



Határozatok Tára

ELEANOR SHARPSTON
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
Az ismertetés napja: 2017. július 26.¹

C-518/15. sz. ügy

**Ville de Nivelles
kontra
Rudy Matzak**

(a Cour du travail de Bruxelles [brüsszeli munkaügyi fellebbviteli bíróság, Belgium] által benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem)

„Előzetes döntéshozatal iránti kérelem – A munkavállalók biztonságának és egészségének védelme – Munkaidő-szervezés – A munkaidő és a pihenőidő fogalma – Tűzoltók – Készenléti idő – Ügyeleti idő”

1. A jelen előzetes döntéshozatal iránti kérelmet előterjesztő bíróság iránymutatást kér a Bíróságtól arra vonatkozóan, hogy hogyan kell értelmezni a munkaidőről szóló 2003/88 irányelvet² egy olyan tartalékos tűzoltó³ esetében, akinek rotációs jelleggel a munkahelyéhez képest egy bizonyos (időben meghatározott) körzetben készenlétben⁴ kell állnia. A kérdést előterjesztő bíróság emellett tanácsot kér a Bíróságtól arra vonatkozóan, hogy i. kizárhatók-e a tűzoltók egyes kategóriái az irányelv hatálya alól; ii. valamely tagállam elfogadhat-e a „munkaidő” fogalmára vonatkozóan az irányelvben meghatározottnál kevésbé korlátozó jellegű fogalmat; valamint iii. az irányelv szerinti „munkaidő” fogalmának értelmezése a készenléti szolgálatban lévő személyek esetén alkalmazandó-e a díjazás meghatározására.

Jogi keret

Az uniós jog

2. Az EUMSZ 153. cikk értelmében:

„(1) A 151. cikkben foglalt célkitűzések megvalósítása érdekében az Unió támogatja és kiegészíti a tagállamok tevékenységeit a következő területeken:

- a) elsősorban a munkakörnyezet javítása a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme érdekében;
- b) munkafeltételek;

¹ Eredeti nyelv: angol.

² A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL 2003. L 299., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 381. o.).

³ Lásd: az alábbi 6. lábjegyzet az általam a jelen indítványban használt terminológia erre vonatkozó pontosítását illetően.

⁴ Lásd továbbá: az alábbi 8. lábjegyzet.

c) a munkavállalók szociális biztonsága és szociális védelme;

[...]

(2) Ennek érdekében az Európai Parlament és a Tanács

[...]

b) az (1) bekezdés a)–i) pontjában említett területeken irányelvek útján fokozatosan alkalmazandó minimumkövetelményeket fogadhat el, figyelembe véve az egyes tagállamokban fennálló feltételeket és műszaki szabályokat. [...]

[...]

(5) E cikk rendelkezései a díjazásra [...] nem alkalmazhatók.”

3. A 2003/88 irányelv 1. cikke értelmében:

„(1) Ez az irányelv a minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeket állapítja meg a munkaidő megszervezése tekintetében.

(2) Ezt az irányelvet kell alkalmazni:

a) a napi és a heti pihenőidő és az éves szabadság minimális időtartama, a szünetek és a maximális heti munkaidő esetében; és

b) az éjszakai munka, a váltott műszakban végzett munka és a munkaritmus bizonyos szempontjainak esetében.

(3) Ezen irányelv 14., 17., 18. és 19. cikkének sérelme nélkül ezt az irányelvet kell alkalmazni a [munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1989. június 12-i 89/391/EGK tanácsi irányelv (HL 1989. L 183., 1. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 349. o.)] 2. cikke szerinti valamennyi köz- és magán-tevékenységi ágazatban.

[...]”

4. A 2003/88 irányelv 2. cikke szerint:

„Ennek az irányelvnek az alkalmazásában:

1. munkaidő: az az időtartam, amely alatt a munkavállaló dolgozik, a munkáltató rendelkezésére áll, és tevékenységét vagy feladatát végzi a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően;

2. pihenőidő: az az időtartam, amely nem minősül munkaidőnek;

[...]”

5. Az irányelv 15. cikke szerint:

„Ez az irányelv nem sérti [helyesen: nem érinti] a tagállamoknak azt a jogát, hogy olyan törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseket alkalmazzanak vagy vezessenek be, amelyek a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme szempontjából kedvezőbbek, vagy hogy megkönnyítsék vagy engedélyezzék olyan kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által kötött olyan megállapodások alkalmazását, amelyek a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme szempontjából kedvezőbbek.”

6. A 2003/88 irányelv 17. cikkének (2) és (3) bekezdése szerint:

„(2) A (3), (4) és (5) bekezdés szerinti eltérések elfogadhatók törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezésekkel vagy kollektív szerződésekkel vagy a szociális partnerek által kötött megállapodásokkal, feltéve, hogy az érintett munkavállalók számára egyenértékű kompenzáló pihenőidőt biztosítanak, vagy kivételes esetekben, ha kompenzáló pihenőidő biztosítása objektív okok miatt nem lehetséges, akkor az érintett munkavállalókat megfelelő védelemben részesítik.

(3) E cikk (2) bekezdésével összhangban a 3., 4., 5., 8. és 16. cikktől el lehet térni:

[...]

c) olyan tevékenységek esetében, ahol folyamatos szolgálatra vagy termelésre van szükség, különösen a következők esetében:

[...]

iii. sajtó, rádió, televízió, filmgyártás, postai és távközlési szolgáltatások, mentő, tűzoltó és polgári védelmi szolgálatok;

[...]”

A belga jog

7. A Loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public (a közszférára vonatkozó munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2000. december 14-i törvény; a továbbiakban: 2000. december 14-i törvény) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 93/104 irányelvet ültette át a nemzeti jogba.⁵ Az említett törvény 3. cikkében foglalt meghatározás szerint „munkavállaló az a személy, aki jogszabályi vagy szerződéses jogviszony alapján [...] egy másik személy irányítása alatt munkát végez.” A 8. cikk egyebek mellett kimondja, hogy „munkaidő az az időtartam, amely alatt a munkavállaló a munkáltató rendelkezésére áll.”

8. A Loi du 30 décembre 2009 portant sur diverses dispositions (vegyes rendelkezésekről szóló, 2009. december 30-i törvény) 186. cikke előírja egyebek mellett, hogy a tartalékos tűzoltók a 2000. december 14-i törvény 3. cikke értelmében nem minősülnek „munkavállalónak”.

⁵ A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 1993. november 23-i 93/104/EK tanácsi irányelv (HL 1993. L 307., 18. o.; magyar nyelvű kiadás 5. fejezet, 2. kötet, 197. o.). Ezt az irányelvet a 2003/88 irányelv hatályon kívül helyezte és felváltotta.

9. A règlement organique du service d'incendie de Nivelles (a nivelles-i tűzoltóságra vonatkozó sarkalatos szabályokat tartalmazó rendelet) 9bis. cikke a következőt írja elő:

„A készenlét idején az önkéntes tűzoltóságnak a nivelles-i tűzoltó-parancsnokságon szolgáló valamennyi tagja köteles:

- mindvégig olyan távolságban tartózkodni a tűzoltó-parancsnokságtól, hogy azt szokásos forgalom mellett legfeljebb nyolc percen belül elérjék;

[...]”

A tényállás, az eljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

10. Rudy Matzak tartalékos tűzoltó⁶ a belgiumi Ville de Nivelles-ben (Nivelles város).⁷ A foglalkoztatására vonatkozó megállapodás szerint minden negyedik héten esténként és hétvégén munkavégzésre rendelkezésre kell állnia. Csak akkor részesül díjazásban, ha aktív szolgálatot teljesít. A rendelkezésre állás azon idejére, amikor a tűzoltónak nem kell szakmai feladatot ellátnia (úgynevezett „készenléti idő”)⁸, nem jár díjazás.

11. A készenléti szolgálatban töltött időben R. Matzagnak elérhetőnek kell maradnia, és szükség esetén a lehető leghamarabb, de szokásos körülmények között minden esetben legfeljebb nyolc percen belül jelentkeznie kell a tűzoltó-parancsnokságon.⁹ A kérdést előterjesztő bíróság megjegyzi, hogy ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy a tűzoltónak a tűzoltó-parancsnokság közelében kell tartózkodnia, és ezen időszak alatt folytatható tevékenységei ennek megfelelően korlátozottak.

12. R. Matzak, mivel azon a véleményen van, hogy a rá alkalmazandó rendszer számos vonatkozása, ideértve különösen a készenléti szolgálatra járó díjazásának mértékét, nem kielégítő, eljárást indított a Tribunal du travail de Nivelles (nivelles-i elsőfokú munkaügyi bíróság) előtt, amely 2012. március 23-i ítéletében kérelmei nagyobb része tekintetében helyt adott keresetének.

13. Nivelles város ezután fellebbezést nyújtott be az említett határozattal szemben a Cour du travail de Bruxelles (brüsszeli munkaügyi fellebbviteli bíróság) előtt. Az említett bíróság megjegyzi, hogy a belga jog a munkaidő fogalmát általánosan úgy határozza meg, mint az az időtartam, amely alatt a munkavállaló a munkáltató rendelkezésére áll, valamint, hogy az a hely, ahol a munkavállaló tartózkodik, nem tűnik meghatározónak. A Bíróságnak a 2003/88 irányelv 2. cikkének 1. pontjára vonatkozó értelmezéséből¹⁰ az következik, hogy a munkaidőnek a belga jog és az uniós jog szerinti fogalma nem esik egybe. Az említett bíróság megjegyzi továbbá, hogy a nemzeti ítélkezési gyakorlatban az az irányvonal figyelhető meg, hogy a R. Matzakhhoz hasonló tartalékos tűzoltók díjazásával kapcsolatos kérdésnek a megválaszolásakor legfőképpen vagy kizárólagosan az uniós jogban

6 R. Matzak az előzetes döntéshozatalra utaló végzés szóhasználata szerint „pompier volontaire” (önkéntes tűzoltó). Egyértelműen kiderül azonban, hogy az aktív szolgálat idejére a munkáltatójától díjazást kap. Az Egyesült Királyság kormánya megjegyzi, hogy abban a tagállamban a tűzoltók három kategóriába tartozhatnak: i. hivatásos tűzoltó, akit általában teljes munkaidőben foglalkoztatnak, és ennek megfelelő díjazásban részesül; ii. tartalékos tűzoltók, akik díjazásban részesülnek azért, hogy bizonyos időszakokban munkavégzésre rendelkezésre állnak; és iii. önkéntes tűzoltók, akik nem részesülnek díjazásban. Noha ebből kitűnik, hogy a tartalékos tűzoltók az Egyesült Királyságban nemcsak az aktív szolgálat idejére részesülnek díjazásban, hanem (szemben R. Matzakkal), (legalábbis részben) a rendelkezésre állás idejére is, a jelen indítványban ezt a kifejezést használok, mivel ez áll a legközelebb R. Matzak helyzetéhez. Lásd ugyanakkor még: az alábbi 22. pont is.

7 R. Matzak írásbeli észrevételeiben előadja, hogy 2015 áprilisától a Zone de secours du Brabant Wallon (Vallon-Brabant mentési szolgálata) foglalkoztatja. Nem tűnik úgy, hogy e váltás helyzetét megváltoztatta volna.

8 Az előzetes döntéshozatalra utaló végzés az „otthoni készenlét” („heures de garde à domicile”) kifejezést is használja. Mivel azonban egyértelmű, hogy sem az nincs előírva, hogy az illető a tűzoltó-parancsnokság 8 percen belül elérhető körzetén belül lakjon, sem az, hogy ha így van is, az érintett időpontokban a lakóhelyén tartózkodjon, az alábbiakban a „készenléti idő” és a „készenléti szolgálat” kifejezéseket használok azon idő megjelölésére, amikor a munkavállalónak a munkáltató által elérhetőnek kell lennie, és készen kell állnia, hogy a munkáltató számára feladatot teljesítsen, de nem kell a munkahelyén lennie (lásd: 2004. október 5-i Pfeiffer és társai ítélet, C-397/01–C-403/01, EU:C:2004:584, 18. pont).

9 Lásd: a fenti 9. pont.

10 Lásd: az alábbi 51. pont és az azt követő pontok.

meghatározott munkaidő-fogalomra támaszkodnak. A szóban forgó bíróság, mivel úgy véli, hogy az előtte lévő jogvita megoldásához szükséges a 2003/88 irányelv egyes rendelkezéseinek a Bíróság általi értelmezése, az EUMSZ 267. cikkel összhangban előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjesztette a Bíróság elé:

- „(1) A [2003/88 irányelv] 17. cikke (3) bekezdése c) pontjának iii. alpontját úgy kell-e értelmezni, hogy az lehetővé teszi a tagállamok számára, hogy az állami tűzoltó szolgálatok által alkalmazott tűzoltók egyes kategóriáinak vonatkozásában kizárják azon rendelkezések alkalmazását, amelyek az irányelv átültetését biztosítják, ideértve azon rendelkezést is, amely a munkaidő és a pihenőidő fogalmát határozza meg?
- (2) Mivel [a 2003/88 irányelv] csupán minimális előírásokat tartalmaz, úgy kell-e értelmezni az irányelvet, hogy az nem korlátozza a nemzeti jogalkotót abban, hogy a munkaidőre vonatkozóan kevésbé korlátozó jellegű fogalommeghatározást tartson fenn vagy fogadjon el?
- (3) Tekintettel az EUMSZ 153. cikk (5) bekezdésére, valamint [a 2003/88 irányelv] célkitűzéseire, úgy kell-e értelmezni ezen irányelv 2. cikkét, amely meghatározza az irányelvben használt főbb fogalmakat, többek között a munkaidő és a pihenőidő fogalmát, hogy e cikk nem alkalmazandó azon munkaidő-fogalomra, amely lehetővé teszi az otthoni készenlét esetén járó díjazás megállapítását?
- (4) A [2003/88 irányelv] kizárja-e, hogy az otthoni készenlétben töltött időt munkaidőnek tekintsék abban az esetben, ha – bár a készenlétet a munkavállaló otthonában tölti – a munkavállalót terhelő kötelezettségek (így különösen a munkáltató hívására való 8 percen belüli reagálási kötelezettség) igen jelentős mértékben korlátozzák más tevékenység végzésének a lehetőségét?”

14. Írásbeli észrevételeket az alapeljárás felei, a belga, a francia és a holland kormány, az Egyesült Királyság kormánya, valamint az Európai Bizottság terjesztett elő. A 2016. december 15-i tárgyaláson az említett felek, a holland kormány kivételével, előadták szóbeli előterjesztéseiket, és válaszoltak a Bíróság kérdéseire.

Értékelés

Előzetes észrevételek

Az elfogadhatóságról

15. Nivelles város és a Bizottság is felvet kérdéseket az előzetes döntéshozatal iránti kérelem (részleges vagy teljes) elfogadhatóságára vonatkozóan.¹¹

16. Ezeket arra alapozzák, hogy a kérdést előterjesztő bíróság előtt lévő jogvita tárgya az a díjazás, amely R. Matzakot tartalékos tűzoltóként teljesített szolgálataiért megilleti, nem pedig a munkaideje. Mivel az EUMSZ 153. cikk (5) bekezdés kiveszi a díjazással kapcsolatos kérdéseket a 153. cikk hatálya alól (amelyben szerepel a munkavállalók egészségének és biztonságának javítása, amelyre a 2003/88 irányelv vonatkozik), a kérdést előterjesztő bíróság által előterjesztett kérdések olyan tárgyra irányulnak, amelyben a Bíróságnak nincs hatásköre dönteni.

¹¹ Lásd még: a belga kormánynak a 2. kérdés elfogadhatóságára vonatkozó érvei az alábbi 29–31. pontban.

17. E tekintetben az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a Bíróság csak akkor utasíthatja el a nemzeti bíróságok által előterjesztett kérelmet, ha az uniós jog kért értelmezése nyilvánvalóan semmilyen összefüggésben nincs az alapügy tényállásával vagy tárgyával, ha a probléma hipotetikus jellegű, vagy ha nem állnak a Bíróság rendelkezésére azok a ténybeli és jogi elemek, amelyek szükségesek ahhoz, hogy az elé terjesztett kérdésekre hasznos választ adhasson. Amennyiben uniós jogi kérdés felmerül, az előterjesztett kérdések releváns voltát vélelmezni kell.¹²

18. Felmerül ilyen kérdés ebben az ügyben?

19. Véleményem szerint igen.

20. Noha az előzetes döntéshozatalra utaló végzés és a Bírósághoz benyújtott nemzeti ügyirat tanulmányozásából kiderül, hogy R. Matzak keresete lényegében a díjazására vonatkozó kérdésre irányul, ez önmagában nem meghatározó abból a szempontból, hogy a Bíróságnak meg kell-e válaszolnia az előterjesztett kérdéseket. Ezzel összefüggésben nem azt kell megválaszolni, hogy „mi az alapeljárás szerinti kereset tárgya”. A kérdés inkább az, hogy azon uniós jogszabály, amelynek értelmezését kérték, *kapcsolódik-e* az alapeljárás tényállásához vagy céljához. Az előzetes döntéshozatalra utaló végzés szerint az R. Matzakhoz hasonló tartalékos tűzoltók díjazásával kapcsolatos kérdés megválaszolásakor az uniós jogban meghatározott „munkaidő”-fogalom releváns.¹³ A Bíróságnak az említett fogalomra vonatkozó értelmezése tehát segíteni fog a nemzeti bíróságnak eldönteni az előtte lévő ügyet. Ezen az alapon az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések elfogadhatók.¹⁴

A „munkavállaló” jelentése

21. Jóllehet a 2003/88 irányelv 2. cikke a „munkaidő” fogalmát egyebek mellett arra az időszakra utalva határozza meg, amely alatt a „munkavállaló” „dolgozik”, az irányelv nem határozza meg magának a „munkavállalónak” a fogalmát.

22. A francia kormány írásbeli észrevételeiben és a tárgyaláson a franciaországi helyzetre utalt, ahol is állítása szerint egyetlen, nem hivatásos tűzoltó foglalkoztatása sem alárendelt jogviszony alapján történik, amelynek keretében fizetést vagy bért kapnának. Ehelyett juttatásban („indemnité”) részesülnek, amelyből nem vonnak adót és társadalombiztosítási járulékot. Hasonlóképpen a belga kormány is előadja, hogy a tartalékos tűzoltók abban a tagállamban a nemzeti jog releváns rendelkezései¹⁵ szempontjából nem munkavállalónak minősülnek, hanem „fizetett önkéntesi” („bénévolat indemnisé”) státusszal rendelkeznek.

23. Ez azt jelenti, hogy az említett tűzoltók az irányelv alkalmazásában nem minősülnek „munkavállalónak”?

24. A Bíróság kimondta, hogy a „munkavállaló” fogalma önálló uniós jogi fogalom.¹⁶ Úgy kell értelmezni, miszerint munkavállaló „minden olyan személy, aki valóságos és tényleges tevékenységet végez, kivéve az olyan mértékben jelentéktelen tevékenységeket, amelyek pusztán kiegészítőnek és járulékosnak tekinthetők”. A munkaviszony alapvető jellemzője az a körülmény, hogy valamely

¹² E tekintetben lásd: 2017. május 11-i Archus és Gama ítélet, C-131/16, EU:C:2017:358, 42. pont.

¹³ Lásd: a fenti 13. pont.

¹⁴ A Bíróságnak a hasonló kérdésekkel kapcsolatos körülmények között előterjesztett előzetes döntéshozatal iránti kérelem megválaszolására vonatkozó hatáskörének további elemzésére vonatkozóan lásd: Wathelet főtanácsnok Hälvä és társai ügyre vonatkozó indítványa, C-175/16, EU:C:2017:285, 26–49. pont. Ez az ügy is a 2003/88 irányelvre vonatkozik. Wathelet főtanácsnok szintén arra a következtetésre jutott, hogy a Bíróságnak meg kell válaszolnia a kérelmet.

¹⁵ Lásd: a fenti 8. pont.

¹⁶ Lásd: 2010. október 14-i Union syndicale Solidaires Isère ítélet, C-428/09, EU:C:2010:612, 28. pont.

személy meghatározott ideig, más javára és irányítása alatt, díjazás ellenében szolgáltatást nyújt.¹⁷ A Bíróságnak azzal a kérdéssel nem kellett foglalkoznia, hogy mi minősül e meghatározás szempontjából „díjazásnak” (vagy „díjnak”). Azonban levonható némi iránymutatás az EUMSZ 157. cikk (2) bekezdéséből (az egyenlő díjazással összefüggésben), amely a „díjazást” úgy határozza meg, mint az az összeg, „[...] amelyet a munkavállaló a munkáltatójától közvetlenül vagy közvetve [...] a munkaviszonyára tekintettel kap”.¹⁸

25. Konkrétabban, a Bíróság kimondta, hogy az irányelv alkalmazandó a hivatásos tűzoltókra.¹⁹ A más kategóriákba tartozó tűzoltókra való kiterjesztését illetően megjegyzem, hogy az előzetes döntéshozatalra utaló végzésben semmi nem utal arra, hogy a R. Matzakkal egy kategóriába tartozó tűzoltók ne végeznének valós és tényleges tevékenységet, és hogy a tűzoltási szolgálat keretében nem „egy másik személy irányítása alatt” végzik a munkát.²⁰ Ha a tűzoltóság hatékonyan akar működni, akkor a tűzoltócsapat minden tagjának (függetlenül attól, hogy hivatásos, tartalékos vagy önkéntes tűzoltók-e), egyértelműen irányítás alatt és az adott parancsoknak megfelelően kell dolgozniuk, ideértve azt is, hogy rotációs alapon az aktív szolgálatra rendelkezésre állnak. Arra a kérdésre vonatkozóan, hogy az az összeg, amelyet R. Matzak szolgálataiért cserébe kap, „díjazásnak” vagy „díjnak” minősül-e a fenti 24. pontban foglalt kritérium szempontjából, a belga kormány által (viszonylag homályosan) kifejtettektől eltekintve a Bíróságnak kevés információ áll a rendelkezésére az említett tagállamban lévő helyzetre vonatkozó pontos szabályozásról, és ezért erre vonatkozóan több megjegyzést nincs módjában tenni. Ezt a kérdést a nemzeti bíróságnak kell az imént említett kritérium alapján eldöntenie. Mivel a „munkavállaló” fogalma uniós fogalom, a szolgáltatást nyújtó személy jogállásának pontos kijelölése és az említett szolgáltatásokért kapott pénzösszeg nemzeti jogi besorolása értelemszerűen nem lehet döntő.

Az 1. kérdésről

26. Az 1. kérdéssel a kérdést előterjesztő bíróság lényegében azt kérdezi, hogy a tagállamok a tűzoltók egyes kategóriáinak vonatkozásában kizárhatják-e a 2003/88 irányelvet átültető rendelkezések alkalmazását, ideértve azon rendelkezést is, amely a munkaidő és a pihenőidő fogalmát határozza meg.

27. Ezeket a fogalmakat az irányelv 2. cikke határozza meg. Amint az a 2003/88 irányelv 17. cikke (3) bekezdésének szövegéből kiderül, egyedül ezen rendelkezésekre vonatkozóan van kifejezetten meghatározva az eltérés lehetősége, egyebek mellett a tűzoltókra vonatkozóan.²¹ Így a 17. cikk (3) bekezdése előírja, hogy a 17. cikk (2) bekezdésében szereplő követelményeknek megfelelő tagállam eltérhet az irányelv 3., 4., 5., 8. és 16. cikkétől. Ez a lehetőség nem terjed ki a „munkaidő” és a „pihenőidő” 2. cikkben meghatározott fogalmára, és mivel a 17. cikk (3) bekezdését az összes eltérést engedő rendelkezéshez hasonlóan²² megszorítóan kell értelmezni, véleményem szerint nem fogadható el olyan kiterjesztő megközelítés, amely az eltérés kifejezett szövegén túlmenne.²³

17 Lásd: 2015. március 26-i Fenoll ítélet, C-316/13, EU:C:2015:200, 27. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat.

18 Lásd még: 2010. június 10-i Bruno és társai ítélet, C-395/08 és C-396/08, EU:C:2010:329, 46. pont, amelyben a Bíróság kimondta, hogy „egyedül [ez a kritérium] a döntő feltétel” jelenleg az EUMSZ 157. cikk összefüggésében. A Bíróság ugyanezt a meghatározást fogadta el az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról szóló, 1997. december 15-i 97/81/EK tanácsi irányelv (HL 1998. L 14., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 267. o.) mellékletében szereplő, a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló, 1997. június 6-án kötött keretmegállapodásban szereplő „díjazás” fogalmának értelmezésére (lásd: 2014. november 5-i Österreichischer Gewerkschaftsbund ítélet, C-476/12, EU:C:2014:2332, 16. pont).

19 Lásd: 2005. július 14-i Personalrat der Feuerwehr Hamburg végzés, C-52/04, EU:C:2005:467, 52. pont; 2010. október 14-i Fuß ítélet, C-243/09, EU:C:2010:609, 44. pont.

20 A franciaországi helyzet kérdését figyelmen kívül hagyom. Ez nem képezi jelen ügy tárgyát.

21 E tekintetben lásd: 2010. október 14-i Fuß ítélet, C-243/09, EU:C:2010:609, 34. és 48. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat.

22 A 2003/88 irányelv 17. cikkét illetően lásd: 2010. október 14-i Union syndicale Solidaires Isère ítélet, C-428/09, EU:C:2010:612, 40. pont.

23 Lásd: 2005. december 1-jei Dellas és társai ítélet, C-14/04, EU:C:2005:728, 61. pont; 2011. március 4-i Grigore végzés, C-258/10, nem tették közzé, EU:C:2011:122, 45. pont, ahol a Bíróság megerősítette ezt az értelmezést.

28. Ezért úgy vélem, hogy az 1. kérdést úgy kell megválaszolni, hogy a 2003/88 irányelv 17. cikke (3) bekezdése c) pontjának iii. alpontját akként kell értelmezni, hogy az alapján a tagállamok az állami tűzoltószolgálatok által alkalmazott tűzoltók egyes kategóriáinak vonatkozásában kizárólag az említett irányelv 17. cikkének (3) bekezdésében meghatározott rendelkezések alkalmazását zárhatják ki. Nem teszi lehetővé a tagállamok számára, hogy az említett munkavállalókat kizárják mindazon rendelkezések alkalmazása alól, amelyek az irányelv átültetését biztosítják, és különösen nem teszi lehetővé, hogy az említett munkavállalók vonatkozásában kizárják azokat a rendelkezéseket, amelyek a „munkaidő” és a „pihenőidő” fogalmát határozzák meg.

A 2. kérdésről

29. A 2. kérdéssel a kérdést előterjesztő bíróság azt kérdezi, hogy mivel a 2003/88 irányelv csupán minimális előírásokat tartalmaz, azt lehet-e úgy értelmezni, hogy nem korlátozza a tagállamot abban, hogy a „munkaidőre” vonatkozóan kevésbé korlátozó jellegű fogalommeghatározást fogadjon el.

30. A belga kormány szerint ez a kérdés elfogadhatatlan, figyelembe véve, hogy a belga Cour de cassation (semmitőszék) több alkalommal kimondta, hogy a munkaidő fogalmát a belga jog szerint ugyanúgy kell értelmezni, mint az uniós jog szerint, és a kérdést előterjesztő bíróság rendelkezésére áll minden szükséges tényező e fogalom értelmezéséhez. E tekintetben a belga kormány egyebek mellett a Dzodzi ítéletre²⁴ hivatkozik, azt állítva, hogy az említett ítélet 42. cikke mérvadó azon állítás szempontjából, amely szerint az uniós jog és a nemzeti jognak az adott uniós jogszabályra hivatkozó valamely rendelkezése közötti eltérés tényleges veszélyének kell fennállnia ahhoz, hogy a Bíróság ilyen körülmények között az EUMSZ 267. cikk alapján hatáskörrel rendelkezzen a döntéshozatalra.

31. Már rámutattam fentebb, hogy amennyiben a Bíróságot az uniós jog értelmezésére kérik, a kérdés releváns voltát vélelmezni kell.²⁵ Nem látom indokoltnak, hogy ettől a vélelemtől itt eltérjünk. A kérdést előterjesztő bíróság jelezte, hogy a tartalékos tűzoltók díjazására vonatkozó kérdéseket gyakran a „munkaidő” uniós jogi meghatározása alapján oldják meg.²⁶ A 2. kérdésre adott válasz várhatóan segíteni fog a kérdést előterjesztő bíróságnak az előtte lévő ügy megoldásában. Ez alapján a Bíróságnak e választ meg kell adnia. A Dzodzi ítéletben foglaltak alkalmazását illetően az állandó ítélkezési gyakorlat értelmében a Bíróság hatáskörrel rendelkezik, ha a nemzeti bíróság által tárgyalt ügy tényállása nem tartozik az uniós jog hatálya alá, azonban az érintett rendelkezések a nemzeti jog alapján alkalmazandók (az uniós jogra való utalás folytán), és ha a szóban forgó nemzeti rendelkezések az utóbbi alkalmazását nem korlátozzák.²⁷ A jelen ügyben úgy tűnik számomra, hogy az előzetes döntéshozatalra utaló végzésben leírt nemzeti helyzetben az uniós jogra történő utalásról van szó, amely utalás nem korlátozza annak alkalmazását. Emiatt elutasítom a belga kormány érvét. Számomra úgy tűnik, hogy e kérdés megválaszolására a Bíróság hatáskörrel rendelkezik, és ezért ennek megfelelően választ kell adnia.

32. Rátérve magára a kérdésre, első ránézésre úgy tűnhet, hogy igenlő választ kell rá adni. Igaz, hogy a 2003/88 irányelv 1. cikke szerint az irányelv minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeket állapít meg, és hogy, amint arra R. Matzak és a Bizottság is rámutat, a 15. cikk lehetővé teszi, hogy a tagállamok olyan törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseket alkalmazzanak vagy vezessenek be, amelyek a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme szempontjából kedvezőbbek. Ezenfelül a „munkaidő” 2. cikkben meghatározott fogalmának meghatározásában kifejezetten az áll, hogy figyelembe kell venni „a nemzeti jogszabályokat és/vagy gyakorlatot”.

24 1990. október 18-i Dzodzi ítélet, C-297/88 és C-197/89, EU:C:1990:360 (a továbbiakban: Dzodzi ítélet).

25 Lásd: a fenti 17. pont.

26 Lásd: a fenti 13. pont.

27 Lásd: 1997. július 17-i Leur-Bloem ítélet, C-28/95, EU:C:1997:369, 27. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat. Lásd még: 2011. december 21-i Cicala ítélet, C-482/10, EU:C:2011:868, 17. pont.

33. A helyzet valójában szerintem bonyolultabb. A 2008/33 irányelv elfogadásakor az (akkori) közösségi jogalkotás az egész jelenlegi Európai Unió területén alkalmazandó minimumszabályokat kívánt megalkotni.²⁸ Ennek érdekében egyebek mellett úgy határozta meg a „munkaidő”, valamint ahhoz kapcsolódóan a „pihenőidő” fogalmát, hogy az valamennyi tagállamban egységes legyen. Ebből következik, hogy ezeket a fogalmakat objektív sajátosságok alapján kell meghatározni az irányelv rendszerével és céljával összefüggésben, mivel csak egy ilyen értelmezés biztosíthatja az említett irányelv hatékony érvényesülését, valamint e fogalmak egységes alkalmazását valamennyi tagállamban.²⁹ Ezért a tagállamok nem rendelkeznek mozgástérrel, hogy az irányelvet úgy hajtsák végre, hogy az említett fogalmak bármelyikének kevésbé korlátozó változatát fogadják el.

34. Ez természetesen nem jelenti azt, hogy a tagállamok nem fokozhatják az irányelv által biztosított védelmet különböző jogalkotási technikákkal. A tagállamok például a 15. cikkben biztosított jogosultságokat gyakorolva előírhatnak az irányelv 3–7. cikkében előírtnál hosszabb minimális pihenőidőt. Ugyanez igaz a 8–13. cikk éjszakai munkára és váltott műszakban végzett munkára vonatkozó rendelkezéseire. Azonban ennek során a tagállamoknak meg kell tartaniuk a „munkaidő” és „pihenőidő” fogalmának a 2. cikkben szereplő *meghatározását*.

35. Ezért úgy vélem, a 2. kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2003/88 irányelvet úgy kell értelmezni, hogy valamely tagállam nemzeti jogalkotója nem tarthat fenn vagy fogadhat el a munkaidőre vonatkozóan kevésbé korlátozó jellegű fogalommeghatározást. Ugyanakkor az említett tagállam jogalkotója fokozhatja a munkavállalóknak biztosított védelmet, amennyiben ennek során nem tér el az említett fogalommeghatározástól.

A 3. kérdésről

36. A 3. kérdéssel a kérdést előterjesztő bíróság arra keres választ, hogy úgy kell-e értelmezni a 2003/88 irányelv 2. cikkét, amely meghatározza a kérdést előterjesztő bíróság által „az irányelvben használt főbb fogalmaknak” nevezett fogalmakat, köztük különösen a „munkaidő” és a „pihenőidő” fogalmát, hogy e cikk nem alkalmazandó azon munkaidő-fogalomra, amelyet az R. Matzakhoz hasonló tűzoltóknak fizetett díjazás megállapításához alkalmaznak.

37. E kérdés megválaszolásához körül kell határolni a benne foglaltakat. Először is, a 2003/88 irányelv 2. cikke – az itt releváns részében – a „munkaidő” és ennek vonatkozásában a „pihenőidő” meghatározásán kívül nem határoz meg időbeli fogalmakat. Az, hogy a „munkaidő” fogalma kiterjed-e olyan körülményekre, mint amelyben az R. Matzak helyzetében lévő munkavállalók vannak, a kérdést előterjesztő bíróság negyedik kérdésének képezi tárgyát.

38. Másodsor, vitathatatlan, hogy e Bíróság szerepe az EUMSZ 267. cikk szerinti eljárásban csupán az uniós jog értelmezésére korlátozódik. Nem értelmezheti a nemzeti jogot, mivel az kizárólag az érintett tagállam bíróságainak a feladata.³⁰ Ezért, jóllehet a kérdést előterjesztő bíróság szerint a nemzeti ítélkezési gyakorlatban az az irányvonal figyelhető meg, hogy a tartalékos tűzoltók díjazásával kapcsolatos ügyek megoldása során az uniós jogban meghatározott munkaidő-fogalomra támaszkodnak,³¹ e szabályok nemzeti jog szerinti alkalmazása olyan kérdés, amellyel e Bíróság nem foglalkozhat. Amennyiben a nemzeti szabályok megfelelnek az uniós jognak, a tagállamok saját belátásuk szerint szerkeszthetik, a nemzeti bíróságaik pedig értelmezhetik a szóban forgó nemzeti jogszabályt. Ezért e kérdés elemzése során (kizárólag) uniós jogi kérdésekkel foglalkozom.

²⁸ Lásd: az irányelv 1. cikke.

²⁹ E tekintetben lásd egyebek mellett: 2003. szeptember 9-i Jaeger ítélet, C-151/02, EU:C:2003:437, 58. és 59. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat.

³⁰ E tekintetben lásd: 2009. február 19-i Schwarz ítélet, C-321/07, EU:C:2009:104, 48. pont.

³¹ Lásd: a fenti 13. pont.

39. A fenti észrevételek alapján számomra úgy tűnik, hogy a 3. kérdést leginkább úgy értelmezhetjük, mint amely arra keres választ, hogy a „munkaidő” 2003/88 irányelv 2. cikkében meghatározott fogalma automatikusan és minden további nélkül alkalmazandó-e azon munkavállalók díjazásának szabályozására, akiket megillet az irányelv alapján biztosított biztonság- és egészségvédelem.

40. Véleményem szerint nincs ilyen automatikus összefüggés.

41. A 2003/88 irányelvet a jelenlegi EUMSZ 153. cikk (2) bekezdése alapján fogadták el. Az említett rendelkezés felhatalmazza az uniós jogalkotót, hogy – ami a jelen indítvány szempontjából releváns – az egészség és biztonság (153. cikk (1) bekezdésének a) pontja), a munkafeltételek (153. cikk (1) bekezdésének b) pontja), valamint a szociális biztonság és szociális védelem (153. cikk (1) bekezdésének c) pontja) vonatkozásában a fokozatos harmonizáció érdekében minimumkövetelményeket meghatározó irányelveket fogadjon el. Az (5) bekezdés kifejezetten azt írja elő, hogy „e cikk rendelkezései a díjazásra [...] nem alkalmazhatók.” Ez utóbbi a tagállamok kizárólagos hatáskörébe tartozik.³²

42. Ez a hatáskörmegosztás a Bíróság ítélkezési gyakorlatában is tükröződik. A Dellas és társai ítéletben³³ a Bíróság a 93/104 irányelv vonatkozásában megjegyezte, hogy annak céljából és rendelkezései szövegéből is következik, hogy nem alkalmazható a munkavállalók díjazására. Ezután hozzátette, hogy ezen értelmezés egyértelműen következik a jelenlegi EUMSZ 153. cikk (5) bekezdéséből.³⁴ A Vorel végzésben a Bíróság megerősítette ezt az elvet a 2003/88 irányelv vonatkozásában.³⁵

43. Ez önmagában válasz lehet a 3. kérdésre. Azonban, amint azt a holland kormány helyesen megjegyzi, noha a 2003/88 irányelv nem írja elő a tagállamoknak, hogy a „munkaidő” fogalmát a díjazással kapcsolatos kérdésekre alkalmazzák, azt sem írja elő, hogy nem alkalmazhatják. Így a tagállamok elfogadhatnak olyan nemzeti jogszabályt, amely előírja, hogy a munkavállalók egyik vagy több kategóriájának a díjazása az említett fogalom meghatározáson alapul. A munkaszerződések és a kollektív szerződések is jellemzően a „munkaidőt” használják a ledolgozott órák számával és a megállapodás szerinti bérszinttel összefüggésben a teljes díjazás megállapítása érdekében. Ez a bérszint a szóban forgó munkaidő típusától (aktív szolgálatban töltött idő, készenlét) függően szintén eltérő lehet.³⁶ Ez mind a nemzeti jog hatálya alá tartozik.

44. Ezért úgy vélem, a 3. kérdésre azt a választ kell adni, hogy a „munkaidő” 2003/88 irányelv 2. cikkében meghatározott fogalma nem alkalmazandó automatikusan és minden további nélkül azon munkavállalók díjazásának szabályozására, akiket megillet az irányelv alapján biztosított biztonság- és egészségvédelem. Azonban, noha az említett irányelv nem írja elő a tagállamoknak, hogy a „munkaidő” fogalmát a díjazással kapcsolatos kérdésekre alkalmazzák, azt sem írja elő, hogy nem alkalmazhatják. Ebből következően a tagállamok elfogadhatnak olyan nemzeti jogszabályt, amely előírja, hogy a munkavállalók egyik vagy több kategóriájának a díjazása az említett fogalom meghatározáson alapul.

32 Lásd e tekintetben: 2007. szeptember 13-i Del Cerro Alonso ítélet, C-307/05, EU:C:2007:509, 40. pont.

33 Lásd: 2005. december 1-jei Dellas és társai ítélet, C-14/04, EU:C:2005:728.

34 E tekintetben lásd: 2005. december 1-jei Dellas és társai ítélet, C-14/04, EU:C:2005:728, 38. és 39. pont.

35 2007. január 11-i Vorel végzés, C-437/05, EU:C:2007:23, 32. és 35. pont. Lásd még: 2011. március 4-i Grigore végzés, C-258/10, nem tették közzé, EU:C:2011:122, 81–84. pont; 2015. szeptember 10-i Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras ítélet, C-266/14, EU:C:2015:578, 48. pont. Ezen elv alól egyetlen kivétel a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésében található, amely a fizetett éves szabadságra vonatkozik.

36 Lásd például: 2007. január 11-i Vorel végzés, C-437/05, EU:C:2007:23, 11. pont és az azt követő pontok.

A 4. kérdésről

45. A 4. kérdéssel a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keres választ, hogy a „munkaidő” 2003/88 irányelv 2. cikkének 1. pontjában meghatározott fogalmát úgy kell-e értelmezni, hogy az kiterjed azokra a munkavállalókra, akiket R. Matzakhhoz hasonlóan készenléti szolgálatban foglalkoztatnak, és a munkáltató hívására rövid időn belül (jelen esetben nyolc percen belül) reagálni kötelesek, miközben fizikailag nem kell jelen lenniük a munkáltató létesítményében, és akik ennek megfelelően a szóban forgó időszakban korlátozottan tudnak más tevékenységeket végezni.

46. Előzetesen meg kell jegyezni, hogy jóllehet a kérdést előterjesztő bíróság a kérdését úgy fogalmazza meg, hogy a készenléti idő az „otthoni készenlétkben töltött idő”, az előzetes döntéshozatalra utaló végzésben hivatkozott tényleges követelmény nem az, hogy az adott időt a munkavállaló az otthonában töltsen, hanem hogy nyolc percen belül beérjen a munkahelyére.³⁷ Mindamelllett könnyen előfordulhat, hogy a gyakorlatban a munkavállalók valóban otthon töltik az idejüket a készenléti idő alatt, és e követelmény miatt otthonuknak esetleg a korlátozás szerinti körzeten belül kell lennie.

47. A kérdés érdemi részére rátérve, R. Matzak azzal érvel, hogy az ügy tényállása és a Bíróság ítélkezési gyakorlata alapján az ő esetében a készenléti idő egyértelműen munkaidőnek minősül. Különösen nincs jelentősége annak, hogy a készenléti idő alatt esetleg nem kéri szolgálat tényleges teljesítésére. Mindvégig a munkáltatója rendelkezésére kell állnia és elérhetőnek kell lennie, és szolgálati ideje alatt mozgásszabadsága, valamint a magánügyeinek intézésére vonatkozó szabadsága erősen korlátozott. E követelmények megszegése fegyelmi vagy akár büntetőjogi következményeket is vonhat maga után. R. Matzak helyzete, amely azzal a kötelezettséggel jár, hogy nagyon rövid időn belül meg kell jelennie a munkahelyén, valóban korlátozottabb, mint azon munkavállalóé, aki ugyan készenlétkben van, de számottevően hosszabb idő áll a rendelkezésére, hogy megjelenjen a munkahelyén, vagy aki a távolból be tud avatkozni. Következésképpen úgy kell őt tekinteni, mint aki a releváns időben mindvégig a munkáltatója rendelkezésére áll.

48. Jóllehet bizonyos fokig értem a fenti érvelés mögötti logikát, azonban nem hiszem, hogy a helyzet olyan egyértelmű, mint ahogyan azt R. Matzak bemutatja.

49. Véleményem szerint minden elemzésnek a 2003/88 irányelv 2. cikkének 1. és 2. pontjából kell kiindulnia. Ez a cikk a munkaidőt úgy határozza meg, hogy „az az időtartam, amely alatt a munkavállaló dolgozik, a munkáltató rendelkezésére áll, és tevékenységét vagy feladatát végzi [...]”, a „pihenőidőt” pedig úgy, hogy „az az időtartam, amely nem minősül munkaidőnek”. Amint azt az észrevételt előterjesztő felek közül többen is megjegyezték, és ahogy tette azt tulajdonképpen a Bíróság is ítélkezési gyakorlatában, ez tehát bináris elhatárolás: az idő vagy munkaidő, vagy pedig pihenőidő lehet.³⁸ A jogalkotó feleslegesnek tartotta, hogy további kategóriát vagy kategóriákat meghatározzon, és ezzel valamilyen mértékben lehetővé tegye a finomítást vagy árnyalást. Meglehető, a rugalmasság hiánya sajnálatos; a jogszabály szövege azonban az, ami.

50. Mivel a „pihenőidő” kategóriája értelemszerűen kiegészítő jellegű, a következő elemzésben a „munkaidő” fogalmára helyezem a hangsúlyt. Értelmezésére vonatkozóan a Bíróság ítélkezési gyakorlatában már található iránymutatás.

³⁷ Lásd: a fenti 9. pont.

³⁸ Lásd: 2015. szeptember 10-i Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras ítélet, C-266/14, EU:C:2015:578, 25. és 26. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat.

51. Tehát a Bíróság több alkalommal kimondta, hogy a „munkaidő” 2003/88 irányelv értelmében vett fogalma önálló uniós jogi fogalom, amelyet objektív jellemzők alapján kell meghatározni ezen irányelv rendszerének és céljának figyelembevételével, amely a munkavállalók élet- és munkakörülményeinek javítására irányul.³⁹ Három feltétel teljesülését kívánja meg. Az első az, hogy a munkavállaló „dolgozik”; a második, hogy a munkáltató rendelkezésére áll; a harmadik pedig, hogy tevékenységét vagy feladatát végzi.⁴⁰

52. A Bíróságot első alkalommal a Simap ügyben kérték fel ezen követelmények értelmezésére.⁴¹ Az említett ügy egy egészségügyi központban alapellátást nyújtó orvosok ügyeleti idejére vonatkozott. Az idő egy részében a munkahelyükön kellett tartózkodniuk, míg a fennmaradó időben csupán „elérhetőnek” kellett lenniük. A Bíróság kimondta, hogy a kettő között lényegi különbség van. Az elsőt illetően, még ha az elvégzett tevékenység a körülményektől függően változott is, az, hogy az orvosok kötelesek voltak a munkahelyen tartózkodni, és a hivatásuk szerinti szolgálatra elérhetőnek lenni, azt jelentette, hogy a feladatukat végzik. Ennek megfelelően a 2. cikk 1. pontjában szereplő követelmények teljesültek. Az utóbbit illetően azonban, annak ellenére, hogy a munkáltatójuk rendelkezésére álltak, amennyiben elérhetőnek kellett lenniük, az orvosok kisebb megszorításokkal ki tudták használni az idejüket, és magánügyeiket intézhették. Ezért ez az idő „pihenőidőnek” minősült.⁴²

53. A Jaeger ügyben⁴³ egy kórházi orvos volt érintett, aki ügyeleti idejét köteles volt a munkáltató létesítményében tölteni. Biztosítottak számára egy ágygal rendelkező szobát, ahol aludhatott, amikor nem kellett szolgálatot teljesítenie. A Bíróság megismételte a Simap ítéletben tett észrevételeit,⁴⁴ azonban megjegyezte, hogy az említett ügyben arra a körülményre vonatkozóan nem hoztak döntést, amikor a munkavállaló a munkáltató létesítményében az ügyelet alatt pihenhetett vagy aludhatott. A Bíróság kimondta, hogy ennek nincs jelentősége. Álláspontja szerint a „döntő tényező” az, hogy a munkavállalók kötelesek fizikailag jelen lenni a munkáltató által meghatározott helyen, és ez utóbbi rendelkezésére állni, hogy szükség esetén azonnal képesek legyenek szolgálatot nyújtani. Ezt következképpen nem lehet úgy minősíteni, hogy a munkavállaló az adott időben „a pihenőidejét tölti”.⁴⁵ Azonban a nemzeti bíróság kérdésére válaszolva a Bíróság egyértelművé tette, hogy az ítélete „a kórházban való fizikai jelenlétén alapuló ügyelet esetére” vonatkozott.⁴⁶ A szóban forgó munkavállalók jelentősen korlátozva voltak az idejük felhasználását illetően, és el voltak választva családi és társadalmi környezetüktől. A Bíróság hozzátette, hogy a „munkaidő” ezen értelmezését nem lehet olyan, gazdasági és szervezeti következményekkel összefüggő ellenvetésekkel megkérdőjelezni, amelyek egyes tagállamok szerint következnek abból, ha az ilyen idő „munkaidőnek” minősül.⁴⁷

54. A Dellas ítéletben,⁴⁸ amelyben ehhez hasonlóan, gyógypedagógus munkavállalókra vonatkozó azon követelményről volt szó, amely szerint ügyeleti idejüket a munkavállaló létesítményében kell tölteniük, a Bíróság a Jaeger ítéletben kifejtettel azonos következtetésre jutott.

39 Lásd: 2015. szeptember 10-i Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras ítélet, C-266/14, EU:C:2015:578, 27. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat.

40 Lásd: 2015. szeptember 10-i Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras ítélet, C-266/14, EU:C:2015:578, 25. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat.

41 2000. október 3-i Simap ítélet, C-303/98, EU:C:2000:528 (a továbbiakban: Simap ítélet).

42 Lásd: az ítélet 48–50. pontja.

43 2003. szeptember 9-i Jaeger ítélet, C-151/02, EU:C:2003:437 (a továbbiakban: Jaeger ítélet).

44 Lásd: az ítélet 48–51. pontja.

45 E tekintetben lásd: az ítélet 60–65. pontja.

46 Lásd: az ítélet 71. pontja, valamint rendelkező részének 1. pontja.

47 Lásd: az ítélet 66. pontja.

48 Lásd: 2005. december 1-jei Dellas és társai ítélet, C-14/04, EU:C:2005:728 (a továbbiakban: Dellas ítélet).

55. A Grigore végzés⁴⁹ egy erdészre vonatkozott, akinek munkáltatója személyzeti lakhatást biztosított azon erdő területén, amelyért felelős volt. Köteles volt bizonyos időszakokat ott tölteni.⁵⁰ A Bíróság kimondta, hogy a lakhatás biztosítása önmagában nem döntő bizonyíték arra, hogy az ott töltött idő munkaidő, pusztán annál fogva, hogy N. Grigore szolgálati területén helyezkedik el; azonban, ha a valós helyzet az, hogy köteles azonnal a munkáltatója rendelkezésére állni, hogy szükség esetén megfelelő szolgáltatást nyújtson, ez kimeríti e fogalom meghatározását.⁵¹

56. Végezetül,⁵² a Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (Tyco) ügyben⁵³ a Bíróságnak azt a kérdést kellett mérlegelnie, hogy az állandó vagy szokásos munkavégzési hellyel nem rendelkező munkavállalók által a lakóhelyük és a munkáltatónak az általa kijelölt ügyfelei közötti utazással töltött idő „munkaidőnek” minősül-e. A Bíróság kimondta, hogy igen. Különösen felhívta a figyelmet a Jaeger ítéletből eredő elvre, miszerint annak meghatározása során, hogy a fogalom teljesül-e, a meghatározó tényező az a követelmény, hogy a munkavállaló köteles a munkáltató által meghatározott helyen jelen lenni, és azonnal megfelelő szolgáltatásokat nyújtani. A Bíróság ugyanakkor hangsúlyozta a Simap ítélet azon megállapítását, miszerint a munkavállalók azon lehetősége, hogy a magánügyeikkel foglalkozzanak, azt tanúsító tényező, hogy a figyelembe vett időszak nem minősül a 2003/88 irányelv értelmében vett munkaidőnek. Az alapeljárásban ez nem volt így, azonban, függetlenül attól, hogy az utazás során rendelkeztek bizonyos szabadsággal, kötelesek voltak ezen időszak alatt a munkáltató utasításait követni.⁵⁴

57. Véleményem szerint azt a kijelentést, miszerint annak meghatározása során, hogy mi minősül munkaidőnek, és mi nem, a „meghatározó tényező” „az a követelmény, hogy a munkavállaló köteles a munkáltató által meghatározott helyen jelen lenni, és azonnal megfelelő szolgáltatásokat nyújtani”, bizonyos fokú óvatossággal kell értelmezni. Nyilvánvalóan alkalmazható volt a Jaeger és Dellas ítéletekben, ahol a kötelezettség a munkáltató létesítményében való rendelkezésre állásban merült ki. Nem volt jelentősége annak, hogy a munkavállaló esetleg nem munkával tölti a teljes időt. A Grigore végzésben ez ugyancsak nem volt meghatározó, ahol is a Bíróság a munkavállaló bizonyos fokú szabadságát is hangsúlyozta. Tulajdonképpen ez volt a Simap ítélet lényegi aspektusa is. Véleményem szerint a munkavállalók által a készenlét ideje alatt eltöltött idő minősége (ami például abban nyilvánul meg, hogy a magánügyeinek vagy a családjának szentelheti magát)⁵⁵ ugyanilyen fontos. Az, hogy adott esetben a munkavállalónak a készenlét idejét a munkahelyéhez viszonylag közeli körzetben kell töltenie, véleményem szerint nem befolyásolja azt a tényt, hogy a munkavállaló által eltöltött idő minőségét is figyelembe kell venni. Azt az esetet leszámítva, amikor a munkavállaló távolról be tud avatkozni, egy ilyen fajta szolgálat lényege az, hogy a munkavállaló esetleg köteles a munkahely közelében tartózkodni. Ezzel összefüggésben az eltöltött idő minősége a döntő tényező, nem pedig az, hogy pontosan milyen közel kell tartózkodnia a munkahelyéhez. A kérdést előterjesztő bíróság – mint a ténymegállapításra egyedül jogosult bíróság – feladata eldönteni, hogy R. Matzak készenlét idejének minősége a munkáltatója által előírt korlátozások miatt olyan mértékben sérült-e, hogy azt munkaidőnek kell minősíteni.

49 2011. március 4-i Grigore végzés, C-258/10, nem tették közzé, EU:C:2011:122 (a továbbiakban: Grigore végzés).

50 A végzésből kiderül, hogy a szóban forgó kötelezettség pontos hatálya nem volt egyértelmű. Lásd különösen: a 35. pont.

51 Lásd egyebek mellett: a végzés 64–70. pontja.

52 A teljesség kedvéért meg kell jegyezni, hogy a 2015. december 23-i Bizottság kontra Görögország ítéletben (C-180/14, nem tették közzé, EU:C:2015:840) a Bíróság megismételte a Simap ítéletben és a Jaeger ítéletben tett megállapításait (lásd: az ítélet 36. és 37. pontja).

53 2015. szeptember 10-i ítélet, C-266/14, EU:C:2015:578.

54 Lásd: az ítélet 35., 37. és 39. pontja.

55 Lásd: Saggio főtanácsnok Simap ügyre vonatkozó indítványa, C-303/98, EU:C:1999:621, 37. pont. Lásd még: a 2015. szeptember 10-i Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras ítélet (C-266/14, EU:C:2015:578) 37. pontja, ahol is a Bíróság kimondta, hogy „a munkavállalók azon lehetősége, hogy jelentősebb kötelezettségek nélkül osszák be az idejüket, valamint a magánügyükkel foglalkozzanak, azt tanúsító tényező, hogy a figyelembe vett időszak nem minősül a 2003/88 irányelv értelmében vett munkaidőnek”.

58. Ezért úgy vélem, a 4. kérdésre azt a választ kell adni, hogy a „munkaidő” 2003/88 irányelv 2. cikkének 1. pontjában meghatározott fogalmát nem lehet úgy értelmezni, hogy az automatikusan kiterjed azokra a munkavállalókra, akiket készenléti szolgálatban foglalkoztatnak, és a munkáltató hívására rövid időn belül reagálni kötelesek (miközben fizikailag nem kell jelen lenniük a munkáltató létesítményében), és akik ennek megfelelően a szóban forgó időszakban korlátozottan tudnak más tevékenységeket végezni. Ehelyett figyelembe kell venni a munkavállaló által az ilyen szolgálat alatt eltöltött idő minőségét, például, hogy a munkavállaló a magánügyeinek és a családjának szentelheti magát. Ezzel összefüggésben az eltöltött idő minősége a döntő tényező, nem pedig az, hogy pontosan milyen közel kell tartózkodnia a munkahelyéhez. A nemzeti bíróságnak kell a tényállás alapján eldönteni, hogy az adott esetben az ilyen idő „munkaidőnek” minősül-e.

Véggöveketések

59. A fenti megfontolásokra tekintettel úgy vélem, hogy a Bíróságnak a következőképpen kell megválaszolnia a Cour du travail de Bruxelles (brüsszeli munkaügyi fellebbviteli bíróság, Belgium) által feltett kérdéseket:

- 1) A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 17. cikke (3) bekezdése c) pontjának iii. alpontját úgy kell értelmezni, hogy az alapján a tagállamok az állami tűzoltószolgálatok által alkalmazott tűzoltók egyes kategóriáinak vonatkozásában kizárólag az említett irányelv 17. cikkének (3) bekezdésében meghatározott rendelkezések alkalmazását zárhatják ki. Nem teszi lehetővé a tagállamok számára, hogy az említett munkavállalókat kizárják mindazon rendelkezések alkalmazása alól, amelyek az irányelv átültetését biztosítják, és különösen nem teszi lehetővé, hogy az említett munkavállalók vonatkozásában kizárják azokat a rendelkezéseket, amelyek a „munkaidő” és a „pihenőidő” fogalmát határozzák meg.
- 2) A 2003/88 irányelvet úgy kell értelmezni, hogy valamely tagállam nemzeti jogalkotója nem tarthat fenn vagy fogadhat el a „munkaidőre” vonatkozóan kevésbé korlátozó jellegű fogalom meghatározást. Ugyanakkor az említett tagállam jogalkotója fokozhatja a munkavállalóknak biztosított védelmet, amennyiben ennek során nem tér el az említett fogalom meghatározástól.
- 3) A „munkaidő” 2003/88 irányelv 2. cikkében meghatározott fogalma nem alkalmazandó automatikusan és minden további nélkül azon munkavállalók díjazására szabályozására, akiket megillet az irányelv alapján biztosított biztonság- és egészségvédelem. Azonban, noha az említett irányelv nem írja elő a tagállamok számára, hogy a „munkaidő” fogalmát a díjazásra alkalmazzák, azt sem írja elő, hogy nem alkalmazhatják. Ebből következően a tagállamok elfogadhatnak olyan nemzeti jogszabályt, amely előírja, hogy a munkavállalók egyik vagy több kategóriájának a díjazása az említett fogalom meghatározáson alapul.
- 4) A „munkaidő” 2003/88 irányelv 2. cikkének 1. pontjában meghatározott fogalmát nem lehet úgy értelmezni, hogy az automatikusan kiterjed azokra a munkavállalókra, akiket készenléti szolgálatban foglalkoztatnak, és a munkáltató hívására rövid időn belül reagálni kötelesek (miközben fizikailag nem kell jelen lenniük a munkáltató létesítményében), és akik ennek megfelelően a szóban forgó időszakban korlátozottan tudnak más tevékenységeket végezni. Ehelyett figyelembe kell venni a munkavállaló által az ilyen szolgálat alatt eltöltött idő minőségét, például, hogy a magánügyeinek és a családjának szentelheti magát. Ezzel összefüggésben az eltöltött idő minősége a döntő tényező, nem pedig az, hogy pontosan milyen közel kell tartózkodnia a munkahelyéhez. A nemzeti bíróságnak kell a tényállás alapján eldönteni, hogy az adott esetben az ilyen idő „munkaidőnek” minősül-e.