειμενικές καταστάσεις οι οποίες εκφεύγουν της διευθυντικής εξουσίας του εργοδότη (εν αντιθέσει προς ό,τι συμβαίνει στην υπόθεση C-344/19 σε σχέση με την ιδιαίτερη γεωγραφική τοποθεσία του τόπου εργασίας).

79. Η απαίτηση επέμβασης με στολή συνεπάγεται μείωση του χρόνου ανταπόκρισης ανάλογα με την πολυπλοκότητα της τεχνικής στολής και του χρόνου που απαιτείται για να φορεθεί, περίσταση την οποία θα πρέπει να εκτιμήσει κατά τρόπο συγκεκριμένο το αιτούν δικαστήριο.

80. Η παροχή υπηρεσιακού μέσου για τη μετάβαση στον τόπο επέμβασης σε περίπτωση κλήσης θα μπορούσε, αντιθέτως, να αυξάνει τον χρόνο που έχει πραγματικά στη διάθεσή του ο εργαζόμενος, εάν το αιτούν δικαστήριο επιβεβαιώσει τα όσα φαίνεται να προκύπτουν από τη δικογραφία, ήτοι ότι πρόκειται για υπηρεσιακό μέσο κατά τη χρήση του οποίου ισχύουν δικαιώματα προτεραιότητας και παρέκκλισης από ορισμένες διατάξεις του κώδικα οδικής κυκλοφορίας ανάλογα με τον επείγοντα χαρακτήρα της επέμβασης. Συγκεκριμένα, τούτο θα παρέχει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να μεταβεί στον επιβεβλημένο από την αναγκαιότητα της επέμβασης προορισμό ταχύτερα απ' ό,τι αν είχε στη διάθεσή του απλώς ένα ιδιωτικό μέσο μεταφοράς ή τα συνήθη μέσα δημόσιας μεταφοράς.

81. Τέλος, τέταρτον, όσον αφορά την αναμενόμενη συχνότητα ενδεχόμενων κλήσεων του εργαζομένου ώστε να ανταποκριθεί σε συναγερούς ή επεμβάσεις κατά τη διάρκεια της περιόδου επιφυλακής, πρόκειται επίσης, κατά την άποσή μου, για στοιχείο το οποίο εμπίπτει, τουλάχιστον εν μέρει, στη διευθυντική εξουσία του εργοδότη ο οποίος μπορεί, κατά την οργάνωση της επιχειρηματικής δραστηριότητάς του, να προβεί σε προγνωστικές εκτιμήσεις ως προς την αναγκαιότητα επέμβασης. Από τη δικογραφία προκύπτει ότι, κατά τη διάρκεια της εκτέλεσης των σχετικών καθηκόντων διαρκούς επιφυλακής από το 2013 έως το 2015, ο εργαζόμενος υποχρεώθηκε να ανταποκριθεί, κατά μέσο όρο, σε 6,67 κλήσεις ετησίως. Φρονώ ότι η εν λόγω συχνότητα αιτημάτων επέμβασης δεν υποδηλώνει ότι ο εργαζόμενος πρέπει, κατά κανόνα, να αναμένει ότι ο εργοδότης θα επικοινωνήσει μαζί του ή θα του ζητήσει να επέμβει κατά τη διάρκεια της επιφυλακής. Απόκειται στο αιτούν δικαστήριο, και ως προς την περίσταση αυτή, να προβεί σε διαπιστώσεις επί της ουσίας και σε σχετικές εκτιμήσεις.

82. Εκτιμώ ότι, για την επίλυση της υπό κρίση διαφοράς, επιβεβαιώνονται οι αρχές που έχει ήδη διατυπώσει το Δικαστήριο: οι καθοριστικοί παράγοντες για τον χαρακτηρισμό της περιόδου επιφυλακής ως χρόνου εργασίας είναι οι περιορισμοί τους οποίους επιβάλλει ο εργοδότης και οι οποίοι δεν παρέχουν στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να απολαύει κατάλληλων συνθηκών ανάπαυσης³⁵.

83. Ένα ακόμη στοιχείο το οποίο θα μπορούσε να προσθέσει σήμερα το Δικαστήριο, στο πλαίσιο πάντοτε της επανειλημμένως μνημονευθείσας τελολογικής προσέγγισης στην ερμηνεία των εννοιών που περιέχονται στην οδηγία 2003/88, είναι ότι δεν πρέπει να θεωρηθεί αναγκαίο στοιχείο για τον χαρακτηρισμό της περιόδου διαρκούς επιφυλακής ως χρόνου εργασίας το γεγονός ότι ο εργαζόμενος ευρίσκεται σε τόπο που καθορίζει ο εργοδότης, αλλά αρκεί η περίσταση ότι ο εργαζόμενος είναι στη διάθεση του εργοδότη και πρέπει να επέμβει για την πραγματική άσκηση της επαγγελματικής δραστηριότητάς του εντός πολύ βραχέος χρονικού διαστήματος. Εξάλλου, σε ορισμένες περιπτώσεις, στους καθοριστικούς παράγοντες μπορούν να προστεθούν, στο πλαίσιο της πλήρους αξιολόγησης η οποία εναπόκειται στα εθνικά δικαστήρια, ορισμένα επικουρικά κριτήρια τα οποία μπορούν να συμβάλουν στην επίλυση της διαφοράς σε αμφιλεγόμενες υποθέσεις.

84. Συγκεκριμένα, στην πρόσφατη απόφαση Matzak, το Δικαστήριο ερμήνευσε με ευέλικτο τρόπο τη χρησιμοποιούμενη στην οδηγία φράση η οποία, μεταξύ των προϋποθέσεων του χαρακτηρισμού του χρόνου εργασίας, περιλαμβάνει και εκείνη κατά την οποία ο εργαζόμενος πρέπει να ευρίσκεται «στην εργασία», υπό την έννοια όχι μόνο του τόπου εργασίας αλλά και άλλου τόπου τον οποίο καθορίζει ο εργοδότης.

85. Όταν ο εργαζόμενος δεν ευρίσκεται στον τόπο εργασίας, ακόμη και σε ορισμένες προηγούμενες υποθέσεις που εξέτασε το Δικαστήριο, καθοριστικό ρόλο διαδραματίζει το ότι υπόκειται σε περιορισμούς επιβεβλημένους από τον εργοδότη, ιδίως δε ο χρόνος ανταπόκρισης στη κλήση, και όχι η υποχρέωση να ευρίσκεται ο εργαζόμενος σε τόπο καθορισμένο από τον εργοδότη ή πλησίον του τόπου εργασίας.

86. Συγκεκριμένα, στις υποθέσεις Grigore και Tyco, το αν ο εργαζόμενος ευρίσκεται σε συγκεκριμένο τόπο καθορισμένο από τον εργοδότη ή πλησίον του τόπου εργασίας δεν θεωρήθηκε ότι ασκεί οποιαδήποτε επιρροή στον χαρακτηρισμό της περιόδου επιφυλακής.

³⁵ Υπ' αυτή την έννοια επίσης V. Leccese, «Il diritto del lavoro europeo: l'orario di lavoro. Un focus sulla giurisprudenza della Corte di giustizia», 2016, σ. 7, μη δημοσιευμένο εξ όσων γνωρίζω, αλλά προσπελάσιμο στη διεύθυνση http://giustizia.lazio.it/appello.it/form_conv_didattico/Leccese%20-%20Diritto%20lavoro%20europeo%20e%20orario%20lavoroLECCESE.pdf, κατά το οποίο «δεν χωρεί αμφιβολία ότι ο ακρογωνιαίος λίθος της όλης συλλογιστικής είναι μια τελολογική κρίση, η οποία περιλαμβάνει την καταλληλότητα της παρεχόμενης στον εργαζόμενο ανάπαυσης ως προς τον σκοπό της οδηγίας».

87. Στην υπόθεση *Grigore*, καίτοι η διάθεση υπηρεσιακού καταλύματος πλησίον του τόπου εργασίας δεν συνιστούσε καθοριστικό παράγοντα για τον χαρακτηρισμό της περιόδου επιφυλακής ως χρόνου εργασίας ή περιόδου ανάπαυσης, το Δικαστήριο έκρινε ότι απόκειται, εντούτοις, στο εθνικό δικαστήριο να προβεί στην εκτίμηση βάσει του ακόλουθου κριτηρίου: η περίοδος επιφυλακής μπορεί να θεωρηθεί χρόνος εργασίας εάν διαπιστωθεί η ύπαρξη «υποχρεώσεων που συνεπάγονται αδυναμία του οικείου εργαζομένου να επιλέξει τον τόπο παραμονής του κατά τις περιόδους κατά τις οποίες δεν ασκεί επαγγελματική δραστηριότητα». Συγκεκριμένα, εφόσον διαπιστωθεί η ύπαρξη τέτοιων υποχρεώσεων, αυτές «πρέπει να θεωρηθεί ότι εμπίπτουν στην άσκηση των καθηκόντων του»³⁶.

88. Αντιθέτως, στην υπόθεση *Tycso*³⁷, το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι, σε περίπτωση όπως η επίδικη στην κύρια δίκη, ο χρόνος μετακίνησης των εργαζομένων, οι οποίοι δεν έχουν σταθερό τόπο εργασίας, μεταξύ της κατοικίας τους και των πελατών που υποδεικνύει ο εργοδότης πρέπει να θεωρηθεί χρόνος εργασίας δεδομένου ότι, καίτοι έχουν κάποιο βαθμό ελευθερίας κατά τη διάρκεια των μετακινήσεων, οι εργαζόμενοι υποχρεούνται εντούτοις να ενεργούν σύμφωνα με τις ειδικές οδηγίες του εργοδότη.

89. Επομένως, η ερμηνεία των προηγούμενων αποφάσεων του Δικαστηρίου, με σκοπό την εφαρμογή της επανειλημμένως μνημονευθείσας τελολογικής προσέγγισης, με οδηγεί στην εκτίμηση ότι ο καθοριστικός παράγοντας για τον χαρακτηρισμό των περιόδων επιφυλακής είναι ο βαθμός επιτακτικότητας των περιορισμών που απορρέουν από την υποχρέωση συμμόρφωσης του εργαζομένου προς τις εντολές του εργοδότη και, ειδικότερα, ο χρόνος ανταπόκρισης στην κλήση.

90. Ο χρόνος ανταπόκρισης στην κλήση είναι καθοριστικός παράγοντας διότι επηρεάζει άμεσα με αντικειμενικό και σαφή τρόπο την ελευθερία του εργαζομένου να ασχοληθεί με τα ενδιαφέροντά του και, κατ' ουσίαν, να αναπαυθεί: όταν ο εργαζόμενος πρέπει να ανταποκριθεί στην κλήση εντός λίγων λεπτών δεν μπορεί να προγραμματίσει, έστω κατά τρόπο δεκτικό τροποποίησης, την περίοδο ανάπαυσής του.

91. Αντιθέτως, εάν ο χρόνος ανταπόκρισης στην κλήση είναι εύλογος, ο εργαζόμενος μπορεί να ασχοληθεί με άλλες δραστηριότητες κατά την περίοδο επιφυλακής, καίτοι γνωρίζει ότι ενδέχεται να κληθεί να εργαστεί.

92. Κατά την άποψή μου, ο χρόνος αντίδρασης επηρεάζει επίσης τον τόπο στον οποίο πρέπει να βρίσκεται ο εργαζόμενος κατά τη διάρκεια της περιόδου επιφυλακής³⁸: είναι πρόδηλο ότι πολύ βραχύς χρόνος ανταπόκρισης υποχρεώνει τον εργαζόμενο να παραμείνει κατά τη διάρκεια της επιφυλακής εντός καθορισμένης γεωγραφικής περιοχής η οποία καθορίζεται, κατ' ουσίαν, από τον εργοδότη³⁹. Επομένως, ακόμη και αν δεν επιβάλλει στον εργαζόμενο να παραμείνει σε καθορισμένο τόπο, εάν του επιβάλλει εξαιρετικά βραχύ χρόνο ανταπόκρισης στην κλήση, ο εργοδότης τού επιβάλλει εν τοις πράγμασι επίσης περιορισμό στην ελευθερία κυκλοφορίας του.

³⁶ Βλ. διάταξη της 4ης Μαρτίου 2011, *Grigore* (C-258/10, μη δημοσιευθείσα, EU:C:2011:122, σκέψη 68).

³⁷ Βλ. απόφαση της 10ης Σεπτεμβρίου 2015, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras* (C-266/14, EU:C:2015:578).

³⁸ Η υποχρέωση ανταπόκρισης στην κλήση σε ιδιαίτερα βραχύ χρονικό διάστημα «περιορίζει την ελευθερία του εργαζομένου να διαχειρίζεται τον χρόνο του. Αυτό συνεπάγεται τόσο γεωγραφικούς όσο και χρονικούς περιορισμούς στις δραστηριότητες του εργαζομένου»· βλ. L. Mitrus, «Potential implications of the *Matzak* judgment (quality of rest time, right to disconnect)», *European Labour Law Journal*, 2019, σ. 391.

³⁹ A. Frankart και M. Glorieux, «Temps de garde: regards rétrospectifs et prospectifs à la lumière des développements européens», σε S. Gilson και L. Dear (επιμ.), *La loi sur le travail - 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971*, Anthémis, Limal, 2011, σ. 374.

93. Ως εκ τούτου, εκτιμώ ότι δεν είναι τόσο ο τόπος στον οποίο ευρίσκεται ο εργαζόμενος κατά την περίοδο επιφυλακής το στοιχείο που διαδραματίζει αποφασιστικό ρόλο για τον χαρακτηρισμό της περιόδου αυτής ως ανάπαυσης ή εργασίας όσο ο περιορισμός της ελευθερίας κυκλοφορίας του εργαζομένου ο οποίος απορρέει από τον επιβεβλημένο χρόνο ανταπόκρισης στην κλήση.

94. Συγκεκριμένα, δεν διακρίνω σημαντικές διαφορές, όσον αφορά τους περιορισμούς για τον εργαζόμενο, μεταξύ της κατάστασης στην οποία αυτός υποχρεούται να παραμείνει στην κατοικία του κατά τη διάρκεια της περιόδου επιφυλακής και εκείνης κατά την οποία δεν έχει μεν την υποχρέωση αυτή, πλην όμως υποχρεούται να ανταποκριθεί στην κλήση σε ιδιαίτερα βραχύ χρονικό διάστημα.

95. Επομένως, όπως προεκτέθηκε, κατά την άποψή μου, καθοριστικό στοιχείο για τον χαρακτηρισμό της περιόδου επιφυλακής ως εργασίας ή ανάπαυσης είναι ο βαθμός επιτακτικότητας των περιορισμών που απορρέουν από την υποχρέωση συμμόρφωσης του εργαζομένου προς τις εντολές του εργοδότη. Οι περιορισμοί που απορρέουν από αυτή την υποχρέωση συμμόρφωσης μπορεί να είναι ποικίλοι, αλλά πρέπει να θεωρηθεί αποφασιστικός, πρωτίστως, ο χρόνος ανταπόκρισης στην κλήση.

96. Η υπόδειξη ενός τόπου στον οποίο ο εργαζόμενος πρέπει να παραμείνει κατά την περίοδο επιφυλακής μπορεί να διαδραματίσει κάποιο ρόλο, ως έκφραση του προμνησθέντος βαθμού επιτακτικότητας της υποχρέωσης συμμόρφωσης προς τις εντολές του εργοδότη, μόνο στο πλαίσιο συνολικής αξιολόγησης.

97. Εξάλλου, όσον αφορά την εξέταση της κατάστασης από την άποψη του εργοδότη, η δυνατότητα επικοινωνίας με τον εργαζόμενο με φορητά ηλεκτρονικά μέσα (κινητά τηλέφωνα, ταμπλέτες, φορητούς υπολογιστές), τα οποία καθιστούν δυνατή την επικοινωνία μαζί του ανά πάσα στιγμή, καθιστά λιγότερο δικαιολογημένη και κατανοητή την απαίτηση του εργοδότη να είναι ο εργαζόμενος, κατά την περίοδο επιφυλακής, φυσικά παρών στον τόπο στον οποίο καθόρισε ο εργοδότης. Για τον εργοδότη, καθοριστικής σημασίας είναι το *χρονικό διάστημα* εντός του οποίου ο εργαζόμενος, όπου και αν ευρίσκεται, πρέπει να μπορεί να μεταβεί στον τόπο που έχει ορίσει για αυτόν ο εργοδότης.

98. Κατόπιν του προσδιορισμού του καθοριστικού παράγοντα για τον χαρακτηρισμό της περιόδου εφημερίας ετοιμότητας ως εργασίας ή ανάπαυσης, πρέπει να παρασχεθούν στα εθνικά δικαστήρια ορισμένα πρόσθετα κριτήρια τα οποία μπορούν να χρησιμοποιήσουν όταν ο βασικός περιορισμός, ήτοι ο χρόνος ανταπόκρισης στην κλήση, δεν είναι προδήλως τόσο βραχύς ώστε να εμποδίζει την πραγματική ανάπαυση του εργαζομένου.

99. Συγκεκριμένα, εκτιμώ ότι, όταν ο χρόνος ανταπόκρισης στην κλήση είναι υπερβολικά βραχύς, ήτοι περιορίζεται σε μερικά λεπτά, αυτό επαρκεί για να χαρακτηριστεί η περίοδος επιφυλακής χρόνος εργασίας, χωρίς περαιτέρω ελέγχους ως προς τους προεκτεθέντες παράγοντες: στην περίπτωση αυτή, η ελευθερία κυκλοφορίας του εργαζομένου περιορίζεται σε τέτοιο βαθμό ώστε θα πρέπει να θεωρηθεί ότι και ο τόπος παραμονής περιορίζεται από τις επιταγές του εργοδότη.

100. Αντιθέτως, στην περίπτωση που, όπως εν προκειμένω, ο χρόνος ανταπόκρισης στην κλήση είναι μεν βραχύς, πλην όμως όχι τόσο ώστε να εμποδίζει σχεδόν πλήρως την ελευθερία επιλογής του εργαζομένου όσον αφορά τον τόπο στον οποίο ευρίσκεται κατά την περίοδο επιφυλακής, μπορούν να είναι χρήσιμα πρόσθετα κριτήρια, τα οποία πρέπει να εξετάζονται από κοινού, αποδίδοντας σημασία στον συνολικό αντίκτυπο που μπορούν να έχουν, στην ανάπαυση του

εργαζομένου, όλες οι προϋποθέσεις εφαρμογής ενός συστήματος επιφυλακής: με άλλα λόγια, μειώνουν οι επιβαλλόμενοι περιορισμοί στο σύνολό τους τη δυνατότητα του εργαζομένου να ασχοληθεί με τα προσωπικά και οικογενειακά ενδιαφέροντά του και την ελευθερία του να απομακρυνθεί από τον τόπο εργασίας ή είναι τέτοιοι ώστε να εμποδίζουν σχεδόν πλήρως την ενασχόλησή του με τα ενδιαφέροντα αυτά; Συγκεκριμένα, είναι φυσικό να επιβάλλει η περίοδος επιφυλακής ορισμένους περιορισμούς και ορισμένα όρια στην ελευθερία του εργαζομένου· σκοπός του δικαίου της Ένωσης είναι να μην είναι οι περιορισμοί αυτοί τόσο παρεμβατικοί ώστε ο εργαζόμενος να μην έχει δυνατότητα πραγματικής ανάπαυσης.

101. Κατ' αυτόν τον τρόπο αντιλαμβάνομαι τη σημασία που πρέπει να δοθεί στον πραγματικό χαρακτήρα της ανάπαυσης του εργαζομένου. Θα ήμουν, αντιθέτως, πιο επιφυλακτικός ως προς τη χρήση του κριτηρίου –το οποίο έχει ωστόσο προταθεί εγκύρως⁴⁰– της «ποιότητας του χρόνου» της οποίας απολαύει ο εργαζόμενος κατά τη χρονική περίοδο κατά την οποία βρίσκεται σε επιφυλακή. Εκτιμώ, συγκεκριμένα, ότι ένα τέτοιο κριτήριο μπορεί να αποδειχθεί υπερβολικά υποκειμενικό και, επομένως, δεκτικό διαφορετικών ερμηνειών από τα εθνικά δικαστήρια, μεταξύ άλλων λόγω των διαφορετικών ευαισθησιών των επιμέρους κρατών μελών, οι οποίες δεν θα συντείνουν στην ασφάλεια δικαίου.

102. Στις γραπτές παρατηρήσεις τους και κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, οι μετέχοντες στη διαδικασία⁴¹ πρότειναν πολλά κριτήρια, τα οποία αφορούν τους περιορισμούς από τους οποίους μπορεί να εξαρτάται ο χαρακτηρισμός της περιόδου επιφυλακής ως εργασίας ή ανάπαυσης: υποχρεωτικός ή μη χαρακτήρας ανταπόκρισης στην κλήση· περιθώριο ελιγμών που διαθέτει ο εργαζόμενος σε περίπτωση κλήσης (δυνατότητα επέμβασης εξ αποστάσεως, ενδεχόμενη αντικατάσταση από άλλον εργαζόμενο)· ύπαρξη κυρώσεων σε περίπτωση μη επέμβασης ή καθυστερημένης ανταπόκρισης στην κλήση· βαθμός επείγοντος της επέμβασης, επίπεδο ευθύνης του εργαζομένου, ειδικά χαρακτηριστικά του επαγγέλματος, απόσταση η οποία πρέπει να διανυθεί μεταξύ του τόπου στον οποίο ευρίσκεται ο εργαζόμενος και του τόπου εργασίας, γεωγραφικοί περιορισμοί οι οποίοι ενδέχεται να καθυστερούν τη μετάβαση στον τόπο εργασίας, αναγκαιότητα ένδυσης με επιχειρησιακή στολή, διαθεσιμότητα υπηρεσιακού οχήματος.

103. Στα ανωτέρω προστίθεται το κριτήριο της εύλογης αναμονής του εργαζομένου να κληθεί για να παράσχει την εργασία του, αντικείμενο του δεύτερου προδικαστικού ερωτήματος στην υπό κρίση υπόθεση, το οποίο φαίνεται να παραπέμπει στον αντίκτυπο που έχει η συχνότητα των επεμβάσεων στη φύση της πραγματικής περιόδου ανάπαυσης κατά την περίοδο επιφυλακής.

104. Κατ' εμέ, το Δικαστήριο θα πρέπει να περιοριστεί να διατυπώσει γενικά και αντικειμενικά κριτήρια χωρίς να υπεισέλθει σε υπερβολικό βαθμό στα συγκεκριμένα στοιχεία των επιμέρους καταστάσεων, αφήνοντας, αντιθέτως, στα εθνικά δικαστήρια την ευθύνη να εκτιμήσουν το σύνολο των πραγματικών περιστάσεων.

105. Φρονώ ότι μπορούν να εκτεθούν απλώς ορισμένα ενδεικτικά συμπληρωματικά κριτήρια, προς χρήση σε αμφιλεγόμενες περιπτώσεις όπως οι προεκτεθείσες, τα οποία σχετίζονται, ωστόσο, με την άσκηση της διευθυντικής εξουσίας του εργοδότη –και τη σχετική υποχρέωση του εργαζομένου, ασθενούς μέρους στη σχέση εργασίας, να συμμορφώνεται προς τις εντολές του εργοδότη– και δεν απορρέουν από αντικειμενικές καταστάσεις οι οποίες εκφεύγουν της σφαίρας ελέγχου του εργοδότη.

⁴⁰ Βλ. προτάσεις της γενικής εισαγγελέα E. Sharpston στην υπόθεση Matzak (C-518/15, EU:C:2017:619, σημείο 57).

⁴¹ Κατά την κοινή επ' ακροατηρίου συζήτηση με την υπόθεση C-344/19.

106. Ως εκ τούτου, αποκλείω τη δυνατότητα να συνεκτιμηθούν περιστάσεις όπως η απόσταση την οποία πρέπει να διανύσει ο εργαζόμενος για να μεταβεί στον τόπο παροχής της εργασίας (εκτός εάν είναι διαφορετικός από τον συνήθη και, επομένως, δεν εξαρτάται από τη συγκεκριμένη βούληση του εργοδότη) ή γεωγραφικοί περιορισμοί, οι οποίοι επίσης, όπως προεκτέθηκε, εκφεύγουν του ελέγχου του εργοδότη.

107. Αποκλείω, επιπλέον, το ενδεχόμενο να αποδοθεί ιδιαίτερη σημασία στο επίπεδο ευθύνης και στα συγκεκριμένα καθήκοντα που ασκούνται: η επιφυλακή είναι τρόπος οργάνωσης της εργασίας ο οποίος εμπίπτει στη διευθυντική εξουσία του εργοδότη. Για τον εργαζόμενο, η ανταπόκριση στην κλήση συνιστά την εκπλήρωση της υποχρέωσης εργασίας για την οποία πρέπει να επιδεικνύει τη συνήθη επιμέλεια. Ως εκ τούτου, εκτιμώ ότι η παροχή της εργασίας πρέπει να εκπληρώνεται από τον εργαζόμενο προς την επιχείρηση με την ίδια προσήλωση, τούτο δε ανεξαρτήτως του χαρακτηρισμού της και του επιπέδου ευθύνης. Συγκεκριμένα, θα ήταν δυσχερής η αντικειμενική εκτίμηση του συμφέροντος της επιχείρησης, δεδομένου ότι αυτό που μπορεί να φαίνεται ελάχιστα σημαντικό για κάποιον ενδέχεται να είναι εξαιρετικής σημασίας για κάποιον άλλο. Η ίδια συλλογιστική ισχύει για το κριτήριο του βαθμού επείγοντος της επέμβασης και για τη φύση και τη σημασία των συμφερόντων που εμπλέκονται στην ασκούμενη δραστηριότητα.

108. Είναι αληθές ότι ο βαθμός ψυχολογικής πίεσης που ασκείται στον εργαζόμενο μπορεί να διαφέρει ανάλογα με το επίπεδο ευθύνης, πλην όμως, κατά την άποψή μου, το στοιχείο αυτό είναι υπερβολικά υποκειμενικό προκειμένου να έχει σημασία για τον χαρακτηρισμό.

109. Φρονώ ότι δεν ισχύει το ίδιο για ορισμένα κριτήρια τα οποία αφορούν περιστάσεις που ελέγχει ο εργοδότης: το περιθώριο ελιγμών που διαθέτει ο εργαζόμενος σε περίπτωση κλήσης, για παράδειγμα, θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί ως συμπληρωματικό κριτήριο τόσο στην περίπτωση που συνίσταται σε ευελιξία στον χρόνο ανταπόκρισης στην κλήση όσο και στην περίπτωση που συνίσταται στη δυνατότητα επέμβασης εξ αποστάσεως χωρίς μετάβαση στον τόπο εργασίας, καθώς και στην περίπτωση που ο εργαζόμενος μπορεί να στηρίζεται στη δυνατότητα αντικατάστασής του από άλλον εργαζόμενο ο οποίος ευρίσκεται ήδη στον τόπο εργασίας ή ο οποίος είναι σε θέση να μεταβεί στον τόπο αυτό με μεγαλύτερη ευχέρεια.

110. Το ίδιο ισχύει για τις συνέπειες που προβλέπονται σε περίπτωση καθυστερημένης επέμβασης ή μη επέμβασης σε περίπτωση κλήσης κατά τη διάρκεια της περιόδου επιφυλακής.

111. Όπως προεκτέθηκε, η απάντηση στην κλήση σε περίπτωση επιφυλακής συνιστά, για τον εργαζόμενο, εκτέλεση της εργασίας. Εντούτοις, ο εργοδότης μπορεί να προβλέπει συνέπειες, κατά το μάλλον ή ήττον σοβαρές, σε περίπτωση πλημμελούς εκτέλεσης. Η μη ρητή πρόβλεψη κυρώσεων για την καθυστερημένη εκπλήρωση ή τη μη εκπλήρωση, καθώς και η έκταση των ενδεχόμενων προβλεπόμενων κυρώσεων, μπορούν να διαδραματίζουν κάποιο ρόλο στον χαρακτηρισμό της περιόδου επιφυλακής.

112. Ακόμη και περιστάσεις οι οποίες έχουν κατά τα φαινόμενα μικρότερη σημασία, όπως οι επίμαχες στην υπό κρίση υπόθεση, και συγκεκριμένα η αναγκαιότητα ένδυσης με τεχνική επιχειρησιακή στολή και η διαθεσιμότητα υπηρεσιακού αυτοκινήτου για τη μετάβαση στον τόπο επέμβασης, μπορούν να διαδραματίζουν κάποιο ρόλο στον χαρακτηρισμό της περιόδου επιφυλακής, ιδίως κατά την εκτίμηση της επάρκειας του χρόνου ανταπόκρισης στην κλήση.

113. Όπως επισημάνθηκε στα σημεία 77 έως 79, εάν ο εργαζόμενος διαθέτει σχετικά βραχύ χρονικό διάστημα για να ανταποκριθεί στην κλήση κατά τη διάρκεια της διαρκούς επιφυλακής και ο εργοδότης τού επιβάλλει, εντός του ίδιου χρονικού διαστήματος, να φορέσει συγκεκριμένη στολή, πράξη για την οποία απαιτείται ιδιαίτερα μεγάλος χρόνος, η κατάσταση αυτή μπορεί να ασκεί επιρροή στην ως άνω εκτίμηση της επάρκειας.

114. Αντίθετη επιρροή στην εκτίμηση της επάρκειας, λόγω διευκόλυνσης, μπορεί να ασκεί η διάθεση, από τον εργοδότη, υπηρεσιακού μέσου για τη μετάβαση στον τόπο επέμβασης σε περίπτωση κλήσης, το οποίο ενδέχεται να μην υποχρεούται να τηρεί ορισμένες διατάξεις του κώδικα οδικής κυκλοφορίας λόγω της σπουδαιότητας των εμπλεκόμενων στην επέμβαση συμφερόντων, με αποτέλεσμα να θεωρηθεί επαρκής ακόμη και χρόνος ανταπόκρισης ο οποίος, χωρίς την περίπτωση αυτή, θα μπορούσε να φαίνεται ανεπαρκής προκειμένου να υφίσταται δυνατότητα πραγματικής ανάπαυσης.

115. Μια άλλη περίπτωση, την οποία επίσης ελέγχει ο εργοδότης και η οποία εκτιμώ ότι μπορεί να ασκήσει επιρροή, σε αμφιλεγόμενες περιπτώσεις, στον χαρακτηρισμό της περιόδου διαρκούς επιφυλακής ανάγεται στη χρονική τοποθέτηση και στη διάρκεια της περιόδου επιφυλακής. Συγκεκριμένα, εάν η περίοδος αυτή τοποθετείται συχνά τη νύχτα ή σε μη εργάσιμες ημέρες, ή είναι ιδιαίτερα μεγάλης διάρκειας, είναι πιο επαχθής για τον εργαζόμενο σε σχέση με την επιφυλακή κατά τη διάρκεια της ημέρας ή σε εργάσιμες ημέρες.

116. Τέλος, όσον αφορά την περίπτωση που ανάγεται στην πιθανή συχνότητα των επεμβάσεων, η οποία όπως προεκτέθηκε αποτελεί συγκεκριμένο αντικείμενο του δεύτερου προδικαστικού ερωτήματος της υπό κρίση υπόθεσης, εκτιμώ ότι είναι δυνατόν να περιληφθεί στις περιστάσεις που μπορούν να αξιολογηθούν σε αμφιλεγόμενες περιπτώσεις, καίτοι όχι αυτομάτως: η χαμηλή συχνότητα επεμβάσεων δεν μπορεί να οδηγήσει στον χαρακτηρισμό της περιόδου διαρκούς επιφυλακής ως ανάπαυσης, όπως και η υψηλή συχνότητα επεμβάσεων δεν συνεπάγεται ότι η περίοδος αυτή πρέπει να χαρακτηριστεί ως χρόνος εργασίας.

117. Το στοιχείο που μπορεί να διαδραματίσει κάποιο ρόλο στη συνολική αξιολόγηση είναι το αν, και σε ποιον βαθμό, ο εργαζόμενος πρέπει, κατά κανόνα, να αναμένει ότι θα κληθεί κατά τη διάρκεια της περιόδου εφημερίας ετοιμότητας⁴².

118. Η περίπτωση αυτή εμπίπτει, τουλάχιστον εν μέρει, όπως προεκτέθηκε, στη διευθυντική εξουσία του εργοδότη ο οποίος μπορεί, κατά την οργάνωση της επιχειρηματικής δραστηριότητάς του, να προβεί σε προγνωστικές εκτιμήσεις ως προς την αναγκαιότητα επέμβασης.

119. Εάν οι επεμβάσεις επαναλαμβάνονται συχνά κατά τις περιόδους επιφυλακής, η συμμετοχή του εργαζομένου σε αυτές καθίσταται τόσο σημαντική ώστε να μειώνεται σχεδόν πλήρως η δυνατότητά του να προγραμματίζει τον ελεύθερο χρόνο του κατά τις εν λόγω περιόδους και, σε συνδυασμό με την περίπτωση του βραχέος χρονικού διαστήματος ανταπόκρισης στην κλήση, ενδέχεται να θέτουν σοβαρά σε κίνδυνο τον πραγματικό χαρακτήρα της ανάπαυσής του.

120. Με γνώμονα τα προεκτεθέντα κριτήρια, θα απόκειται στα εθνικά δικαστήρια να χαρακτηρίσουν τον χρόνο επιφυλακής του εργαζομένου ως χρόνο εργασίας ή περίοδο ανάπαυσης, κατόπιν εξέτασης των περιστάσεων της συγκεκριμένης περίπτωσης, μέσω προσέγγισης η οποία αποσκοπεί να λάβει υπόψη τον συνολικό αντίκτυπο που ενδέχεται να έχουν, στον πραγματικό χαρακτήρα της ανάπαυσης του εργαζομένου, όλες οι προϋποθέσεις

⁴² Υπ' αυτή την έννοια η Φινλανδική Κυβέρνηση στις γραπτές παρατηρήσεις της (σημείο 22).

εφαρμογής ενός συστήματος εφημερίας ετοιμότητας. Τα εθνικά δικαστήρια πρέπει να εξακριβώσουν συγκεκριμένα αν ο χρόνος εφημερίας ετοιμότητας είναι, όπως συμβαίνει κατά κανόνα, χρόνος ανάπαυσης ή αν, λόγω ιδιαίτερα αυστηρών περιορισμών που επιβάλλει ο εργοδότης, εκφεύγει των φυσιολογικών ορίων του και μετατρέπεται σε χρόνο εργασίας.

IV. Πρόταση

121. Λαμβανομένων υπόψη των ανωτέρω εκτιμήσεων, προτείνω στο Δικαστήριο να απαντήσει στα προδικαστικά ερωτήματα του αιτούντος δικαστηρίου ως εξής:

- 1) Το άρθρο 2 της οδηγίας 2003/88 έχει την έννοια ότι, για τον σκοπό του χαρακτηρισμού του χρόνου εφημερίας ετοιμότητας ως χρόνου εργασίας ή περιόδου ανάπαυσης, καθοριστικός παράγοντας είναι η επιτακτικότητα των περιορισμών που απορρέουν από την υποχρέωση συμμόρφωσης του εργαζομένου προς τις εντολές του εργοδότη και, ιδίως, ο χρόνος ανταπόκρισης στην κλήση.

Στην περίπτωση που ο χρόνος ανταπόκρισης στην κλήση είναι βραχύς, πλην όμως όχι τόσο ώστε να εμποδίζει πλήρως την ελευθερία επιλογής του εργαζομένου όσον αφορά τον τόπο στον οποίο ευρίσκεται κατά την περίοδο επιφυλακής, μπορούν να είναι χρήσιμα πρόσθετα ενδεικτικά στοιχεία, τα οποία πρέπει να εξετάζονται στο σύνολό τους, με έμφαση στον συνολικό αντίκτυπο που ενδέχεται να έχουν, στην ανάπαυση του εργαζομένου, όλες οι προϋποθέσεις εφαρμογής ενός συστήματος επιφυλακής.

Τα στοιχεία αυτά πρέπει να σχετίζονται με την άσκηση της διευθυντικής εξουσίας του εργοδότη –και τη σχετική υποχρέωση του εργαζομένου, ασθενούς μέρους στη σχέση εργασίας, να συμμορφώνεται προς τις εντολές του εργοδότη– και να μην απορρέουν από αντικειμενικές καταστάσεις οι οποίες εκφεύγουν της σφαίρας ελέγχου του εργοδότη.

Ενδεικτικώς, τα κριτήρια αυτά μπορούν να συνίστανται στο περιθώριο ελιγμών που διαθέτει ο εργαζόμενος σε περίπτωση κλήσης, στις συνέπειες που προβλέπονται σε περίπτωση καθυστερημένης επέμβασης ή μη επέμβασης σε περίπτωση κλήσης, στην αναγκαιότητα ένδυσης με τεχνική επιχειρησιακή στολή, στη διαθεσιμότητα υπηρεσιακού αυτοκινήτου για τη μετάβαση στον τόπο επέμβασης, στη χρονική τοποθέτηση και στη διάρκεια της περιόδου επιφυλακής, στην πιθανή συχνότητα των επεμβάσεων.

Υπό τις συνθήκες της υπό κρίση υπόθεσης, οι περίοδοι διαρκούς επιφυλακής πυροσβέστη ο οποίος υποχρεούται να είναι σε θέση να μεταβεί εντός είκοσι λεπτών –χρόνου ανταπόκρισης ο οποίος δεν είναι προδήλως βραχύς, αλλά ούτε, κατά τα φαινόμενα, κατάλληλος ώστε να διασφαλίζεται η πραγματική ανάπαυση του εργαζομένου– με επιχειρησιακή στολή και με όχημα έκτακτης ανάγκης στα όρια του δήμου της υπηρεσίας του, καίτοι ο εργοδότης δεν επιβάλλει συγκεκριμένους χωρικούς περιορισμούς, θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν ως «χρόνος εργασίας» σε περίπτωση που η εξακρίβωση των πραγματικών περιστατικών, η οποία εναπόκειται στο εθνικό δικαστήριο, επιβεβαιώσει τη συνδρομή ορισμένων από τα ενδεικτικά στοιχεία τα οποία, σε συνδυασμό με τη διάρκεια του χρόνου ανταπόκρισης, δεν διασφαλίζουν τον πραγματικό χαρακτήρα της ανάπαυσης του εργαζομένου.

- 2) Ο ορισμός του «ωραρίου εργασίας» στο άρθρο 2 της οδηγίας 2003/88 έχει την έννοια ότι πρέπει να λαμβάνεται επίσης υπόψη –όχι αυτομάτως, αλλά απλώς ως συμπληρωματικό κριτήριο– το αν και με ποια συχνότητα αναμένεται ότι, κατά την εφημερία ετοιμότητας, θα ζητηθεί από τον εργαζόμενο να επέμβει κατόπιν κλήσης. Συγκεκριμένα, η μεγάλη συχνότητα επεμβάσεων κατά τις περιόδους επιφυλακής θα μπορούσε να συνεπάγεται συμμετοχή του

εργαζομένου τόσο σημαντική ώστε να μειώνεται σχεδόν πλήρως η δυνατότητά του να προγραμματίζει τον ελεύθερο χρόνο του κατά τις περιόδους αυτές, πράγμα το οποίο, σε συνδυασμό με την περίπτωση του βραχέος χρονικού διαστήματος ανταπόκρισης στην κλήση, ενδέχεται να θίγει τον πραγματικό χαρακτήρα της ανάπαυσης του εργαζομένου.