



Συλλογή της Νομολογίας

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (τμήμα μείζονος συνθέσεως)

της 9ης Μαρτίου 2021 *

«Προδικαστική παραπομπή – Προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων – Οργάνωση του χρόνου εργασίας – Οδηγία 2003/88/ΕΚ – Άρθρο 2 – Έννοια του “χρόνου εργασίας” – Περίοδος εργασιακής ετοιμότητας υπό καθεστώς επιφυλακής – Ειδική εργασία αφορώσα τη συντήρηση τηλεοπτικών πομπών ευρισκόμενων εκτός κατοικημένων περιοχών – Οδηγία 89/391/ΕΟΚ – Άρθρα 5 και 6 – Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι – Υποχρέωση προλήψεως»

Στην υπόθεση C 344/19,

με αντικείμενο αίτηση προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλε το Vrhovno sodišče (Ανώτατο Δικαστήριο, Σλοβενία), με απόφαση της 2ας Απριλίου 2019, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 2 Μαΐου 2019, στο πλαίσιο της δίκης

D. J.

κατά

Radiotelevizija Slovenija,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (τμήμα μείζονος συνθέσεως),

συγκείμενο από τους Κ. Lenaerts, Πρόεδρο, R. Silva de Lapuerta, Αντιπρόεδρο, A. Arabadjiev, A. Prechal, M. Βηλαρά και N. Piçarra, προέδρους τμήματος, T. von Danwitz, C. Toader, M. Safjan, D. Šváby, S. Rodin, F. Biltgen, K. Jürimäe, Κ. Λυκούργο (εισηγητή) και L. S. Rossi, δικαστές,

γενικός εισαγγελέας: G. Pitruzzella

γραμματέας: M. Longar, διοικητικός υπάλληλος,

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία και κατόπιν της επ' ακροατηρίου συζητήσεως της 22ας Ιουνίου 2020,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

- ο D. J., εκπροσωπούμενος από τους M. Šafar και P. Boršnak, odvetnika,
- η Radiotelevizija Slovenija, εκπροσωπούμενη από τους E. Planinc Omerzel και G. Dernovšek, odvetnika,

* Γλώσσα διαδικασίας: η σλοβενική.

- η Σλοβενική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τις A. Grum και N. Pintar Gosenca,
- η Πολωνική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τον B. Majczyna,
- η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, εκπροσωπούμενη από την B. Rous Demiri και από τους B.-R. Killmann και M. van Beek,

αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα, που ανέπτυξε τις προτάσεις του κατά τη συνεδρίαση της 6ης Οκτωβρίου 2020,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

- 1 Η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία του άρθρου 2 της οδηγίας 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).
- 2 Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο διαφοράς μεταξύ D. J. και Radiotelevizija Slovenija σχετικά με τον μισθό τον οποίο ζητεί ο D. J. για τις υπηρεσίες εργασιακής ετοιμότητας υπό καθεστώς επιφυλακής που παρέσχε. Διευκρινίζεται εξ αρχής ότι, στο πλαίσιο της παρούσας αποφάσεως, ο όρος «εργασιακή ετοιμότητα» καλύπτει εν γένει το σύνολο των χρονικών περιόδων κατά τις οποίες ο εργαζόμενος παραμένει στη διάθεση του εργοδότη του, προκειμένου να παράσχει εργασία κατ' εντολήν του εργοδότη, ενώ η έκφραση «εργασιακή ετοιμότητα υπό καθεστώς επιφυλακής» καλύπτει εκείνες τις χρονικές περιόδους κατά τις οποίες ο εργαζόμενος δεν είναι υποχρεωμένος να παραμένει στον χώρο εργασίας.

Το νομικό πλαίσιο

Το δίκαιο της Ένωσης

Η οδηγία 89/391/ΕΟΚ

- 3 Το άρθρο 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 12ης Ιουνίου 1989, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία (ΕΕ 1989, L 183, σ. 1), προβλέπει τα εξής:

«Ο εργοδότης υποχρεούται να εξασφαλίζει την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων ως προς όλες τις πτυχές της εργασίας.»

- 4 Το άρθρο 6 της οδηγίας αυτής ορίζει τα ακόλουθα:

«1. Στα πλαίσια των ευθυνών του, ο εργοδότης λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των δραστηριοτήτων πρόληψης των επαγγελματικών κινδύνων, ενημέρωσης και κατάρτισης, καθώς και της δημιουργίας της απαραίτητης οργάνωσης και της παροχής των αναγκαίων μέσων.

Ο εργοδότης πρέπει να φροντίζει ώστε να προσαρμόζονται τα μέτρα αυτά ανάλογα με τις μεταβολές των περιστάσεων και να επιδιώκει τη βελτίωση των υφισταμένων καταστάσεων.

2. Ο εργοδότης εφαρμόζει τα μέτρα που προβλέπονται στην παράγραφο 1, πρώτο εδάφιο, βάσει των ακόλουθων γενικών αρχών πρόληψης:

α) αποφυγή των κινδύνων·

β) εκτίμηση των κινδύνων που δεν μπορούν να αποφευχθούν·

γ) καταπολέμηση των κινδύνων στην πηγή τους·

[...]

3. Με την επιφύλαξη των άλλων διατάξεων της παρούσας οδηγίας, ο εργοδότης οφείλει, λαμβάνοντας υπόψη τη φύση των δραστηριοτήτων της επιχείρησης ή/και της εγκατάστασης:

α) να εκτιμά τους κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, μεταξύ άλλων κατά την επιλογή των εξοπλισμών εργασίας, των χημικών ουσιών ή παρασκευασμάτων, και κατά τη διαρρύθμιση των χώρων εργασίας.

Μετά την εκτίμηση αυτή, οι δραστηριότητες πρόληψης και οι μέθοδοι εργασίας και παραγωγής που χρησιμοποιούνται από τον εργοδότη πρέπει:

– να εξασφαλίζουν καλύτερο επίπεδο προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων,

– να ενσωματώνονται στο σύνολο των δραστηριοτήτων της επιχείρησης ή/και της εγκατάστασης και σε όλα τα επίπεδα ιεραρχίας·

[...]».

Η οδηγία 2003/88

5 Το άρθρο 1 της οδηγίας 2003/88 ορίζει 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.

[...]»

6 Το άρθρο 2 της οδηγίας αυτής προβλέπει τα ακόλουθα:

«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·

[...]».

7 Κατά το άρθρο 7, παράγραφος 1, της εν λόγω οδηγίας:

«Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να παρέχεται σε όλους τους εργαζομένους ετήσια άδεια μετ’ αποδοχών διάρκειας τουλάχιστον τεσσάρων εβδομάδων, σύμφωνα με τους όρους που προβλέπουν οι εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές για την απόκτηση του σχετικού δικαιώματος και τη χορήγηση της άδειας.»

Το σλοβενικό δίκαιο

8 Το άρθρο 142 του Zakon o delovnih razmerjih (νόμου περί σχέσεων εργασίας), της 5ης Μαρτίου 2013 (Uradni list RS, n° 21/13), ορίζει τα ακόλουθα:

«(1) Ο χρόνος εργασίας περιλαμβάνει τον χρόνο πραγματικής εργασίας και την περίοδο ανάπαυσης κατά την έννοια του άρθρου 154 του παρόντος νόμου καθώς και τις περιόδους δικαιολογημένης απουσίας από την εργασία βάσει νόμου και συλλογικής σύμβασης εργασίας ή πράξης γενικής ισχύος.

(2) Συνιστά χρόνο πραγματικής εργασίας κάθε περίοδος κατά την οποία ο υπάλληλος εργάζεται ως τέτοια νοείται η περίοδος κατά την οποία ο υπάλληλος ευρίσκεται στη διάθεση του εργοδότη και εκτελεί τις επαγγελματικές υποχρεώσεις του κατά την έννοια της σύμβασης εργασίας.

(3) Ο χρόνος πραγματικής εργασίας αποτελεί τη βάση για τον υπολογισμό της παραγωγικότητας της εργασίας.»

9 Το άρθρο 46 της Kolektivna pogodba za javni sektor (συλλογικής σύμβασης για τον δημόσιο τομέα), της 5ης Ιουνίου 2008 (Uradni list RS, n° 57/08 επ.), έχει ως εξής:

«Οι δημόσιοι υπάλληλοι δικαιούνται αποζημίωση για τις περιόδους επιφυλακής ανερχόμενο σε ποσοστό 20 % της ωριαίας αμοιβής του βασικού μισθού. Οι περίοδοι επιφυλακής δεν υπολογίζονται ως χρόνος εργασίας των δημοσίων υπαλλήλων.»

Η διαφορά της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα

10 Από 1ης Αυγούστου 2008 μέχρι 31 Ιανουαρίου 2015 ο D. J. ασκούσε καθήκοντα ειδικευμένου τεχνικού στα κέντρα μετάδοσης του Rožorje (Σλοβενία), στη συνέχεια δε του Krnavec (Σλοβενία). Η φύση της εργασίας, η απόσταση μεταξύ των ως άνω κέντρων μετάδοσης και της κατοικίας του, καθώς και οι περιοδικές δυσχέρειες προσβάσεως σε αυτά επέβαλλαν την

παραμονή του πλησίον των κέντρων αυτών. Μία από τις δύο σχετικές τοποθεσίες ήταν εξάλλου τόσο απομακρυσμένη από την κατοικία του D. J. ώστε θα ήταν αδύνατο για εκείνον να επιστρέφει σε αυτήν καθημερινά, ακόμη και με τις ευνοϊκότερες μετεωρολογικές συνθήκες. Ο εργοδότης του D. J. είχε οργανώσει, στα κτίρια των ως άνω δύο κέντρων μετάδοσης, τη διαμονή του D. J. και ενός άλλου τεχνικού, οι οποίοι βρίσκονταν αμφότεροι από κοινού σε καθένα από τα εν λόγω κέντρα μετάδοσης. Μετά την εκπλήρωση των επαγγελματικών υποχρεώσεών τους, οι δύο τεχνικοί μπορούσαν να αναπαυθούν στο καθιστικό ή ασχοληθούν με ψυχαγωγικές δραστηριότητες στη γειτονική περιοχή.

- 11 Οι ως άνω δύο τεχνικοί εργάζονταν με βάρδιες, ο ένας από τις 06:00 έως τις 18:00 και ο έτερος από τις 12:00 έως τις 00:00, ο δε D. J. εκτελούσε τις περισσότερες φορές τη δεύτερη βάρδια. Η εργασία που παρεχόταν κατά την ως άνω βάρδια θεωρούνταν ως «κανονική εργασία» που απαιτούσε την παρουσία του εργαζομένου στον τόπο εργασίας.
- 12 Ο εργοδότης του D. J. υπολόγιζε τον μισθό του τελευταίου βάσει των δώδεκα αυτών ωρών «κανονικής εργασίας», χωρίς να αμείβει την περίοδο ανάπαυσης, που κάλυπτε, κατά κανόνα, το διάστημα από τις 00:00 μέχρι τις 06:00, ενώ οι απομένουσες έξι ώρες θεωρούνταν ως περίοδος εργασιακής ετοιμότητας υπό καθεστώς επιφυλακής.
- 13 Κατά τη διάρκεια της τελευταίας αυτής περιόδου, ο εργαζόμενος μπορούσε να απομακρυνθεί από το οικείο κέντρο μετάδοσης. Έπρεπε ωστόσο να απαντά σε τηλεφωνικές κλήσεις και, εν ανάγκη, να επιστρέφει στον τόπο εργασίας του εντός μιας ώρας. Μόνον οι επείγουσες εργασίες έπρεπε να εκτελεστούν αμέσως, ενώ οι υπόλοιπες μπορούσαν να εκτελεστούν την επόμενη ημέρα. Ο εργοδότης του D. J. κατέβαλλε στον προσφεύγοντα της κύριας δίκης, για την ως άνω περίοδο εργασιακής ετοιμότητας υπό καθεστώς επιφυλακής, αποζημίωση αντιστοιχούσα στο 20 % του βασικού μισθού του. Εντούτοις, αν κατά τη διάρκεια της εν λόγω περιόδου ο D. J. καλείτο να επέμβει, ο χρόνος που απαιτείτο για την επέμβασή του συνυπολογιζόταν και αμειβόταν ως κανονική εργασία.
- 14 Ο D. J. άσκησε αγωγή προκειμένου να αμειφθεί για τις ώρες της ως άνω υπηρεσίας εργασιακής ετοιμότητας υπό καθεστώς επιφυλακής με τον ίδιο τρόπο όπως και για τις ώρες εργασίας πέραν του χρόνου κανονικής εργασίας, ανεξαρτήτως του αν παρείχε ή όχι συγκεκριμένη εργασία κατά τη διάρκεια της ως άνω εργασιακής ετοιμότητας. Στήριξε την αγωγή του στο γεγονός ότι διέμενε στον τόπο όπου παρείχε την εργασία του και ότι, επομένως, ήταν παρών στον τόπο εργασίας του 24 ώρες ημερησίως. Λαμβανομένης υπόψη της φύσεως της εργασίας του και του γεγονότος ότι διέμενε στα κέντρα μετάδοσης, ο D. J. υποστήριξε ότι δεν μπορούσε να διαθέτει ελεύθερα τον χρόνο του, ιδίως επειδή, όταν ήταν σε περίοδο εργασιακής ετοιμότητας υπό καθεστώς επιφυλακής, έπρεπε να απαντά στο τηλέφωνο, σε περίπτωση ανάγκης, και να είναι σε θέση να μεταβεί στον τόπο εργασίας του εντός μιας ώρας. Λαμβανομένου υπόψη του γεγονότος ότι δεν υπήρχαν στην περιοχή των κέντρων μετάδοσης πολλές δυνατότητες για δραστηριότητες αναψυχής, περνούσε, κατά τα λοιπά, το μεγαλύτερο μέρος του χρόνου του στα ως άνω κέντρα μετάδοσης.
- 15 Η αγωγή του D. J. απορρίφθηκε σε πρώτο και σε δεύτερο βαθμό.
- 16 Ο D. J. άσκησε αναίρεση ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου, στο πλαίσιο της οποίας υποστηρίζει ότι ο εργοδότης του ερμήνευσε εσφαλμένως την έννοια του «χρόνου πραγματικής εργασίας» στο άρθρο 142 του νόμου περί σχέσεων εργασίας. Συγκεκριμένα, η έννοια αυτή καλύπτει όχι μόνον τον χρόνο κατά τον οποίο ο εργαζόμενος παρέχει πράγματι τις υπηρεσίες του, αλλά και κάθε χρονικό διάστημα κατά τη διάρκεια του οποίου αυτός είναι παρών στον τόπο εργασίας που

ορίζει ο εργοδότης του. Ο τελευταίος όμως του επέβαλε περιόδους εργασίας διάρκειας πολλών ημερών και προέβη σε κατάχρηση των περιόδων εργασιακής ετοιμότητας υπό καθεστώς επιφυλακής.

- 17 Το αιτούν δικαστήριο υπογραμμίζει ότι το αντικείμενο της διαφοράς της κύριας δίκης είναι η αμοιβή για τις υπηρεσίες εργασιακής ετοιμότητας υπό καθεστώς επιφυλακής τις οποίες παρέσχε ο D. J. Το ως άνω δικαστήριο εκτιμά ότι, μολονότι το ζήτημα αυτό δεν εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2003/88, εντούτοις δεν θα μπορέσει να αποφανθεί επί του βασίμου του αιτήματος του D. J. παρά μόνον αφού λάβει εκ μέρους του Δικαστηρίου ορισμένες διευκρινίσεις όσον αφορά την ερμηνεία του άρθρου 2 της οδηγίας αυτής.
- 18 Συναφώς, το αιτούν δικαστήριο εκτιμά ότι η εκκρεμής ενώπιον αυτού υπόθεση διαφέρει από τις υποθέσεις επί των οποίων το Δικαστήριο έχει ήδη εκδώσει αποφάσεις στον τομέα αυτό.
- 19 Συγκεκριμένα, κατ' αρχάς, σε αντίθεση με την υπόθεση επί της οποίας εκδόθηκε η απόφαση της 3ης Οκτωβρίου 2000, *Simar* (C-303/98, EU:C:2000:528), η προσωπική παρουσία του D. J. στον τόπο εργασίας του, κατά τη διάρκεια των περιόδων εργασιακής ετοιμότητας, δεν ήταν ούτε αναγκαία ούτε επιβεβλημένη, πλην των περιπτώσεων κατά τις οποίες απαιτούνταν η επέμβασή του, διότι οι ως άνω περίοδοι εργασιακής ετοιμότητας διοργανώνονταν υπό καθεστώς επιφυλακής. Στη συνέχεια, σε αντίθεση με την υπόθεση επί της οποίας εκδόθηκε η απόφαση της 9ης Σεπτεμβρίου 2003, *Jaeger* (C-151/02, EU:C:2003:437), οι δυνατότητες του D. J. να διαχειρίζεται ελεύθερα τον χρόνο του και να ασχολείται με τα ενδιαφέροντά του ήταν πιο περιορισμένες λόγω της ίδιας της φύσεως του τόπου εργασίας του και όχι λόγω της ανάγκης να βρίσκεται σε ετοιμότητα κλήσης. Το αιτούν δικαστήριο εκτιμά εξάλλου, λαμβάνοντας υπόψη την απόφαση της 10ης Σεπτεμβρίου 2015, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras* (C-266/14, EU:C:2015:578), ότι οι μετακινήσεις με σκοπό τη μετάβαση του εργαζομένου στους εκάστοτε πελάτες δεν μπορούν να εξομοιωθούν με περιόδους εργασιακής ετοιμότητας υπό καθεστώς επιφυλακής. Εντοπίζει δε, τέλος, μια διαφορά με την υπόθεση επί της οποίας εκδόθηκε η απόφαση της 21ης Φεβρουαρίου 2018, *Matzak* (C-518/15, EU:C:2018:82), επειδή ο D. J. δεν ήταν υποχρεωμένος να είναι προσωπικά παρών στον οριζόμενο από τον εργοδότη του τόπο και ο χρόνος αντιδράσεως που είχε στη διάθεσή του για να μεταβεί στον τόπο εργασίας του ήταν σημαντικά μεγαλύτερος από τον προβλεπόμενο στην εν λόγω υπόθεση.
- 20 Υπό τις συνθήκες αυτές, το *Vrhovno sodišče* (Ανώτατο Δικαστήριο, Σλοβενία) 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 την έννοια ότι, υπό περιστάσεις όπως αυτές της παρούσας διαδικασίας, θεωρείται ως χρόνος εργασίας η περίοδος εργασιακής ετοιμότητας υπό καθεστώς επιφυλακής, κατά τη διάρκεια της οποίας ο εργαζόμενος που παρέχει τις υπηρεσίες του σε κέντρο εκπομπής τηλεοπτικού σήματος πρέπει, κατά την περίοδο κατά την οποία είναι εκτός υπηρεσίας (και δεν είναι αναγκαία η φυσική παρουσία του στον χώρο εργασίας), να είναι διαθέσιμος σε περίπτωση τηλεφωνικής κλήσεως και, εν ανάγκη, να επιστρέψει στον χώρο εργασίας εντός μίας ώρας;

- 2) Ασκεί επιρροή όσον αφορά τον ορισμό της φύσεως της εργασιακής ετοιμότητας υπό καθεστώς επιφυλακής, υπό περιστάσεις όπως αυτές της παρούσας διαδικασίας, το γεγονός ότι ο εργαζόμενος διαμένει σε κατάλυμα ευρισκόμενο στον τόπο όπου παρέχει την εργασία του (κέντρο εκπομπής τηλεοπτικού σήματος), διότι τα γεωγραφικά χαρακτηριστικά του τόπου αυτού καθιστούν αδύνατη (ή πιο δυσχερή) την ημερήσια επιστροφή του στην οικία του (“σε πεδινή περιοχή”);
- 3) Πρέπει η απάντηση στα δύο προηγούμενα ερωτήματα να διαφοροποιηθεί εάν πρόκειται για τόπο στον οποίο οι δυνατότητες ενασχόλησης με δραστηριότητες αναψυχής κατά τον ελεύθερο χρόνο είναι περιορισμένες εξαιτίας των γεωγραφικών χαρακτηριστικών της περιοχής και εάν ο εργαζόμενος αντιμετωπίζει περισσότερους περιορισμούς κατά τη διαχείριση του ελεύθερου χρόνου του και την ενασχόληση με τα ενδιαφέροντά του (από ό,τι αν διέμενε στην οικία του);»

Επί των προδικαστικών ερωτημάτων

- 21 Με τα προδικαστικά ερωτήματα, που πρέπει να εξεταστούν από κοινού, το αιτούν δικαστήριο ζητεί να διευκρινιστεί, κατ’ ουσίαν, αν το άρθρο 2 της οδηγίας 2003/88 έχει την έννοια ότι η περίοδος εργασιακής ετοιμότητας κατά τη διάρκεια της οποίας ο εργαζόμενος πρέπει να βρίσκεται σε ετοιμότητα κλήσης και να είναι σε θέση να μεταβεί στον τόπο εργασίας του, σε περίπτωση ανάγκης, εντός μίας ώρας συνιστά «χρόνο εργασίας», κατά την έννοια του άρθρου αυτού, και αν, στο πλαίσιο ενός τέτοιου χαρακτηρισμού, πρέπει να λαμβάνεται υπόψη το γεγονός ότι τίθεται στη διάθεση του εργαζομένου αυτού υπηρεσιακό κατάλυμα λόγω της δυσχερούς προσβάσεως στον τόπο εργασίας του και το γεγονός ότι υφίστανται περιορισμένες δυνατότητες για δραστηριότητες αναψυχής στο άμεσο περιβάλλον του ως άνω τόπου εργασίας.
- 22 Από την απόφαση του αιτούντος δικαστηρίου και από την ενώπιον του Δικαστηρίου δικογραφία προκύπτει ειδικότερα ότι ο ενάγων της κύριας δίκης είναι ειδικευμένος τεχνικός που ήταν επιφορτισμένος, από κοινού με άλλον συνάδελφό του, με την εξασφάλιση της λειτουργίας, για συνεχόμενες ημέρες, ενός κέντρου εκπομπής τηλεοπτικού σήματος στην κορυφή ενός βουνού. Ο D. J. ήταν σε υπηρεσία εργασιακής ετοιμότητας έξι ώρες ημερησίως. Η εν λόγω υπηρεσία εργασιακής ετοιμότητας πραγματοποιείτο υπό καθεστώς επιφυλακής, πράγμα το οποίο συνεπαγόταν ότι, κατά τη διάρκεια της εν λόγω περιόδου, και σε αντίθεση με μια περίοδο επιφυλακής που περιλαμβάνει την υποχρέωση του εργαζομένου να είναι προσωπικά παρών στον τόπο εργασίας του, ο ενδιαφερόμενος όφειλε μόνον να βρίσκεται σε ετοιμότητα κλήσης και να είναι σε θέση να μεταβεί στο οικείο κέντρο μετάδοσης εντός μίας ώρας σε περίπτωση ανάγκης.
- 23 Εισαγωγικώς, πρέπει να υπομνησθεί ότι, στο πλαίσιο της προδικαστικής διαδικασίας του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, το Δικαστήριο δεν είναι αρμόδιο να εκτιμά τα πραγματικά περιστατικά της υποθέσεως της κύριας δίκης ή να εφαρμόζει επί εθνικών μέτρων ή καταστάσεων τους κανόνες του δικαίου της Ένωσης που καλείται να ερμηνεύσει, δεδομένου ότι τα ζητήματα αυτά εμπίπτουν στην αποκλειστική αρμοδιότητα των εθνικών δικαστηρίων (πρβλ. απόφαση της 8ης Μαΐου 2013, Libert κ.λπ., C-197/11 και C-203/11, EU:C:2013:288, σκέψη 94). Τούτου δοθέντος, το Δικαστήριο οφείλει να δώσει στο αιτούν δικαστήριο απάντηση που να του παρέχει τη δυνατότητα να επιλύσει τη διαφορά της οποίας έχει επιληφθεί, παρέχοντάς του όλα τα ερμηνευτικά στοιχεία του δικαίου της Ένωσης που μπορούν να είναι χρήσιμα προς τον σκοπό αυτόν (πρβλ. απόφαση της 18ης Σεπτεμβρίου 2019, VIPA, C-222/18, EU:C:2019:751, σκέψη 50 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

- 24 Ως εκ τούτου, καίτοι εναπόκειται, σε τελική ανάλυση, στο αιτούν δικαστήριο να εξετάσει αν οι επίμαχες στην κύρια δίκη περίοδοι εργασιακής ετοιμότητας υπό καθεστώς επιφυλακής πρέπει να χαρακτηριστούν ως «χρόνος εργασίας», για τους σκοπούς εφαρμογής της οδηγίας 2003/88, εναπόκειται ωστόσο στο Δικαστήριο να του παράσχει ορισμένες ενδείξεις όσον αφορά τα κριτήρια που πρέπει να λάβει υπόψη κατά την εξέταση αυτή.
- 25 Κατόπιν των ανωτέρω προκαταρκτικών διευκρινίσεων, υπενθυμίζεται, πρώτον, ότι η οδηγία 2003/88 έχει ως σκοπό να ορίσει ελάχιστα επιτακτικά όρια για τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας των εργαζομένων με μια προσέγγιση των εθνικών νομοθεσιών όσον αφορά, μεταξύ άλλων, τον χρόνο εργασίας. Η εν λόγω εναρμόνιση σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης στον τομέα της οργάνωσης του χρόνου εργασίας αποσκοπεί στην εξασφάλιση μεγαλύτερης προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, προβλέποντας υπέρ αυτών ελάχιστες περιόδους ανάπαυσης –ιδίως ημερήσιας και εβδομαδιαίας– καθώς και κατάλληλα διαλείμματα εργασίας, και προβλέποντας ένα ανώτατο όριο διάρκειας της εβδομαδιαίας εργασίας (απόφαση της 14ης Μαΐου 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, σκέψεις 36 και 37 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 26 Οι διατάξεις της οδηγίας 2003/88 στον τομέα της μέγιστης διάρκειας εργασίας και του ελάχιστου χρόνου ανάπαυσης αποτελούν ιδιαίτερης σημασίας κανόνες κοινωνικού δικαίου της Ένωσης, οι οποίοι πρέπει να ισχύουν για κάθε εργαζόμενο (απόφαση της 10ης Σεπτεμβρίου 2015, Federaci3n de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, σκέψη 24), η δε τήρησή τους δεν μπορεί να εξαρτάται από καθαρά οικονομικές εκτιμήσεις (πρβλ. απόφαση της 9ης Σεπτεμβρίου 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, σκέψεις 66 και 67).
- 27 Κατά τα λοιπά, προβλέποντας το δικαίωμα κάθε εργαζομένου για περιορισμό της μέγιστης διάρκειας της εργασίας και για περιόδους ημερήσιας και εβδομαδιαίας ανάπαυσης, η οδηγία 2003/88 διευκρινίζει το θεμελιώδες δικαίωμα που κατοχυρώνεται ρητώς στο άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και πρέπει να ερμηνεύεται, κατά συνέπεια, με γνώμονα το εν λόγω άρθρο 31, παράγραφος 2. Εξ αυτού συνάγεται, ιδίως, ότι οι διατάξεις της οδηγίας 2003/88 δεν μπορούν να ερμηνεύονται στενά σε βάρος των δικαιωμάτων τα οποία ο εργαζόμενος αντλεί από αυτήν (πρβλ. απόφαση της 14ης Μαΐου 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, σκέψεις 30 έως 32 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 28 Δεύτερον, επισημαίνεται ότι το άρθρο 2, σημείο 1, της οδηγίας 2003/88 ορίζει την έννοια του «χρόνου εργασίας» ως κάθε περίοδο κατά τη διάρκεια της οποίας ο εργαζόμενος ευρίσκεται στην εργασία του, στη διάθεση του εργοδότη και ασκεί τη δραστηριότητα ή τα καθήκοντά του, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές. Κατά το άρθρο 2, σημείο 2, της οδηγίας αυτής, η έννοια της «περιόδου ανάπαυσης» καλύπτει κάθε περίοδο που δεν είναι χρόνος εργασίας.
- 29 Ως εκ τούτου, οι δύο αυτές έννοιες, που ορίζονταν με τον ίδιο τρόπο στην οδηγία 93/104/EK του Συμβουλίου, της 23ης Νοεμβρίου 1993, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας (ΕΕ 1993, L 307, σ. 18), την οποία διαδέχθηκε η οδηγία 2003/88, αποκλείουν η μία την άλλη. Επομένως, ο χρόνος εργασιακής ετοιμότητας ενός εργαζομένου πρέπει να χαρακτηρίζεται είτε ως «χρόνος εργασίας» είτε ως «περίοδος ανάπαυσης» για τους σκοπούς εφαρμογής της οδηγίας 2003/88, καθόσον η τελευταία αυτή οδηγία δεν προβλέπει κάποια ενδιάμεση κατηγορία (πρβλ. αποφάσεις της 10ης Σεπτεμβρίου 2015, Federaci3n de Servicios Privados del sindicato

Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, σκέψεις 25 και 26 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία, και της 21ης Φεβρουαρίου 2018, Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82, σκέψη 55 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

- 30 Επιπλέον, οι έννοιες του «χρόνου εργασίας» και της «περιόδου ανάπαυσης» είναι έννοιες του δικαίου της Ένωσης οι οποίες επιβάλλεται να ορίζονται βάσει αντικειμενικών κριτηρίων, με αναφορά στο σύστημα και τον σκοπό της οδηγίας, 2003/88. Μόνο μια 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. (πρβλ. απόφαση της 9ης Σεπτεμβρίου 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, σκέψη 58).
- 31 Επομένως, παρά την περιλαμβανόμενη στο άρθρο 2 της οδηγίας 2003/88 αναφορά στις «εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές», τα κράτη μέλη δεν μπορούν να ορίζουν μονομερώς το περιεχόμενο των εννοιών «χρόνος εργασίας» και «περίοδος ανάπαυσης», εξαρτώντας από οποιαδήποτε προϋπόθεση ή οποιονδήποτε περιορισμό το απευθείας αναγνωριζόμενο υπέρ των εργαζομένων από την οδηγία αυτή δικαίωμα συνυπολογισμού των περιόδων εργασίας και, συνακόλουθα, των περιόδων ανάπαυσης. Κάθε άλλη ερμηνεία θα παρεμπόδιζε την πρακτική αποτελεσματικότητα της οδηγίας 2003/88 και θα αντέβαινε προς τον σκοπό της (πρβλ. αποφάσεις της 9ης Σεπτεμβρίου 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, σκέψη 59, και της 1ης Δεκεμβρίου 2005, Dellas κ.λπ., C-14/04, EU:C:2005:728, σκέψη 45, καθώς και διάταξη της 11ης Ιανουαρίου 2007, Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23, σκέψη 26).
- 32 Τρίτον, όσον αφορά ειδικότερα τις περιόδους εργασιακής ετοιμότητας, από τη νομολογία του Δικαστηρίου προκύπτει ότι η περίοδος κατά τη διάρκεια της οποίας ο εργαζόμενος δεν ασκεί πραγματικά καμία δραστηριότητα για λογαριασμό του εργοδότη του δεν συνιστά κατ' ανάγκη «περίοδο ανάπαυσης», για τους σκοπούς εφαρμογής της οδηγίας 2003/88.
- 33 Ειδικότερα, αφενός, το Δικαστήριο έχει κρίνει, σχετικά με υπηρεσίες εργασιακής ετοιμότητας που εκτελούνταν σε χώρους εργασίας διαφορετικούς από την κατοικία του εργαζομένου, ότι καθοριστικός παράγων για να θεωρηθεί ότι συντρέχουν τα χαρακτηριστικά στοιχεία του «χρόνου εργασίας», κατά την έννοια της οδηγίας 2003/88, είναι το γεγονός ότι ο εργαζόμενος υποχρεούται να είναι παρών σε χώρο που έχει καθορίσει ο εργοδότης και να βρίσκεται εκεί στη διάθεση του τελευταίου για να παράσχει αμέσως τις υπηρεσίες του σε περίπτωση ανάγκης (πρβλ. αποφάσεις της 3ης Οκτωβρίου 2000, Simar, C-303/98, EU:C:2000:528, σκέψη 48, της 9ης Σεπτεμβρίου 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, σκέψη 63, και της 1ης Δεκεμβρίου 2005, Dellas κ.λπ., C-14/04, EU:C:2005:728, σκέψη 48).
- 34 Διευκρινίζεται, συναφώς, ότι ως τόπος εργασίας πρέπει να νοείται κάθε τόπος στον οποίο ο εργαζόμενος καλείται να ασκήσει μια δραστηριότητα κατ' εντολήν του εργοδότη του, περιλαμβανομένης της περιπτώσεως στην οποία ο τόπος αυτός δεν είναι το μέρος όπου ασκεί συνήθως την επαγγελματική του δραστηριότητα.
- 35 Το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι, κατά τη διάρκεια μιας τέτοιας περιόδου εργασιακής ετοιμότητας, ο εργαζόμενος, όντας υποχρεωμένος να παραμένει στον τόπο εργασίας του στη διάθεση του εργοδότη του, πρέπει να παραμένει μακριά από το οικογενειακό και κοινωνικό του περιβάλλον και έχει περιορισμένη δυνατότητα διαθέσεως του χρόνου κατά τον οποίο δεν απαιτούνται οι επαγγελματικές του υπηρεσίες. Επομένως, το σύνολο της εν λόγω περιόδου θα πρέπει να χαρακτηρίζεται ως «χρόνος εργασίας», κατά την έννοια της οδηγίας 2003/88, ανεξάρτητα από την πραγματική παροχή εργασίας εκ μέρους του εργαζομένου κατά τη διάρκεια της ως άνω

- περιόδου (πρβλ. αποφάσεις της 9ης Σεπτεμβρίου 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, σκέψη 65, της 5ης Οκτωβρίου 2004, Pfeiffer κ.λπ., C-397/01 έως C-403/01, EU:C:2004:584, σκέψη 93, και της 1ης Δεκεμβρίου 2005, Dellas κ.λπ., C-14/04, EU:C:2005:728, σκέψεις 46 και 58).
- 36 Αφετέρου, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι μια περίοδος εργασιακής ετοιμότητας υπό καθεστώς επιφυλακής, μολονότι δεν επιβάλλει στον εργαζόμενο να παραμένει στον τόπο εργασίας του, πρέπει επίσης να χαρακτηρίζεται, στο σύνολό της, ως «χρόνος εργασίας», κατά την έννοια της οδηγίας 2003/88, όταν, λαμβανομένων υπόψη των αντικειμενικών και πολύ σημαντικών συνεπειών των περιορισμών που επιβάλλονται στον εργαζόμενο όσον αφορά τις δυνατότητές του να ασχοληθεί με τα προσωπικά και κοινωνικά ενδιαφέροντά του, διακρίνεται από μια περίοδο κατά τη διάρκεια της οποίας ο εργαζόμενος πρέπει απλώς να είναι στη διάθεση του εργοδότη του προκειμένου ο τελευταίος να μπορεί να επικοινωνήσει μαζί του (πρβλ. απόφαση της 21ης Φεβρουαρίου 2018, Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82, σκέψεις 63 έως 66).
- 37 Τόσο από τα στοιχεία που παρατίθενται στις σκέψεις 33 έως 36 της παρούσας απόφασεως όσο και από την ανάγκη, που υπενθυμίζεται στη σκέψη 27 της αποφάσεως αυτής, να ερμηνεύεται το άρθρο 2, σημείο 1, της οδηγίας 2003/88 με γνώμονα το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων, προκύπτει ότι αποτελεί «χρόνο εργασίας», κατά την έννοια της οδηγίας 2003/88, το σύνολο των περιόδων εργασιακής ετοιμότητας, περιλαμβανομένων των περιόδων εργασιακής ετοιμότητας υπό καθεστώς επιφυλακής, κατά τη διάρκεια των οποίων οι περιορισμοί που επιβάλλονται στον εργαζόμενο είναι τέτοιας φύσεως ώστε να επηρεάζουν αντικειμενικά και σε πολύ μεγάλο βαθμό τη δυνατότητά του να διαχειρίζεται ελεύθερα κατά τη διάρκεια των εν λόγω περιόδων τον χρόνο κατά τον οποίο δεν απαιτείται να παρέχει τις επαγγελματικές του υπηρεσίες και τη δυνατότητά του να αφιερώνει τον χρόνο αυτό στα ενδιαφέροντά του.
- 38 Αντιστρόφως, όταν οι δεσμεύσεις που επιβάλλονται στον εργαζόμενο κατά τη διάρκεια μιας συγκεκριμένης περιόδου εργασιακής ετοιμότητας δεν είναι τόσο περιοριστικές και του παρέχουν τη δυνατότητα να διαχειρίζεται τον χρόνο του και να αφιερώνεται στα ενδιαφέροντά του χωρίς σοβαρούς περιορισμούς, μόνον ο χρόνος που συνδέεται με την εργασία που όντως παρέχεται, αναλόγως της περιπτώσεως, κατά τη διάρκεια μιας τέτοιας περιόδου είναι «χρόνος εργασίας», για τους σκοπούς εφαρμογής της οδηγίας 2003/88 (πρβλ. αποφάσεις της 3ης Οκτωβρίου 2000, Simar, C-303/98, EU:C:2000:528, σκέψη 50, και της 10ης Σεπτεμβρίου 2015, Federaci3n de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, σκέψη 37).
- 39 Συναφώς, διευκρινίζεται ακόμη ότι μόνον οι περιορισμοί που επιβάλλονται στον εργαζόμενο, είτε από την εφαρμοστέα νομοθεσία του οικείου κράτους μέλους, είτε από συλλογική σύμβαση, είτε από τον εργοδότη, δυνάμει, ιδίως, συμβάσεως εργασίας, κανονισμού εργασίας ή συστήματος κατανομής υπηρεσιών εργασιακής ετοιμότητας μεταξύ των εργαζομένων, μπορούν να λαμβάνονται υπόψη προκειμένου να εκτιμηθεί αν μια περίοδος εργασιακής ετοιμότητας συνιστά «χρόνο εργασίας» κατά την έννοια της οδηγίας 2003/88.
- 40 Αντιθέτως, οι οργανωτικές δυσχέρειες τις οποίες ενδέχεται να συνεπάγεται για τον εργαζόμενο μια περίοδος εργασιακής ετοιμότητας και οι οποίες δεν απορρέουν από τέτοιους περιορισμούς, αλλά αποτελούν, για παράδειγμα, συνέπεια των στοιχείων της φύσεως ή ελεύθερων επιλογών του ενδιαφερομένου, δεν μπορούν να λαμβάνονται υπόψη.
- 41 Ως εκ τούτου, αφενός, η σημαντική απόσταση μεταξύ του τόπου κατοικίας που έχει επιλέξει ελεύθερα ο εργαζόμενος και του τόπου στον οποίο πρέπει να είναι σε θέση να μεταβεί εντός ορισμένου χρόνου κατά τη διάρκεια της περιόδου εργασιακής ετοιμότητας δεν αποτελεί, αυτή

καθεαυτήν, αποφασιστικό κριτήριο για να χαρακτηριστεί το σύνολο της εν λόγω περιόδου ως «χρόνος εργασίας», κατά την έννοια του άρθρου 2, σημείο 1, της οδηγίας 2003/88, τουλάχιστον όταν ο τόπος αυτός είναι ο συνηθής τόπος εργασίας του. Πράγματι, σε μια τέτοια περίπτωση, ο εν λόγω εργαζόμενος είναι σε θέση να εκτιμήσει ελεύθερα την απόσταση μεταξύ του τόπου αυτού και της κατοικίας του (βλ., *a contrario*, απόφαση της 10ης Σεπτεμβρίου 2015, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, C-266/14, EU:C:2015:578, σκέψη 44).

- 42 Αφετέρου, οι περιορισμένες δυνατότητες για δραστηριότητες αναψυχής στον τόπο από τον οποίο ο εργαζόμενος δεν μπορεί στην πράξη να απομακρυνθεί κατά τη διάρκεια μιας περιόδου εργασιακής ετοιμότητας υπό καθεστώς επιφυλακής, όπως και η δυσκολία προσβάσεως στον τόπο εργασίας του, επίσης δεν συνιστούν κρίσιμα στοιχεία προκειμένου να χαρακτηριστεί η εν λόγω περίοδος ως «χρόνος εργασίας», κατά την έννοια της οδηγίας 2003/88.
- 43 Εξάλλου, αν ο τόπος εργασίας περιλαμβάνει την κατοικία του εργαζομένου ή συμπίπτει με αυτήν, απλώς και μόνον η περίπτωση ότι, κατά τη διάρκεια μιας συγκεκριμένης περιόδου εργασιακής ετοιμότητας, ο τελευταίος υποχρεούται να παραμένει στον τόπο εργασίας του προκειμένου να μπορεί να τεθεί στη διάθεση του εργοδότη του σε περίπτωση ανάγκης, δεν αρκεί για να χαρακτηριστεί η εν λόγω περίοδος ως «χρόνος εργασίας», κατά την έννοια της οδηγίας 2003/88. Πράγματι, στην περίπτωση αυτή, η επιβαλλόμενη στον εργαζόμενο απαγόρευση να απομακρυνθεί από τον τόπο εργασίας του δεν συνεπάγεται κατ' ανάγκην ότι οφείλει να παραμένει μακριά από το οικογενειακό και κοινωνικό του περιβάλλον. Επιπλέον, μια τέτοια απαγόρευση μπορεί, αυτή καθεαυτήν, να επηρεάζει λιγότερο τη δυνατότητα του εργαζομένου αυτού να διαχειρίζεται ελεύθερα, κατά τη διάρκεια της εν λόγω περιόδου, τον χρόνο κατά τον οποίο δεν απαιτείται να παρέχει τις επαγγελματικές του υπηρεσίες. (βλ., συναφώς, απόφαση της 9ης Σεπτεμβρίου 2003, *Jaeger*, C-151/02, EU:C:2003:437, σκέψη 65).
- 44 Επισημαίνεται, ακόμη, ότι, όταν, λόγω της ίδιας της φύσεως του τόπου εργασίας, ο εργαζόμενος δεν έχει, στην πράξη, πραγματική δυνατότητα να απομακρυνθεί από τον τόπο αυτόν αφού συμπληρώσει το ωράριο εργασίας του, μόνον οι περίοδοι κατά τη διάρκεια των οποίων εξακολουθεί να υπόκειται σε αντικειμενικούς και πολύ σημαντικούς περιορισμούς, όπως είναι η υποχρέωση να είναι αμέσως διαθέσιμος στην υπηρεσία του εργοδότη του, πρέπει να χαρακτηρίζονται αυτομάτως ως «χρόνος εργασίας», κατά την έννοια της οδηγίας 2003/88, αποκλεισμένων των περιόδων κατά τη διάρκεια των οποίων η αδυναμία να απομακρυνθεί από τον τόπο εργασίας του δεν απορρέει από μια τέτοια υποχρέωση, αλλά αποκλειστικά από την ειδική φύση του τόπου αυτού.
- 45 Όταν, για τον λόγο ότι δεν επιβάλλεται στον εργαζόμενο υποχρέωση παραμονής στον τόπο εργασίας, μια περίοδος εργασιακής ετοιμότητας δεν μπορεί να χαρακτηριστεί αυτομάτως ως «χρόνος εργασίας», κατά την έννοια της οδηγίας 2003/88, εναπόκειται ακόμη στα εθνικά δικαστήρια να εξακριβώσουν αν ένας τέτοιος χαρακτηρισμός είναι παρά ταύτα επιβεβλημένος λόγω των συνεπειών τις οποίες συνεπάγεται το σύνολο των περιορισμών που επιβάλλονται στον εργαζόμενο όσον αφορά τη δυνατότητά του να διαχειρίζεται ελεύθερα, κατά τη διάρκεια της εν λόγω περιόδου, τον χρόνο κατά τον οποίο δεν απαιτείται να παρέχει τις επαγγελματικές υπηρεσίες του και τη δυνατότητά του να ασχολείται με τα ενδιαφέροντά του.
- 46 Στην περίπτωση αυτή, πρέπει να συνεκτιμάται, ειδικότερα, ο χρόνος που διαθέτει ο εργαζόμενος, κατά τη διάρκεια της περιόδου εργασιακής ετοιμότητας, για να αναλάβει τις επαγγελματικές δραστηριότητές του μόλις τον αναζητήσει ο εργοδότης του, σε συνδυασμό, ενδεχομένως, με τη μέση συχνότητα επεμβάσεων τις οποίες καλείται να διεκπεραιώσει ο εργαζόμενος αυτός κατά τη διάρκεια της εν λόγω περιόδου.

- 47 Συγκεκριμένα, πρώτον, όπως επισήμανε, κατ' ουσίαν, ο γενικός εισαγγελέας στα σημεία 98 έως 100 των προτάσεών του, τα εθνικά δικαστήρια πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τις συνέπειες που έχει για τον εργαζόμενο, όσον αφορά τη δυνατότητά του να διαχειρίζεται ελεύθερα τον χρόνο του, ο περιορισμένος χρόνος που έχει στη διάθεσή του, σε περίπτωση που απαιτείται να επέμβει, για ανάληψη εργασίας, για την οποία ο εργαζόμενος είναι κατά κανόνα υποχρεωμένος να μεταβεί στον τόπο εργασίας του.
- 48 Συναφώς, πρέπει να υπογραμμιστεί ότι μια περίοδος εργασιακής ετοιμότητας κατά τη διάρκεια της οποίας ένας εργαζόμενος, λαμβανομένου υπόψη του εύλογου χρόνου που του δίδεται προκειμένου να αναλάβει τις επαγγελματικές δραστηριότητές του, μπορεί να οργανώσει τις προσωπικές και κοινωνικές ασχολίες του δεν είναι, a priori, «χρόνος εργασίας», κατά την έννοια της οδηγίας 2003/88. Αντιστρόφως, μια περίοδος εργασιακής ετοιμότητας κατά τη διάρκεια της οποίας ο χρόνος εντός του οποίου ο εργαζόμενος υποχρεούται να επιστρέψει στην εργασία του περιορίζεται σε μερικά λεπτά, πρέπει να θεωρηθεί, κατ' αρχήν, στο σύνολό της, ως «χρόνος εργασίας», κατά την έννοια της οδηγίας αυτής, καθόσον, στην τελευταία αυτή περίπτωση, στην πράξη ο εργαζόμενος αποθαρρύνεται έντονα να οργανώσει οποιαδήποτε δραστηριότητα αναψυχής, ακόμη και μικρής διάρκειας.
- 49 Παρά ταύτα, η σημασία ενός τέτοιου χρόνου αντιδράσεως πρέπει να εκτιμάται κατόπιν συγκεκριμένης αξιολογήσεως, στο πλαίσιο της οποίας λαμβάνονται υπόψη άλλοι ενδεχόμενοι περιορισμοί που επιβάλλονται στον εργαζόμενο καθώς και οι διευκολύνσεις που του παρέχονται κατά τη διάρκεια της περιόδου εργασιακής ετοιμότητας.
- 50 Όσον αφορά το ότι ο εργοδότης θέτει στη διάθεση του εργαζομένου, λόγω της ειδικής φύσεως του τόπου εργασίας, κατάλυμα ευρισκόμενο στον εν λόγω τόπο εργασίας ή πολύ κοντά σε αυτόν, τούτο δεν αποτελεί, αυτό καθεαυτό, αποφασιστικό στοιχείο προκειμένου να χαρακτηριστούν ως «χρόνος εργασίας» κατά την έννοια της οδηγίας 2003/88 οι περίοδοι εργασιακής ετοιμότητας υπό καθεστώς επιφυλακής, δεδομένου ότι ο εργαζόμενος αυτός δεν υπόκειται, κατά τη διάρκεια των εν λόγω περιόδων, σε τέτοιους περιορισμούς ώστε να επηρεάζεται αντικειμενικά και σε πολύ μεγάλο βαθμό η δυνατότητά του να ασχοληθεί με τα ιδιωτικά ενδιαφέροντά του.
- 51 Δεύτερον, συνδυαζόμενη με τον χρόνο που διαθέτει ο εργαζόμενος για να αναλάβει την επαγγελματική του δραστηριότητα, η μέση συχνότητα της πραγματικής παροχής υπηρεσίας εκ μέρους του εργαζομένου αυτού κατά τη διάρκεια καθεμιάς από τις περιόδους εργασιακής ετοιμότητας πρέπει να λαμβάνεται υπόψη από τα εθνικά δικαστήρια, εφόσον μπορεί να εκτιμηθεί αντικειμενικά.
- 52 Πράγματι, ένας εργαζόμενος ο οποίος κατά μέσο όρο καλείται να παράσχει επανειλημμένως τις υπηρεσίες του κατά τη διάρκεια μιας περιόδου εργασιακής ετοιμότητας διαθέτει μικρότερο περιθώριο για να διαχειριστεί ελεύθερα τον χρόνο του κατά τα διαστήματα που δεν εργάζεται, λαμβανομένης υπόψη της συχνής διακοπής τους. Τούτο ισχύει ιδιαίτερα όταν η κανονικά απαιτούμενη εργασία του εργαζομένου, κατά τη διάρκεια της περιόδου εργασιακής ετοιμότητας, δεν είναι αμελητέας διάρκειας.
- 53 Επομένως, αν ο εργαζόμενος καλείται, κατά μέσο όρο, επανειλημμένως να παράσχει υπηρεσίες κατά τη διάρκεια των περιόδων εργασιακής ετοιμότητας και οι υπηρεσίες αυτές, κατά κανόνα, δεν είναι μικρής διάρκειας, το σύνολο των εν λόγω περιόδων αποτελεί, κατ' αρχήν, «χρόνος εργασίας», κατά την έννοια της οδηγίας 2003/88.

- 54 Κατόπιν της ως άνω διευκρινίσεως, η περίπτωση ότι, κατά μέσο όρο, ο εργαζόμενος σπανίως καλείται να εργαστεί κατά τη διάρκεια των περιόδων εργασιακής ετοιμότητας δεν μπορεί δικαιολογήσει το να θεωρούνται αυτές ως «περίοδοι ανάπαυσης», κατά την έννοια του άρθρου 2, σημείο 2, της οδηγίας 2003/88, όταν οι συνέπειες που έχει το χρονικό διάστημα εντός του οποίου ο εργαζόμενος υποχρεούται να αναλάβει τις επαγγελματικές δραστηριότητές του είναι τέτοιες ώστε να αρκούν για να περιορίζεται, κατά τρόπο αντικειμενικό και σε μεγάλο βαθμό, η δυνατότητά του να διαχειρίζεται ελεύθερα, κατά τη διάρκεια των εν λόγω περιόδων, τον χρόνο κατά τον οποίο δεν καλείται να παράσχει τις επαγγελματικές υπηρεσίες του.
- 55 Εν προκειμένω, υπενθυμίζεται ότι, σύμφωνα με το αιτούν δικαστήριο, κατά τη διάρκεια των επίμαχων στην κύρια δίκη περιόδων εργασιακής ετοιμότητας υπό καθεστώς επιφυλακής, ο D. J. ήταν υποχρεωμένος μόνο να βρίσκεται σε ετοιμότητα κλήσης και να είναι σε θέση να μεταβεί στον τόπο εργασίας του εντός μίας ώρας σε περίπτωση ανάγκης. Από την απόφαση του αιτούντος δικαστηρίου δεν προκύπτει ότι επιβάλλονταν στον εργαζόμενο αυτόν άλλοι περιορισμοί, ούτε ότι, κατά τη διάρκεια των εν λόγω περιόδων, η μέση συχνότητα των παρεμβάσεων που απαιτούσαν τη μετάβασή του στον τόπο εργασίας του εντός του ως άνω χρονικού διαστήματος ήταν μεγάλη. Εξάλλου, ο ως άνω εργαζόμενος είχε στη διάθεσή του κατάλυμα στον τόπο εργασίας του, στο οποίο δεν ήταν ωστόσο υποχρεωμένος να παραμένει διαρκώς κατά τη διάρκεια των εν λόγω περιόδων.
- 56 Εναπόκειται ωστόσο στο αιτούν δικαστήριο να εκτιμήσει, λαμβανομένου υπόψη του συνόλου των περιστάσεων της υπό κρίση υποθέσεως, αν ο D. J. υπέκειτο, κατά τη διάρκεια των περιόδων εργασιακής ετοιμότητας υπό καθεστώς επιφυλακής, σε περιορισμούς τέτοιας εντάσεως ώστε αυτοί να επηρεάζουν, αντικειμενικά και σε μεγάλο βαθμό, τη δυνατότητά του να διαχειρίζεται ελεύθερα, κατά τη διάρκεια των εν λόγω περιόδων, τον χρόνο κατά τον οποίο δεν καλούνταν να παράσχει τις επαγγελματικές του υπηρεσίες και τη δυνατότητά του να αφιερώνει τον χρόνο αυτό στα ενδιαφέροντά του.
- 57 Τέταρτον, πρέπει να υπομνησθεί ότι, εξαιρουμένης της ειδικής περιπτώσεως που αφορά την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, περί της οποίας γίνεται λόγος στο άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88, η οδηγία αυτή περιορίζεται στη ρύθμιση ορισμένων πτυχών της οργάνωσης του χρόνου εργασίας προς εξασφάλιση της προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, με αποτέλεσμα, κατ' αρχήν, να μην εφαρμόζεται στις αμοιβές των εργαζομένων (απόφαση της 20ής Νοεμβρίου 2018, *Sindicatul Familia Constanța* κ.λπ., C-147/17, EU:C:2018:926, σκέψη 35).
- 58 Επομένως, ο τρόπος αμοιβής των εργαζομένων για τις περιόδους εργασιακής ετοιμότητας διέπεται όχι από την οδηγία 2003/88, αλλά από τις εφαρμοστέες διατάξεις του εθνικού δικαίου. Κατά συνέπεια, η ως άνω οδηγία δεν αντιτίθεται στην εφαρμογή ρυθμίσεως κράτους μέλους, συλλογικής συμβάσεως εργασίας ή αποφάσεως εργοδότη η οποία, προκειμένου περί της αμοιβής μιας υπηρεσίας εργασιακής ετοιμότητας, λαμβάνει υπόψη με διαφορετικό τρόπο τις περιόδους κατά τη διάρκεια των οποίων παρέχεται πράγματι εργασία και εκείνες κατά τη διάρκεια των οποίων δεν παρέχεται καμία πραγματική εργασία, ακόμη και όταν οι περίοδοι αυτές πρέπει να θεωρηθούν, στο σύνολό τους, ως «χρόνος εργασίας» για τους σκοπούς εφαρμογής της εν λόγω οδηγίας (πρβλ. διάταξη της 11ης Ιανουαρίου 2007, *Vorel*, C-437/05, EU:C:2007:23, σκέψη 35).
- 59 Ομοίως, η οδηγία 2003/88 δεν αντιτίθεται σε ρύθμιση, συλλογική σύμβαση εργασίας ή απόφαση εργοδότη η οποία, όσον αφορά περιόδους εργασιακής ετοιμότητας που θα έπρεπε να θεωρούνται στο σύνολό τους ως μη καλυπτόμενες από την έννοια του «χρόνου εργασίας» για τους σκοπούς εφαρμογής της οδηγίας αυτής, προβλέπει ωστόσο την καταβολή στον εργαζόμενο

- ορισμένου ποσού που προορίζεται να αντισταθμίσει τις δυσχέρειες που του προκαλούν οι εν λόγω περιόδοι εργασιακής ετοιμότητας όσον αφορά τη διαχείριση του χρόνου του και των ιδιωτικών του ενδιαφερόντων.
- 60 Πέμπτον και τελευταίον, από τη σκέψη 29 της παρούσας αποφάσεως απορρέει ότι οι περιόδοι εργασιακής ετοιμότητας που δεν πληρούν τις προϋποθέσεις για να χαρακτηριστούν ως «χρόνος εργασίας», κατά την έννοια του άρθρου 2, σημείο 1, της οδηγίας 2003/88, πρέπει να λογίζονται, με εξαίρεση τον χρόνο που συνδέεται με πραγματική παροχή εργασίας κατά τη διάρκεια των εν λόγω περιόδων, ως «περίοδοι ανάπαυσης», κατά την έννοια του άρθρου 2, σημείο 2, αυτής, και, να λαμβάνονται υπόψη ως τέτοιες για τον υπολογισμό των ελάχιστων περιόδων ημερήσιας και εβδομαδιαίας ανάπαυσης τις οποίες προβλέπουν τα άρθρα 3 και 5 της οδηγίας αυτής.
- 61 Κατόπιν της διευκρίνισεως αυτής, επισημαίνεται ότι ο χαρακτηρισμός μιας περιόδου εργασιακής ετοιμότητας ως «περιόδου ανάπαυσης», για τους σκοπούς εφαρμογής της οδηγίας 2003/88, τελεί υπό την επιφύλαξη της υποχρέωσης των εργοδοτών να τηρούν τις ειδικές υποχρεώσεις που υπέχουν, δυνάμει της οδηγίας 89/391, όσον αφορά την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων τους. Πράγματι, η τελευταία αυτή οδηγία έχει πλήρη εφαρμογή στον τομέα των ελάχιστων περιόδων ημερήσιας και εβδομαδιαίας αναπαύσεως και της μέγιστης εβδομαδιαίας διάρκειας εργασίας, με την επιφύλαξη περιοριστικότερων ή/και ειδικότερων διατάξεων της οδηγίας 2003/88 (απόφαση της 14ης Μαΐου 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, σκέψη 61).
- 62 Από το άρθρο 5, παράγραφος 1, και το άρθρο 6 της οδηγίας 89/391 απορρέει όμως ότι οι εργοδότες υποχρεούνται να εκτιμούν και να αποφεύγουν τους κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων που απορρέουν από το εργασιακό περιβάλλον τους (πρβλ. αποφάσεις της 15ης Νοεμβρίου 2001, Επιτροπή κατά Ιταλίας, C-49/00, EU:C:2001:611, σκέψεις 12 και 13, και της 14ης Ιουνίου 2007, Επιτροπή κατά Ηνωμένου Βασιλείου, C-127/05, EU:C:2007:338, σκέψη 41), μεταξύ των οποίων περιλαμβάνονται ορισμένοι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι, όπως το στρες ή η επαγγελματική εξάντληση.
- 63 Δεύτερον, όπως υπογράμμισε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, ακόμη και αν δεν αποτελούν «χρόνο εργασίας», κατά την έννοια του άρθρου 2, σημείο 1, της οδηγίας 2003/88, οι υπηρεσίες εργασιακής ετοιμότητας προϋποθέτουν κατ' ανάγκην την επιβολή επαγγελματικών υποχρεώσεων στον εργαζόμενο, οπότε περιλαμβάνονται, σε αυτή τη σαφώς συγκεκριμένη περίπτωση, στο εργασιακό περιβάλλον τους, με την ευρεία έννοια του όρου.
- 64 Όταν όμως τέτοιες υπηρεσίες εργασιακής ετοιμότητας καλύπτουν, χωρίς διακοπή, μεγάλες περιόδους ή όταν οργανώνονται πολύ συχνά, έτσι ώστε να συνεπάγονται, κατ' εξακολούθηση, ψυχολογική επιβάρυνση, έστω και περιορισμένη, για τον εργαζόμενο, μπορεί να είναι στην πράξη ιδιαίτερα δυσχερές για τον τελευταίο να απεμπλακεί πλήρως από το εργασιακό περιβάλλον του κατά τη διάρκεια επαρκούς αριθμού συνεχόμενων ωρών, ώστε να του δοθεί η δυνατότητα να εξουδετερώσει τα αποτελέσματα της εργασίας για την ασφάλεια και την υγεία του. Τούτο ισχύει ιδιαίτερα όταν οι υπηρεσίες αυτές εργασιακής ετοιμότητας παρέχονται κατά τη διάρκεια της νύχτας.
- 65 Επομένως, λαμβανομένης υπόψη της υποχρέωσης προστασίας των εργαζομένων από τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους που μπορούν να υπάρξουν στο εργασιακό περιβάλλον τους, οι εργοδότες δεν μπορούν να προβλέπουν τόσο εκτεταμένες ή τόσο συχνές περιόδους εργασιακής ετοιμότητας ώστε αυτές να συνιστούν κίνδυνο για την ασφάλεια ή την υγεία των εργαζομένων

αυτών, ανεξαρτήτως του αν οι εν λόγω περίοδοι χαρακτηρίζονται ως «περίοδοι ανάπαυσης» κατά την έννοια του άρθρου 2, σημείο 2, της οδηγίας 2003/88. Εναπόκειται στα κράτη μέλη να ορίζουν, στο εθνικό τους δίκαιο, τις λεπτομέρειες εφαρμογής της ως άνω υποχρέωσης.

- 66 Από το σύνολο των ανωτέρω σκέψεων προκύπτει ότι στα υποβαλλόμενα προδικαστικά ερωτήματα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 2, σημείο 1, της οδηγίας 2003/88 έχει την έννοια ότι μια περίοδος εργασιακής ετοιμότητας υπό καθεστώς επιφυλακής, κατά τη διάρκεια της οποίας ένας εργαζόμενος οφείλει μόνον να βρίσκεται σε ετοιμότητα κλήσης και να είναι σε θέση να μεταβεί σε περίπτωση ανάγκης στον τόπο εργασίας του εντός μίας ώρας, έχοντας παράλληλα τη δυνατότητα να διαμένει σε κατάλυμα που έχει τεθεί στη διάθεσή του από τον εργοδότη του στον τόπο αυτόν εργασίας, χωρίς να είναι υποχρεωμένος να παραμένει εκεί, δεν αποτελεί, στο σύνολό της, χρόνο εργασίας, κατά την έννοια της διατάξεως αυτής, παρά μόνον αν απορρέει από σφαιρική εκτίμηση του συνόλου των περιστάσεων της οικείας υποθέσεως, ιδίως από τις συνέπειες που έχει ένας τέτοιος χρόνος αντιδράσεως και, ενδεχομένως, από τη μέση συχνότητα επεμβάσεων κατά την εν λόγω περίοδο, ότι οι περιορισμοί που επιβάλλονται στον εργαζόμενο αυτόν κατά τη διάρκεια της ως άνω περιόδου είναι τέτοιας φύσεως ώστε να επηρεάζουν αντικειμενικά και σε πολύ μεγάλο βαθμό τη δυνατότητά του να διαχειρίζεται ελεύθερα, διαρκούσης της ίδιας περιόδου, τον χρόνο κατά τον οποίο δεν απαιτούνται οι επαγγελματικές υπηρεσίες του και να αφιερώνει τον χρόνο αυτόν στα ενδιαφέροντά του. Οι περιορισμένες δυνατότητες αναψυχής πλησίον του οικείου τόπου δεν ασκούν επιρροή στο πλαίσιο μιας τέτοιας εκτιμήσεως.

Επί των δικαστικών εξόδων

- 67 Δεδομένου ότι η παρούσα διαδικασία έχει ως προς τους διαδίκους της κύριας δίκης τον χαρακτήρα παρεμπίπτοντος που ανέκυψε ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου, σ' αυτό εναπόκειται να αποφανθεί επί των δικαστικών εξόδων. Τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκαν όσοι υπέβαλαν παρατηρήσεις στο Δικαστήριο, πλην των ως άνω διαδίκων, δεν αποδίδονται.

Για τους λόγους αυτούς, το Δικαστήριο (τμήμα μείζονος συνθέσεως) αποφαινεται:

Το άρθρο 2, σημείο 1, της οδηγίας 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, έχει την έννοια ότι μια περίοδος εργασιακής ετοιμότητας υπό καθεστώς επιφυλακής, κατά τη διάρκεια της οποίας ένας εργαζόμενος οφείλει μόνον να βρίσκεται σε ετοιμότητα κλήσης και να είναι σε θέση να μεταβεί σε περίπτωση ανάγκης στον τόπο εργασίας του εντός μίας ώρας, έχοντας παράλληλα τη δυνατότητα να διαμένει σε κατάλυμα που έχει τεθεί στη διάθεσή του από τον εργοδότη του στον τόπο αυτόν εργασίας, χωρίς να είναι υποχρεωμένος να παραμένει εκεί, δεν αποτελεί, στο σύνολό της, χρόνο εργασίας, κατά την έννοια της διατάξεως αυτής, παρά μόνον αν απορρέει από σφαιρική εκτίμηση του συνόλου των περιστάσεων της οικείας υποθέσεως, ιδίως από τις συνέπειες που έχει ένας τέτοιος χρόνος αντιδράσεως και, ενδεχομένως, από τη μέση συχνότητα επεμβάσεων κατά την εν λόγω περίοδο, ότι οι περιορισμοί που επιβάλλονται στον εργαζόμενο αυτόν κατά τη διάρκεια της ως άνω περιόδου είναι τέτοιας φύσεως ώστε να επηρεάζουν αντικειμενικά και σε πολύ μεγάλο βαθμό τη δυνατότητά του να διαχειρίζεται ελεύθερα, διαρκούσης της ίδιας περιόδου, τον χρόνο κατά τον οποίο δεν απαιτούνται οι επαγγελματικές υπηρεσίες του και να αφιερώνει τον χρόνο αυτό στα ενδιαφέροντά του. Οι περιορισμένες δυνατότητες αναψυχής πλησίον του οικείου τόπου δεν ασκούν επιρροή στο πλαίσιο μιας τέτοιας εκτιμήσεως.

(υπογράφες)