



Határozatok Tára

GIOVANNI PITRUZZELLA
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
Az ismertetés napja: 2020. október 6.¹

C-580/19. sz. ügy

RJ

kontra

Stadt Offenbach am Main

(a Verwaltungsgericht Darmstadt [darmstadti közigazgatási bíróság, Németország] által benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem)

„Előzetes döntéshozatal – A munkavállalók biztonságának és egészségének védelme – Munkaidő-szervezés – A munkaidő és a pihenőidő fogalma – Hivatásos tűzoltók – A munkáltató által meghatározott tartózkodási hely nélküli készenlét”

1. Milyen feltételek mellett tekinthető munkaidőnek a munkavállaló által készenlétben töltött idő?
2. Kiterjeszthető-e a munkaidő 2003/88/EK irányelvben² szereplő fogalma egészen addig, hogy magában foglaljon olyan eseteket is, amelyekben a munkavállaló, bár nem „dolgozik”, olyan helyzetben van, hogy ténylegesen nem pihenhet? Az irányelv munkavállalók egészségének és biztonságának védelmére irányuló céljával összhangban melyek a „tényleges pihenés” jellemzői?
3. Elképzelhető-e, hogy léteznek olyan „szürke zónák”, amelyekben a munkavállaló a munkaidejét és a pihenőidejét sem tölti?
4. A jelen ügy alapját e kérdések képezik; a jelen ügy C-344/19. sz. ügygel történő összehangolt vizsgálata lehetővé teszi a Bíróság részére, hogy a 2003/88 irányelv alapján foglalkozzon az ügyeleti és a készenléti idő jogi minősítésével.
5. A Bíróság már többször állást foglalt e tárgykörben, azonban a jelen ügy – annak sajátosságai (az, hogy a munkavállaló fizikailag nem köteles a munkáltató által meghatározott helyen tartózkodni, a hívásra adható rövid válaszdíj és a munka sajátossága miatt szükséges egyes további korlátok) miatt – az eddig megállapított elvek újbóli vizsgálatát igényli az esetleges fejlemények értékelése céljából.

¹ Eredeti nyelv: olasz.

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.; HL 2020. L 92., 22. o.; helyesbítés: HL 2020. L 92., o.).

6. Közelebbről annak tisztázásáról van szó, hogy a 2003/88 irányelv fent említett 2. cikke értelmében vett munkaidőnek vagy pihenőidőnek kell-e tekinteni azt a készenléti időt, amely alatt a munkavállalónak mindenkor elérhetőnek kell lennie, és adott esetben húsz percen belül feladatot kell végeznie.

7. Ez különösen arra tekintettel tisztázandó, hogy a tűzoltó felperes hívás esetén köteles volt munkaruhában, műszaki mentő gépjárművel a fent említett válaszidőn belül elérni a szolgálati helye szerint város határát.

I. Jogi háttér

A. Az uniós jog

8. A 2003/88 irányelv (5) preambulumbekkezdése a következőképpen szól:

„Minden munkavállalónak megfelelő tartamú pihenőidő jár. A pihenés fogalmát időegységekben, azaz napokban, órákban és/vagy ezek részeiben kell kifejezni. A közösségi munkavállalók számára biztosítani kell a minimális napi, heti és évi pihenőidőt, valamint a megfelelő szüneteket. E tekintetben szintén szükséges egy maximális határt szabni a heti munkaórák vonatkozásában.”

9. A 2003/88 irányelv 2. cikke a következőképpen rendelkezik:

„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;

[...]

9. elegendő pihenés: a munkavállalók rendszeres pihenőidőt kapnak, amelynek tartama időegységekben van kifejezve, és amely elég hosszú és folyamatos annak biztosításához, hogy a munkavállalók fáradtság vagy rendszertelen munka következtében ne okozzanak magukban, a munkatársaikban vagy másokban kárt, valamint ne károsítsák egészségüket se rövid, se hosszú távon.”

B. A német jog

10. A 2003. december 17-i Verordnung über die Organisation, Mindeststärke und Ausrüstung der öffentlichen Feuerwehren (a hivatásos tűzoltóság szervezetéről, legkisebb létszámáról és felszereléséről szóló rendelet) melléklete a következőképpen rendelkezik:

„A 2. fokozat szerinti felszerelést, az ahhoz szükséges személyzettel együtt, főszabály szerint a riasztástól számított 20 percen belül be kell vetni a beavatkozás helyszínén [...]”.

11. Az Einsatzdienstverfügung der Feuerwehr Offenbach (az Offenbach am Main-i tűzoltóság bevetési szolgálati utasítása) 2018. június 18-i változata értelmében a „Beamter vom Einsatzleitdienst” (a továbbiakban: tűzoltásvezető) szolgálatot ellátó alkalmazott azonnal, a közúti közlekedésre vonatkozó jogszabályi előírások alól kivételt képező különleges jogainak és elsőbbségi jogának gyakorlásával kivonul a beavatkozás helyszínére.

12. Az említett utasítás 6. oldala a tűzoltásvezető alkalmazottat terhelő kötelezettségeket illetően a következőket rögzíti:

„A tűzoltásvezetői szolgálat során a tűzoltásvezetőnek rendelkezésre kell állnia és tartózkodási helyét úgy kell megválasztania, hogy be tudja tartani a 20 perces beavatkozási időt. Ez a szabály betartottnak minősül, ha a közszolgálati alkalmazott a a közúti közlekedésre vonatkozó jogszabályi előírások alól kivételt képező különleges jogok és elsőbbséghez való jog gyakorlásával a tartózkodási helye és Offenbach am Main város határa közötti 20 perces menetidőt tart be. Ez az idő közepes sűrűségű forgalom és rendes út- és időjárási viszonyok mellett érvényes.”

II. A tényállás, az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

13. RJ, az alapeljárás felperese közszolgálati alkalmazott, aki az Offenbach am Main-i tűzoltóságnál tűzoltóként teljesít szolgálatot.

14. A felperesnek általános szolgálata mellett az Offenbach am Main-i tűzoltóságnál alkalmazandó jogszabályok alapján és csoportvezetőként rendszeresen úgynevezett tűzoltásvezetői szolgálatot (a továbbiakban: készenlét) kell teljesítenie.

15. A tűzoltásvezető alkalmazotti szolgálat alatt RJ-nek állandóan elérhetőnek kell lennie, bevetési védőruháját készen kell tartania, és a munkáltató által rendelkezésre bocsátott műszaki mentő gépjármű közelében kell tartózkodnia. RJ-nek hívásokat kell fogadnia, amelyekkel őt olyan eseményekről tájékoztatják, amelyekkel kapcsolatban döntéseket kell hoznia. Bizonyos esetekben ki kell vonulnia a beavatkozási helyszínre vagy a szolgálati helyre. A készenléti szolgálat alatt a tartózkodási helyét úgy kell megválasztania, hogy beavatkozás szükségessége esetén a műszaki mentő gépjárművel, bevetési védőruhában 20 percen belül elérje Offenbach am Main város határát.

16. A készenlét hét közben 17.00-tól a következő napon 07.00-ig, míg hétvégén pénteken 17.00-tól hétfőn 07.00-ig tart, és a hétvégi szolgálatra sor kerülhet szolgálatban teljesített, 42 munkaórás hetet követően.

17. A felperes évente átlagosan 10–15 hétvégén dolgozik készenlétben. A 2013. január 1. és 2015. december 31. közötti időszakban összesen 126 alkalommal teljesített szolgálatot, amelynek során 20 riasztásra, illetve fizikai bevetésre került sor.

18. RJ kérte a fent említett készenléti időszakok munkaidőként történő elismerését és ennek megfelelő díjazását. Ezt viszont a munkáltató a 2014. augusztus 6-i határozatával elutasította, mivel a szóban forgó szolgálatot nem tekinti munkaidőnek.

19. 2015. július 31-én RJ keresetet indított a kérdést előterjesztő bíróság előtt, amelyben arra hivatkozott, hogy a készenléti idő akkor is munkaidőnek tekinthető, ha a munkavállaló ugyan nem köteles fizikailag a munkáltató által meg határozott helyen tartózkodni, a munkáltató

azonban nagyon rövid időtartamot határoz meg, amelyen belül a munkavállalónak munkába kell állnia. RJ a jelen ügyben előadja, hogy a 20 perces időtartam betartása érdekében riasztás esetén azonnal el kell indulnia lakóhelyéről, így nem folytathat olyan tevékenységeket, amelyeket nem lehet félbeszakítani. Ezenfelül, ha elhagyja otthonát, csak olyan tevékenységeket folytathat, amelyek során gépjárműve közvetlen közelében tartózkodik. Ennek megfelelően a rendelkezésre állás alatt a tevékenysége, különösen a gyermekeivel végezhető tevékenység megválasztását illetően jelentős korlátozásokat tapasztal.

20. A munkáltató álláspontja szerint a tűzoltásvezetői szolgálat nem tekinthető munkaidőnek, mivel RJ nem volt köteles arra, hogy a munkáltató által meghatározott, a magánszférán kívül eső helyen tartózkodjon. A városhatár elérésére vonatkozó, a felperes rendelkezésére álló 20 perces időtartam megfelelő területet biztosít RJ-nek, amelyen belül szabadon mozoghat, különösen azon körülmény alapján, hogy a műszaki mentő gépjármű figyelmeztető jelzés használata esetén a közúti közlekedésre vonatkozó jogszabályi előírások alóli kivételnek minősülő különleges jogokkal rendelkezik.

21. A kérdést előterjesztő bíróság elöljáróban úgy ítéli meg, hogy a Bíróság ítélkezési gyakorlata szerint egyrészt az állami tűzoltóság beavatkozó erői által gyakorolt tevékenységek a 2003/88 irányelv hatálya alá tartoznak,³ másrészt pedig az ügyeleti díjazással kapcsolatos kérdések főszabály szerint nem tartoznak a 2003/88 irányelv hatálya alá.⁴

22. Mindazonáltal úgy ítéli meg, hogy az a kérdés, hogy a készenlét a 2003/88 irányelv értelmében munkaidőnek minősül-e, a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő jogvita elbírálása szempontjából jelentőséggel bíró előzetes kérdés. A nemzeti jog értelmében ugyanis RJ munkáltatója kizárólag akkor köteles a készenléti szolgálatot a felperes kérésének megfelelően díjazni, ha a felperes a 2003/88 irányelv alapján megengedett maximális heti munkaidőt megsértve olyan tevékenységeket folytatott, amelyeket munkaidőnek kell minősíteni. Egyebekben a felperes annak megállapítása iránti kérelme, hogy a készenlét munkaidőnek minősüljön, nem az esetleges eltérő díjazásra vonatkozik, hanem arra irányul, hogy RJ-nek a jövőben ne kelljen az uniós jog alapján megengedett leghosszabb munkaidőt meghaladóan munkát végeznie.

23. A kérdést előterjesztő bíróság az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdést illetően rámutat arra, hogy ez idáig a Bíróság arra az álláspontra helyezkedett, hogy az ügyelet kizárólag akkor minősül munkaidőnek, ha a munkavállalónak a munkáltató által meghatározott helyen kell tartózkodnia.

24. Mindazonáltal kiemeli, hogy a Bíróság a Matzak ítéletben⁵ úgy ítélte meg, hogy azt a készenléti időt is munkaidőnek kell tekinteni, amelyet a munkavállaló otthonában tölt, és ezt egyrészt arra a körülményre alapozta, hogy a munkavállaló köteles a munkáltató által meghatározott helyen (az adott ügyben: otthon) tartózkodni, másrészt a munkavállaló azon lehetőségének korlátozására, hogy személyes és társadalmi szükségleteire fordítsa az idejét, ami azért volt korlátozott, mert nyolc percen belül be kellett érnie a munkahelyre.

25. A kérdést előterjesztő bíróság álláspontja szerint a Bíróság Matzak ítéletben tett megállapításai nem zárják ki, hogy a készenléti idő a jelen ügyben fennállókhöz hasonló körülmények között, amikor a munkáltató ugyan nem ír elő pontos tartózkodási helyet a munkavállaló számára, a munkavállaló tartózkodási helyének szabad megválasztása és szabadidős

³ Lásd: 2005. július 14-i Personalrat der Feuerwehr Hamburg végzés (C-52/04, ECLI:EU:C:2005:467, 52. pont).

⁴ Lásd: 2018. február 21-i Matzak ítélet, C-518/15, EU:C:2018:82, 24. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat.

⁵ Lásd: 2018. február 21-i Matzak ítélet (C-518/15, EU:C:2018:82).

tevékenysége azonban jelentős mértékben korlátozott, szintén munkaidőnek legyen tekintendő. Ez például akkor valósul meg, amikor – a jelen ügyben foglaltakhoz hasonlóan – a munkáltató azzal, hogy a munkavállaló számára rövid határidőt ír a munkába állásra, meghatározza azt a földrajzi területet, amelyen belül a munkavállalónak tartózkodnia kell, és ennek következtében korlátozza a munkavállaló arra való lehetőségét, hogy tartózkodási helyét és szabadidős tevékenységét szabadon megválassza.

26. A kérdést előterjesztő bíróság szerint álláspontját alátámasztja a főtanácsnok Matzak ügyre vonatkozó indítványa, mivel a főtanácsnok a Matzak ítélet alapjául szolgáló tényállást nem úgy látszott értelmezni, hogy a szóban forgó tűzoltónak az otthonában kellett tartózkodnia, hanem úgy, hogy csupán azt kellett biztosítani, hogy 8 percen belül a tűzoltó-parancsnokságra érjen.

27. A kérdést előterjesztő bíróság emellett hivatkozik a Matzak ítélet 63. pontjára és a Grigore végzés⁶ 66. pontjára, amelyekből kitűnik, hogy a munkavállaló rendelkezésére álló idő minősége relevanciával bír annak meghatározása során, hogy a készenléti időt munkaidőnek kell-e minősíteni.

28. Ezenfelül a kérdést előterjesztő bíróság rámutat arra, hogy a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság, Németország) megállapította, hogy a készenléti idő munkaidőnek minősül, ha a munkavállaló 20 percen belül köteles munkába állni, függetlenül attól, hogy a munkáltató a munkavállaló részére konkrét tartózkodási helyet határozott-e meg a készenlét időtartamára. Ugyanis az a döntő, hogy a munkáltató által előírt szűk határidő korlátozza a munkavállaló szabadságát a tartózkodási hely megválasztása és a szabadidejének beosztása tekintetében.

29. A kérdést előterjesztő bíróság álláspontja szerint hátrányos megkülönböztetés valósulna meg azzal, ha a készenléti időt kizárólag azért nem tekintenék munkaidőnek, mert a munkáltató nem határozott meg a munkavállaló számára kötelező tartózkodási helyet, mivel a munkavállaló számára az a kötelezettség, hogy 20 percen belül bevetési védőruhában, a műszaki mentő gépjárművel egy meghatározott helyre (a jelen ügyben Offenbach am Main város határára) érjen el, a szabadidős tevékenységet végső soron olyan mértékben korlátozhatja, mint a pontos tartózkodási hely munkáltató általi előírása. Ezenfelül megerősíti, hogy a munkáltató azzal, hogy a munkavállaló számára rövid megjelenési időt ír elő, közvetetten a munkavállaló tartózkodási helyét is előírja, így jelentősen korlátozza azt a lehetőséget, hogy saját belátása szerint élje a magánéletét.

30. A kérdést előterjesztő bíróság továbbá úgy ítéli meg, megfontolandó az is, hogy a munkaidő meghatározásának kérdésével kapcsolatban figyelembe kell venni, hogy a munka digitalizációjára és a távmunka lehetőségeire tekintettel várhatóan háttérbe fog szorulni a konkrét tartózkodási hely munkáltató általi meghatározása, mint a szóban forgó fogalom meghatározásának ismerve.

31. A kérdést előterjesztő bíróság az előzetes döntéshozatalra előterjesztett második kérdést illetően emlékeztet arra, hogy a Bundesverwaltungsgericht (szövetségi közigazgatási bíróság, Németország) által annak meghatározásához használt szempont, hogy a készenlét munkaidőnek minősül-e, ahhoz kapcsolódik, hogy a tapasztalatok alapján számítani kell-e a munkavállaló szolgálatra történő igénybevételére. Ebben az összefüggésben az a döntő, hogy a munkavállaló milyen gyakran számíthat arra, hogy a készenlét alatt szolgálatba hívják, tehát ha a készenléti időt csak szórványosan szakítják meg bevetések, nincs szó munkaidőről.

⁶ Lásd: 2011. március 4-i Grigore végzés (C-258/10, nem tették közzé, EU:C:2011:122).

32. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdésre adandó igenlő válasz esetére a kérdést előterjesztő bíróság azon kérdés megválaszolására kéri a Bíróságot, hogy az olyan készenléti idő munkaidőként történő minősítése során, amelyet nem a munkahelyen, de nem is feltétlenül otthon kell tölteni, amely azonban egyéb feltételei miatt a munkavállalók szabadidős tevékenységének jelentős mértékű korlátozásához vezet, szerepet játszhat-e az igénybevétel gyakorisága.

33. Ilyen körülmények között a Verwaltungsgericht Darmstadt (darmstadti közigazgatási bíróság, Németország) az eljárást felfüggesztette, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjesztette a Bíróság elé:

- „1. Úgy kell-e értelmezni a 2003/88/EK irányelv 2. cikkét, hogy az a készenléti idő, amely alatt a munkavállalót az a kötelezettség terheli, hogy bevetési védőruhában, műszaki mentő gépjárművel húsz percen belül érje el a szolgálati helye szerint város határát, munkaidőnek minősül, noha a munkáltató nem határozta meg a munkavállaló tartózkodási helyét, a munkavállaló azonban mind tartózkodási helye megválasztását, mind azon lehetőségét illetően, hogy személyes és társadalmi szükségleteire fordítsa az idejét, jelentős mértékű korlátozásokkal szembesül?
2. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdésre adandó igenlő válasz esetén: az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdésben leírt körülmények között úgy kell-e értelmezni a 2003/88/EK irányelv 2. cikkét, hogy a munkaidő fogalmának meghatározása során azt is figyelembe kell venni, hogy a munkáltató által meg nem határozott helyen töltendő készenlét során rendszeresen kell-e, illetve milyen rendszeresen kell számítani a szolgálatra történő igénybevételre?”

III. Jogi elemzés

A. Előzetes megjegyzések

1. Az elfogadhatóságról

34. Az EUMSZ 153. cikk (2) bekezdésén alapuló 2003/88 irányelv a munkaidő-szervezés egyes szempontjainak a munkavállalók biztonsága és egészsége védelmének biztosítása céljából történő szabályozására korlátozódik, és az EUMSZ 153. cikk (5) bekezdése alapján nem vonatkozik a hatálya alá tartozó munkavállalók díjazásának kérdésére, az irányelv 7. cikkének (1) bekezdése szerinti éves fizetett szabadság esetét kivéve;⁷ az irányelv ezért főszabály szerint nem vonatkozik a munkavállalók díjazására.

35. Abból, hogy az alapeljárás tárgyát a készenléti idő munkaidőként történő díjazásának megfizetése iránti kérelem képezi, nem következik, hogy nem kell megválaszolni a jelen ügyben előzetes döntéshozatal céljából a Bíróság elé terjesztett kérdéseket.

⁷ Lásd legújabban: 2018. február 21-i Matzak ítélet (C-518/15, EU:C:2018:82, 23. és 24. pont); lásd már korábban: 2017. július 26-i Hälvä és társai ítélet (C-175/16, EU:C:2017:617, 25. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

36. Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból ugyanis kitűnik, hogy a kérdést előterjesztő bíróság a 2003/88 irányelv 2. cikkének az alapjogvita elbírálásához szükségesnek vélt értelmezésével kapcsolatban kér iránymutatást. Az, hogy ez végső soron egy díjazásra vonatkozó kérdésre irányul, irreleváns, tekintettel arra, hogy a kérdést előterjesztő bíróság, nem pedig a Bíróság feladata e kérdésnek az alapjogvita keretében történő elbírálás.⁸

37. Álláspontom szerint tehát elfogadhatók a kérdést előterjesztő bíróság által előzetes döntéshozatal céljából előterjesztett kérdések.

B. Az irányelv célja, a munkaidő és a készenlét fogalma

38. A 2003/88 irányelv célja, hogy a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítása érdekében minimumkövetelményeket állapítson meg, amely cél többek között a munkaidőre vonatkozó nemzeti jogszabályok közelítése révén érhető el.⁹

39. Ez a törekvés az uniós szociális jog kulcsfontosságú eleme. A jogalkotó – azt követően, hogy az EUMSZ 153. cikk alapján a 1989. június 12-i 89/391/EGK tanácsi irányelvben rögzítette a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmével kapcsolatos általános elveket – ezen iránymutatásokat egy sor különös irányelvben öntötte formába. Ezek között szerepel a 2003/88 irányelv, amely egységes szerkezetbe foglalta a korábbi 1993. november 23-i 93/104/EK tanácsi irányelvet.¹⁰

40. E célok elérése érdekében a 2003/88 irányelv rendelkezései minimum napi és heti pihenőidőt, valamint az átlagos heti munkaidőre vonatkozó, a túlórákat is magában foglaló 48 órás felső korlátot állapítanak meg.

41. A fent említett előírások révén ültették át az Alapjogi Charta 31. cikkét, amely – miután (1) bekezdésében elismeri, hogy „[m]inden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez” – úgy rendelkezik a (2) bekezdésében, hogy „[m]inden munkavállalónak joga van a munkaidő felső határának korlátozásához, a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz”. E jog közvetlenül kapcsolódik az emberi méltóság tiszteletben tartásához, amelyet a Charta az I. cím alatt szélesebb körben rendel védeni.¹¹

⁸ Lásd: 2018. február 21-i Matzak ítélet (C-518/15, EU:C:2018:82, 26. pont).

⁹ Lásd ebben az értelemben: 2017. november 9-i Maio Marques da Rosa ítélet (C-306/16, EU:C:2017:844, 45. pont); 2015. szeptember 10-i Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras ítélet (C-266/14, EU:C:2015:578, 23. pont).

¹⁰ A Bíróság ugyanis az ítélkezési gyakorlatában következetesen megállapítja, hogy tekintettel arra, hogy a 2003/88 irányelv 1–8. cikkének szövege lényegében azonos a 2000. június 22-i 2000/34/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvvel (HL 2000. L 195., 41. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 27. o.) módosított, a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 1993. november 23-i 93/104/EK tanácsi irányelv (HL 1993. L 307, 18. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 197. o.) 1–8. cikkének szövegével, az utóbbinak a Bíróság által adott értelmezése vonatkoztatható a 2003/88 irányelv fent említett rendelkezéseire is; lásd többek között: 2018. február 21-i Matzak ítélet (C-518/15, EU:C:2018:82, 32. pont); 2011. március 4-i Grigore végzés (C-258/10, nem tették közzé, EU:C:2011:122, 39. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

¹¹ Lásd e tekintetben: Tanchev főtanácsnok King ügyre vonatkozó indítványa (C-214/16, EU:C:2017:439, 36. pont).

42. Ebben az elvi keretben állapította meg a Bíróság, hogy a 2003/88 irányelvben foglalt szabályok az uniós szociális jog különös jelentőségű szabályainak minősülnek, amelyek előnyeiből a munkavállalók biztonsága és egészsége védelmének biztosításához szükséges minimumkövetelményként valamennyi munkavállalónak részesülnie kell,¹² e védelem nemcsak a munkavállaló egyéni érdeke, hanem a munkáltatójának érdeke és közérdek is.¹³

43. Véleményem szerint a 2003/88 irányelv és a Charta által elismert alapvető szociális jogok közötti eszközjellegű kapcsolatból levonható első következtetés az, hogy a 2003/88 irányelv értelmezésének és az alkalmazási köre meghatározásának alkalmasnak kell lennie arra, hogy lehetővé tegye az irányelv által a munkavállalók részére elismert egyéni helyzetek teljes körű és hatékony kihasználását, és felszámoljon minden olyan akadályt, amely ténylegesen korlátozhatja vagy veszélyeztetheti a fent említett helyzetek kihasználását.¹⁴

44. E célból a 2003/88 irányelv értelmezésekor és átültetésekor szem előtt kell tartani, hogy – amint azt a Bíróság már több alkalommal kiemelte – a munkavállalót a munkaszerződésben szereplő gyengébb félnek kell tekinteni, miáltal meg kell akadályozni, hogy a munkáltató korlátozhassa jogait.¹⁵

45. A fentiek alapján a Bíróság a 2003/88 irányelv értelmezése során a védelmi cél alapján orientálódott.

46. A Bíróság általi teleológiai értelmezés egyértelmű és jelentős példája mindenekelőtt a „munkaidő” és a „pihenőidő” fogalmainak Bíróság általi értelmezésében lehető fel; ez az értelmezés több tagállamban is megbontotta a szabályozási egyensúlyt.¹⁶

47. Az irányelv a *munkaidő* irányelvben előírt védelem alkalmazása szempontjából hasznos fogalmának meghatározása során ugyanis „az [olyan] időtartam[ra] [utal], amely alatt a munkavállaló *dolgozik, a munkáltató rendelkezésére áll, és tevékenységét vagy feladatát végzi*¹⁷ [...]”; ezzel szimmetrikusan a *pihenőidő* „az az időtartam, amely nem minősül munkaidőnek” (a 2. cikk (1) és (2) bekezdése).

48. Ahogyan azt a Bíróság több alkalommal is pontosította, a „munkaidő” és a „pihenőidő” 2003/88 irányelv értelmében vett fogalmi uniós jogi fogalmak, amelyeket objektív jellemzők alapján kell meghatározni ezen irányelv rendszerének és céljának figyelembevételével, amely minimumkövetelmények bevezetésével a munkavállalók élet- és munkakörülményeinek javítására irányul;¹⁸ e fogalmakat tehát „nem lehet a különböző tagállami szabályozások előírásainak megfelelően értelmezni [...] Csak egy ilyen önálló értelmezés biztosíthatja az említett irányelv hatékony érvényesülését, valamint e fogalmak egységes alkalmazását valamennyi

¹² Lásd: 2015. szeptember 10-i Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras ítélet (C-266/14, EU:C:2015:578, 24. pont); 2005. december 1-jei Dellas és társai ítélet (C-14/04, EU:C:2005:728, 49. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat); 2011. március 4-i Grigore végzés (C-258/10, nem tették közzé, EU:C:2011:122, 41. pont).

¹³ Lásd: Bot főtanácsnok Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften ügyre vonatkozó indítványa (C-684/16, EU:C:2018:338, 52. pont).

¹⁴ Lásd: CCOO ügyre vonatkozó indítványom (C-55/18, EU:C:2019:87, 39. pont).

¹⁵ Lásd: 2010. november 25-i Fuß ítélet (C-429/09, EU:C:2010:717, 80. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Lásd még: 2018. november 6-i Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften ítélet (C-684/16, EU:C:2018:874, 41. pont).

¹⁶ A szakirodalomban ebben az értelemben lásd: Leccese, V., „Directiva n. 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time”, in: Ales, E., Bell, M., Deinert, O., Robin-Olivier, S. (szerk.), *International and European Labour Law. Article-by-Article Commentary*, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2018, 1285–1332. o., különösen az 1291. o.

¹⁷ Kiemelés tőlem.

¹⁸ Lásd: 2018. február 21-i Matzak ítélet (C-518/15, EU:C:2018:82, 62. pont); 2015. szeptember 10-i Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras ítélet (C-266/14, EU:C:2015:578, 27. pont).

tagállamban [...]. Az a körülmény, hogy a munkaidő meghatározása a »nemzeti jogszabályokra és/vagy gyakorlatokra« utal, nem jelenti azt, hogy a tagállamok egyoldalúan meghatározhatnák e fogalmak tartalmát. Ugyanígy a tagállamok nem köthetik semmilyen feltételhez a munkavállalók azon jogát, hogy a munkaidőt és – ezzel összefüggésben – a pihenőidőt megfelelően vegyék figyelembe, mivel ezen jog közvetlenül az irányelvből származik. Minden más értelmezés megghiúsítaná az irányelv azon célját,¹⁹ hogy minimumkövetelmények előírásával harmonizálja a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmét”²⁰.

49. A Bíróság tehát határozottan kettős megközelítést alkalmaz: a munkavállaló ideje vagy munkaidő, vagy pihenőidő.

50. A „munkaidő” és a „pihenőidő” „egymást kizáró” fogalmak.²¹ Az uniós jog jelen állapotában „a valamely munkavállaló által a munkáltatója számára végzett tevékenységek keretében töltött készlenléti időt vagy »munkaidőnek« vagy »pihenőidőnek« kell tekinteni”²².

51. A szakirodalom arra az álláspontra helyezkedik, hogy „e kettős rendszer előnye, hogy egyszerű, azonban nem mentes a kellemetlenségektől”.²³ Ugyanis többek között az állították, hogy ha a munkavállaló nem is végez munkát a készlenlét ideje alatt, a mozgásszabadsága, a pihenésének minősége és a saját ügyeivel való foglalkozás képessége korlátozott, még ha nem is kizárt; előfordulhat, hogy a készlenléti idő pihenőidőnek való minősítése esetén a munkavállaló két munkaidő között rendszeresen készlenlétben van.

52. E kérdésben széles körű elméleti vita folyt a munkaidő és a pihenőidő közötti *tertium genus* meghatározhatóságával kapcsolatban²⁴.

53. Álláspontom szerint a jelenlegi helyzetben – még ha érthetők is a fennálló szigorú dichotómia meghaladására irányuló javaslatok alapját képező igények²⁵ – e dichotómiát kizárólag az uniós jogalkotó haladhatja meg.

54. E tekintetben megjegyzem, hogy látok némi kockázatot a munka és a pihenés közötti „szürke zóna” beiktatása esetén²⁶ az összes országban történő konkrét alkalmazás, tehát a jogbiztonság szempontjából.

¹⁹ A fent említettek szerint a 2003/88 irányelv célja ugyanez, amelyre a korábban hatályos irányelv rendelkezéseinek Bíróság általi korábbi értelmezése továbbra is érvényes.

²⁰ Lásd: 2003. szeptember 9-i Jaeger ítélet (C-151/02, EU:C:2003:437, 58. és 59. pont).

²¹ Lásd: 2018. február 21-i Matzak ítélet (C-518/15, EU:C:2018:82, 55. pont); 2000. október 3-i Simap ítélet (C-303/98, EU:C:2000:528, 47. pont); 2015. szeptember 10-i Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras ítélet (C-266/14, EU:C:2015:578, 26. pont).

²² Lásd: 2018. február 21-i Matzak ítélet (C-518/15, EU:C:2018:82, 55. pont).

²³ Kéfer, F., és Clesse, J., „Le temps de garde inactif, entre le temps de travail et le temps de repos”, in: *Revue de la Faculté de droit de l'Université Liège*, 2006, 161. o.

²⁴ Lásd mindegyikkel kapcsolatban: Supiot, A., „Alla ricerca della concordanza dei tempi (le disavventure europee del »tempo di lavoro«)”, in: *Lav. dir.*, 1997, 15. és azt követő pontok.; az olasz szakirodalomban már: Ichino, P., *L'orario di lavoro e i riposi. Artt. 2107–2109*, in: Schlesinger, P. (szerk.), *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè Editore, Milano, 1987, 27. o. Újabban: Ray, J.-E., „Les astreintes, un temps du troisième type”, in: *Dr. soc.* (F), 1999, 250. o.; Barthelemy, J., „Temps de travail et de repos: l'apport du droit communautaire”, in: *Dr. soc.* (F), 2001, 78. o.

²⁵ Lásd: Mitrus, L., „Potential implications of the Matzak judgement (quality of rest time, right to disconnect)”, in: *European Labour Law Journal*, 2019, 393. o., amely szerint „a »munkaidő« és a »pihenőidő« közötti kettős viszony nem mindig elégíti ki az aktuális munkaerőpiaci igényeket.

²⁶ A tárgyaláson részt vevő valamennyi fél ellenezte a munka és a pihenés közötti *tertium genus* bevezetését.

55. Számomra mindenesetre úgy tűnik, hogy meglehetősen nehezen haladható meg értelmezés útján az egyértelmű és ellentmondásoktól mentes jogszabályszöveg: pihenőidő az az időtartam, amely nem minősül munkaidőnek.²⁷

56. A munkaidő fogalmát jellemző, a 2003/88 irányelv 2. cikke szerinti elemek a következők szerint foglalhatók össze: 1) térbeli kritérium (a munkahelyen tartózkodás), 2) hatalmi kritérium (a munkáltató rendelkezésére állás) és 3) szakmai kritérium (tevékenysége gyakorlása vagy feladatai elvégzése).²⁸

57. Ahogyan azt látni fogjuk, a Bíróságnak teleológiai értelmezés alapján el kellett határolódnia az irányelv e rendelkezésének szó szerinti értelmezésétől.²⁹

58. A Bíróság ugyanis annak érdekében, hogy a munka és a pihenés fogalmait illetően szilárd értelmezési kereteket alakítson ki, az ügyelettel kapcsolatos ítéleteiben következetes fejlődési útvonalat járt be a munkavállalók által az adott helyzetben eltöltött idő egyik vagy másik fogalomba történő besorolása szempontjából.

59. A Bíróság már az ebben a témakörben hozott első ítéleteiben³⁰ is két esetet különböztetett meg: 1) a munkahelyen való fizikai jelenlét szabályozása szerint ellátott ügyelet (munkahelyen eltöltött ügyeleti idő); 2) olyan rendszer szerint ellátott készenlét, amelynek értelmében a munkavállalóknak elérhetőnek kell lenniük, azonban nem kötelesek a munkahelyen tartózkodni (készenléti idő).

60. Az első eset nem vet fel különösebb értelmezési nehézségeket, mivel már egyetértés uralkodik abban, hogy a munkavégzés céljából a munkahelyen tartózkodni és rendelkezésre állni köteles munkavállaló a feladatát végzi, így munkaidejét tölti³¹ akkor is, amikor nem végez konkrét munkát.

61. A második eset – amelybe a jelen ügy tárgyát képező tényállás is tartozik – értelmezési szempontból kétségtelenül összetettebb.

62. A Bíróság ugyanis készenlét esetére az előzetes döntéshozatal céljából feltett kérdésekre is tekintettel eltérő elveket határozott meg, amelyek ugyanakkor következetesen visszavezethetők a fent említett teleológiai értelmezésre.

63. A sürgősségi osztály egészségügyi központban ügyeletet teljesítő orvosaival kapcsolatos Simap ítélet jelentette a kiindulópontot; a szóban forgó orvosoknak az idő egy részében a munkahelyükön kellett tartózkodniuk, míg a fennmaradó részben pusztán „elérhetőnek” kellett lenniük.

²⁷ Az egyetlen támpont, amely a 2003/88 irányelv céljain kívül esik, és amelyet a nemzeti jogalkotók a munkaidő rugalmasabbá tételére használhatnak abban az értelemben, hogy ellentételezik a munkavállalóval szemben a készenlét idejére előírt korlátozásokat, a díjazás. A Bíróság ugyanis megerősítette, hogy a nemzeti jogszabályokban főszabály szerint szabadon meghatározhatók különböző díjazások az olyan helyzetekre vonatkozóan, amelyekben a munkavállaló készenlétben van; lásd: 2018. február 21-i Matzak ítélet (C-518/15, EU:C:2018:82, 52. pontja), amely úgy szól, hogy „a 2003/88 irányelv 2. cikkét akként kell értelmezni, hogy az nem írja elő a tagállamok számára, hogy az alapügy tárgyát képezőkhöz hasonló, otthoni készenléti idők díjazását ezen időszakok »munkaidőnek« vagy »pihenőidőnek« való minősítése függvényében határozzák meg”; lásd: 2011. március 4-i Grigore ítélet (C-258/10, nem tették közzé, EU:C:2011:122, 84. pont), amely úgy szól, hogy „a 2003/88 irányelvet úgy kell értelmezni, hogy a munkaadó azon kötelezettsége, hogy munkabért vagy ehhez hasonló juttatást adjon arra az időszakra, amely alatt az erdei az erdei parcella felügyeletét biztosítani köteles, nem ezen irányelvnek, hanem a nemzeti jog releváns rendelkezéseinek a hatálya alá tartozik”.

²⁸ Lásd: Bot főtanácsnok Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras ügyre vonatkozó indítványa (C-266/14, EU:C:2015:391, 31. pont, valamint a 12. lábjegyzetben hivatkozott doktrína).

²⁹ Ebben az értelemben foglalt állást a Bizottság is az írásbeli észrevételeinek 40. pontjában.

³⁰ Lásd: 2000. október 3-i Simap ítélet (C-303/98, EU:C:2000:528, 48–50. pont).

³¹ Lásd: 2000. október 3-i Simap ítélet (C-303/98, EU:C:2000:528, 48. pont).

64. Ami a második helyzetet illeti, az orvosok – még ha a munkáltatóik rendelkezésére is álltak, mivel elérhetőnek kellett lenniük – a saját idejükkel szabadon gazdálkodhattak és a saját ügyeikkel foglalkozhattak. A fent említett idő ezért a „pihenőidő” kategóriájába tartozott, a hívást követően ténylegesen szolgálatban töltött időt leszámítva.

65. A Matzak ügy³² eltér a Simap ügytől amiatt, hogy a munkavállaló a hívás *azonnali* megválaszolása céljából nem a *munkahelyén*, hanem *a munkáltató által meghatározott helyen*³³ (a jelen esetben a munkavállaló lakóhelyén) tartózkodott azzal, hogy *8 percen belül* válaszolnia kellett a hívásra.

66. A Bíróság lényegében úgy ítélte meg, hogy a Rudy Matzak által ellátotthoz hasonló készenlétet teljes egészében munkaidőnek kell tekinteni, mivel – még ha azt nem is a munkahelyen töltötte – vonatkoztak rá az említett földrajzi (a munkáltató által meghatározott helyen való elérhetőség) és időbeli korlátok (hívást követően igen korlátozott határidőn belül a munkahelyen való megjelenésre vonatkozó kötelezettség), amelyek jelentős mértékben korlátozták a munkavállaló azon szabadságát, hogy pihenőidejét személyes és társas elfoglaltságainak szentelje.

67. A Bíróság úgy ítélte meg, hogy „a munkáltató által meghatározott helyen” való tartózkodás egy tekintet alá esik a „munkavégzés helyén” való tartózkodással, mivel a hívásra olyan rövid időn belül kellett válaszolni, amely szinte „azonnalinak” tekinthető.

68. A Bíróság tehát – ahogyan azt a munkavégzés helyén készenlétben töltött idővel kapcsolatban már tette³⁴ – a munkaidő fogalma két elemének együttes fennállásából egy harmadik elem fennállására következtetett: a munkáltató által meghatározott helyen való tartózkodás és a munka végzésére történő rendelkezésre állás kizárólag abban az esetben jelenti a saját munkatevékenység elvégzését, ha a hívás megválaszolásához rendelkezésre álló idő különösen rövid.

69. A Bíróság ítélkezési gyakorlatából tehát az következik, hogy a készenlétben töltött idő akkor minősül munkaidőnek, ha teljesül három feltétel: 1) a munkavállalónak a munkáltató által meghatározott helyen kell tartózkodnia; 2) a munkavállalónak a hívás megválaszolása céljából a munkáltató rendelkezésére kell állnia; 3) a hívás megválaszolására rendelkezésre álló időnek különösen rövidnek kell lennie.

70. A Bíróságnak most azt kell értékelnie, hogy a 2003/88 irányelv többször említett teleológiai értelmezése alapján mindig fenn kell-e állnia a szóban forgó elemeknek ahhoz, hogy a készenléti idő munkaidőnek minősüljön, és hogy ezeket a kötelezettségeket konkrétan a munkavállalót terhelő korlátozásokra tekintettel kell-e értékelni annak meghatározása céljából, hogy azok ténylegesen megakadályozzák őt abban, hogy a pihenőidőben a saját ügyeivel foglalkozzon.

³² Amely – mint ismeretes – olyan önkéntes tűzoltó által teljesített készenlétről szólt, akinek a készenlét során a lakóhelyén kellett várnia a hívást, amelyre fegyelmi szankciók terhe mellett úgy kellett válaszolnia, hogy a tűzoltó-parancsnokságra már munkaruházatban, 8 percen belül megérkezzen.

³³ Kiemelés tőlem.

³⁴ Ahol a munkaidő 2003/88 irányelv 2. cikkében szereplő fogalma két elemének (térbeli elem, vagyis a munkahelyen való tartózkodás és a hatalmi jellegű elem, vagyis a munkáltató rendelkezésére állás) együttes fennállásából egy harmadik elemre (szakmai elem, vagyis a saját tevékenység vagy feladatok ellátása) következtetett.

C. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről: a munkavállaló által előírt korlátozások és a tényleges pihenés

71. A nemzeti bíróság az előzetes döntéshozatalra előterjesztett két kérdéssel lényegében arra kíván választ kapni, hogy úgy kell-e értelmezni a 2003/88 irányelv 2. cikkének 1. és 2. pontját, hogy a jelen ügyben a munkavállaló számára elrendelt készenlétet az irányelvben szereplő fogalommeghatározásnak megfelelő „munkaidőnek”, vagy pedig ellenkezőleg, „pihenőidőnek” kell minősíteni.

72. A kérdést előterjesztő bíróság által bemutatott konkrét körülmények – amelyek miatt kételkedik abban, a Bíróság által már megvizsgált helyzetek közé sorolható-e be az eljárásának tárgyát képezőhöz hasonló ügy – a következők: a) a munkavállalónak telefonon elérhetőnek kell lennie, és hogy 20 percen belül el kell tudnia érni a szolgálati helye szerint város határát; b) hívás esetén a munkavállalónak a szóban forgó időtartamon belül, munkaruhában az adott helyszínre kell érkeznie, c) a munkavállaló a készenléti idő alatt bevetés céljára használandó szolgálati járművel és a közúti közlekedés szabályai alóli kivételt képező különleges jogokkal rendelkezik, d) a munkavállalót a készenlét ideje alatt ritkán hívták, illetve ritkán kellett beavatkoznia (2013 és 2015 között összesen 126 készenlét alatt 20 alkalommal).

73. A fentiek alapján a következőket kell megvizsgálni: 1) azt a helyet, amelyen a munkavállalónak a készenlét ideje alatt tartózkodnia kell, 2) a hívásra adható válaszütemet, 3) a bevetés módjával kapcsolatos feltételeket (munkaruha viselésének szükségessége és szolgálati jármű rendelkezésre állása), 4) azt, hogy a munkavállalónak hányszor kell válaszolnia bevetési hívásra.

74. Ami az első elemet, vagyis azt a helyet illeti, ahol a készenlét alatt tartózkodni kell, az iratanyagból egyértelműen kitűnik, hogy a munkavállaló jogilag nem volt köteles a munkavégzés helyén vagy a munkáltató által meghatározott helyen maradni: a munkavállaló ugyanis szabadon tölthette a saját idejét ott, ahol csak akarta, azzal az egyetlen korlátozással, hogy 20 perces válaszütemen belül el kell érnie Offenbach am Main város határát.

75. Úgy tűnik, a második elem, vagyis a 20 perces válaszütem a legösszetettebb, mivel nem tekinthető hasonlóknak az „azonnali” válaszhoz, de nem is teszi teljes mértékben lehetővé a munkavállaló számára, hogy a hívásra várva megtervezze a pihenőidejét.

76. A két első elem tükrében és a Bíróság fenti 69. pontban bemutatott ítélkezési gyakorlata alapján kizárt, hogy a készenlét ideje munkaidőnek lenne minősíthető az alapeljárás tárgyát képezőhöz hasonló ügyben. Miközben ugyanis a második feltétel – az, hogy a munkavállaló a hívás megválaszolása céljából a munkáltató rendelkezésére álljon – biztosan megvalósul, az első feltétel – az, hogy a munkavállaló a munkáltató által meghatározott helyen tartózkodjon – nem valósul meg; a harmadik feltétel – az, hogy a hívásra adható válaszütem különösen rövid – megvalósulását viszont vizsgálni kell, mivel a válaszütem akkor is meglehetősen rövid, ha egyértelműen meghaladja a Matzak ügyben szereplő válaszütemet.

77. A kérdést előterjesztő bíróság álláspontja szerint a harmadik és negyedik elem – az egyenruhában történő beavatkozás kötelezettségével és a szolgálati jármű rendelkezésre állásával, valamint a készenlét során a beavatkozást kérő hívások gyakoriságának kiszámíthatóságával kapcsolatos elem – miatt meg kell fontolni a munkavállaló által készenlétben eltöltött idő tényleges besorolását. A kérdést előterjesztő bíróság ugyanis a fentieknek megfelelően kétséget

fejezi ki azzal kapcsolatban, hogy a konkrét ügy valamennyi körülménye alapján az, hogy a munkavállaló a készenlét ideje alatt nem köteles a munkáltató által meghatározott helyen tartózkodni, elegendő-e ahhoz, hogy ezen idő ne minősüljön munkaidőnek.

78. A harmadik elemet – a beavatkozás módjaival kapcsolatos feltételeket – illetően az iratanyagból kitűnik, hogy a munkavállalónak a készenlét ideje alatt nem csak rendelkezésre kell állnia, és a tartózkodási helyét úgy megválasztania, hogy 20 percen belül elérje Offenbach am Main város határát, hanem köteles munkaruhában és a rendelkezésére bocsátott szolgálati járművel beavatkozni. E két utóbbi, a válaszügy nagyságát befolyásoló körülmény olyan korlát, amelyeket a munkáltató határoz meg, és azok nem minősülnek a munkáltató irányítási jogán kívül eső objektív helyzetnek (a C-344/19. sz. ügytől eltérően, a munkahely sajátos földrajzi fekvését illetően).

79. Az egyenruhában történő beavatkozás követelménye csökkenti a válaszügytől attól függően, hogy mennyire összetett a szóban forgó védőruházat, és mennyi időbe telik annak felvétele, amit a kérdést előterjesztő bíróság feladata konkrétan értékelni.

80. A bevetési helyszín elérése céljából szolgálati jármű hívás esetén történő rendelkezésre állása viszont növelheti a munkavállaló számára ténylegesen rendelkezésre álló időt, ha a nemzeti bíróság megbizonyosodik arról, ami látszólag az iratanyagból kitűnik, vagyis hogy olyan szolgálati járműről van szó, amely a beavatkozás sürgősségétől függően a közúti közlekedési szabályok egyes rendelkezései alóli kivételként elsőbbséggel és különleges jogosultságokkal rendelkezik. E jármű révén ugyanis a munkavállaló a beavatkozás helyét gyorsabban érheti el, mintha csak magánjárművel vagy rendes tömegközlekedési eszközzel rendelkezne.

81. Végezetül álláspontom szerint a negyedik elem – vagyis az, hogy kiszámítható-e, milyen gyakorisággal kell a munkavállalónak hívásra válaszolnia vagy beavatkozni a készenlét ideje alatt – olyan elem, amely – legalábbis részben – a munkáltató irányítási jogkörétől függ, aki vállalkozásának szervezetén belül prognózisokat készíthet a beavatkozás szükségességét illetően. Az iratanyagból kitűnik, hogy a készenlét 2013 és 2015 közötti ellátása során a munkavállalónak évente átlagosan 6,67 hívást kellett megválaszolnia. Számomra úgy tűnik, az igényelt beavatkozások ilyen gyakoriságára tekintettel a munkavállaló rendszerint nem számíthat arra, hogy hívást kap, vagy hogy be kell avatkozni a készenlét idején. Ebben a kérdésben is a nemzeti bíróság feladata, hogy érdemi megállapításokat tegyen és ehhez kapcsolódóan értékeléseket végezzen.

82. Álláspontom szerint tehát jelen ügy elbírálása szempontjából megerősítést nyernek a Bíróság által ez idáig megállapított elvek: a készenléti idő munkaidőnek történő minősítése szempontjából döntő tényezőnek a munkáltató által előírt olyan korlátozások minősülnek, amelyek nem teszik lehetővé, hogy a munkavállaló elegendő pihenőidőben részesüljön.³⁵

83. Az utolsó elem, amelyet a Bíróság – szintén a 2003/88 irányelvben szereplő fogalmak többször említett teleológiai értelmezése szempontjából – ehhez még hozzáfűzhet, hogy a készenléti idő munkaidőnek történő minősítéséhez nem szükséges, hogy a munkavállaló a munkáltató által meghatározott helyen tartózkodjon, elegendő az is, ha a munkáltató rendelkezésére áll és

³⁵ Ebben az értelemben lásd még: Leccese, V., „Il diritto del lavoro europeo: l’orario di lavoro. Un focus sulla giurisprudenza della Corte di giustizia”, 2016, 7. o., jelenleg még nem került kiadásra, de elérhető: http://giustizia.lazio.it/appello.it/form_conv_didattico/Leccese%20-%20Diritto%20lavoro%20europeo%20e%20orario%20lavoroLECCESE.pdf, amelynek értelmében „nem fér kétség ahhoz, hogy a teljes gondolatmenetben a mérföldkövet olyan teleológiai értelmezés képezi, amely az irányelv által meghatározott célhoz képest határozza meg a munkavállaló számára lehetővé tett pihenés elegendő voltát”.

munkavégzés céljából rövid időn belül megjelenik. Ezenkívül egyes helyzetekben, a nemzeti bíróságok által végzendő összetett értékelés keretében a döntő tényezők kiegészíthetők egyes olyan másodlagos kritériumokkal, amelyek segíthetik a kétséges ügyek megoldását.

84. A Bíróság a közelmúltbeli Matzak ítéletben foglaltakhoz hasonlóan rugalmasan értelmezte az irányelv által használt kifejezést, amely a munkaidő követelményei között szerepelteti azt, hogy a munkavállaló „dolgozik”, amely nemcsak a munkavégzés helyére, hanem a munkáltató által meghatározott más helyre is vonatkozik.

85. Amennyiben a munkavállaló nem tartózkodik a munkavégzés helyén, a Bíróság által megvizsgált egyes korábbi ügyekben is a munkáltató által előírt korlátozásoknak való alárendeltség, különösen a hívásra adható válaszdíj játszik meghatározó szerepet, nem pedig az, hogy a munkavállaló a munkáltató által meghatározott helyen vagy a munkavégzés helye közelében tartózkodik.

86. A Grigore ügyben és a Tyco ügyben ugyanis a Bíróság úgy ítélte meg, hogy a készenlét idejének minősítése szempontjából irreleváns, hogy a munkavállaló a munkáltató által meghatározott konkrét helyen vagy a munkavégzés helye közelében tartózkodik-e.

87. A Bíróság a Grigore ügyben előrebocsátotta, hogy a munkahelyhez közeli szolgálati szállás biztosítása nem meghatározó a készenléti idő munkaidőnek vagy pihenőidőnek minősítése szempontjából, mindazonáltal a nemzeti bíróságra hagyta, hogy ennek értékelését végezze el a következő kritérium alapján: a készenléti idő munkaidőnek tekinthető, ha bebizonyosodik, hogy „olyan kötelezettségek állnak fenn, amelyek lehetetlenné teszik az érintett munkavállaló számára, hogy a készenlét ideje alatt megválassza a tartózkodási helyét”. Ugyanis e kötelezettségeket a fennállásuk bebizonyosodása esetén „úgy kell tekinteni, mint amelyek a feladata ellátásának részét képezik.”³⁶

88. A Bíróság a Tyco ügyben³⁷ viszont azt állapította meg, hogy az alapeljárás tárgyát képezőhöz hasonló ügyben az állandó munkavégzési hellyel nem rendelkező munkavállalók által a lakóhelyük és a munkáltató által megjelölt ügyfelek között utazással töltött idő munkaidőnek minősül, amennyiben e munkavállalók – annak ellenére, hogy az utazások során rendelkeznek bizonyos fokú szabadsággal – mindenképpen kötelesek voltak a munkáltató utasítása alapján eljárni.

89. A Bíróság korábbi ítélkezési gyakorlatának a többször említett teleológiai értelmezés szempontjából történő olvasata ezért arra enged következtetni, hogy a munkavállaló munkáltatói utasításoknak való alárendeltségéből következő korlátozások intenzitása, különösen pedig a hívásra adható válaszdíj a készenléti idő minősítése szempontjából meghatározó tényező.

90. A hívásra adható válaszdíj meghatározó tényező, mivel közvetlenül, egyértelműen és ellentmondásoktól mentesen befolyásolja a munkavállaló azon szabadságát, hogy a saját ügyeivel foglalkozzon, és hogy lényegében pihenjen: a pár perces válaszdíj nem teszi lehetővé a saját pihenőidő – adott esetben ugyan módosítható – ütemezését.

91. Az észszerű válaszdíj viszont lehetővé teszi, hogy a munkavállaló a készenlét ideje alatt más tevékenységet végezzen még akkor is, ha tudja, hogy szolgálatba hívhatják.

³⁶ Lásd: 2011. március 4-i Grigore végzés (C-258/10, nem tették közzé, EU:C:2011:122, 68. pont).

³⁷ Lásd: 2015. szeptember 10-i Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras ítélet (C-266/14, EU:C:2015:578).

92. Álláspontom szerint a válaszdíó azt is befolyásolja, hogy a munkavállalónak hol kell tartózkodnia a készenléti idő alatt:³⁸ nyilvánvaló, hogy igen rövid válaszdíó esetén a munkavállalónak a készenléti ideje alatt egy bizonyos földrajzi hatókörben kell tartózkodnia, amelyet lényegében a munkáltató határoz meg.³⁹ Ha a munkáltató – még akkor is, ha nem kötelezi a munkavállalót arra, hogy egy bizonyos helyen tartózkodjon – igen rövid válaszdíót ír elő a munkavállaló számára, így valójában a szabad mozgását is jelentősen korlátozza.

93. Következésképpen úgy vélem, hogy a készenléti idő pihenőidőnek vagy munkaidőnek minősítése szempontjából nem az játssza a döntő szerepet, hogy a munkavállaló hol tartózkodik a készenléti ideje alatt, hanem az, hogy az előírt válaszdíóból következően korlátozzák a munkavállaló szabad mozgását.

94. Álláspontom szerint ugyanis a munkavállalóra vonatkozó korlátozások szempontjából nincs nagy különbség azon eset között, amelyben a munkavállaló köteles a készenléti ideje alatt a lakóhelyén tartózkodni és azon eset között, amelyben a munkavállaló erre nem köteles, azonban különösen rövid időn belül kell válaszolnia a hívásra.

95. A fentiek szerint tehát arra az álláspontra helyezkedem, hogy a munkáltatói utasításoknak való alárendeltségből eredő korlátozások intenzitása játszik meghatározó szerepet a készenléti idő munkaidőnek vagy pihenőidőnek való minősítése szempontjából. Az ebből eredő korlátozások meglehetősen különbözőek lehetnek, azonban elsődlegesen a válaszdíót kell meghatározónak tekinteni.

96. Kizárólag összetett értékelés keretében lehet a munkáltatói utasításoknak való alárendeltség intenzitásának egyik jelének venni azt, hogy meghatározzák a készenléti idő eltöltésének helyét.

97. Még ha a munkáltató szempontjából vizsgáljuk is a helyzetet, az, hogy a munkavállaló hordozható elektronikai eszközökkel (mobiltelefonnal, tablettel, hordozható számítógéppel) bármikor elérhető, kevésbé teszi indokoltá és érthetővé azt, hogy a munkáltató a munkavállalót arra kötelezi, hogy a készenléti ideje alatt fizikailag az általa meghatározott helyen tartózkodjon. A munkáltató számára elsődleges fontossággal az az idő bír, amelyen belül a munkavállalónak tartózkodási helyétől függetlenül meg kell érkeznie a munkáltató által megjelölt helyre.

98. A készenléti idő munkaidőnek vagy pihenőidőnek való minősítése szempontjából döntő tényező meghatározását követően a nemzeti bíróságok részére néhány további kritériumot kell adni, amelyeket akkor kell alkalmazni, amikor az elsődleges korlátozás, a hívásra adható válaszdíó nem olyan szembeszökően rövid, hogy megakadályozza a munkavállalót a tényleges pihenésben.

99. Úgy vélem, hogy amennyiben a hívásra adható válaszdíó szembeszökően rövid, vagyis néhány perces, a készenléti idő munkaidőnek minősíthető, anélkül, hogy a fenti megfontolásokat illetően további megállapításokat kellene tenni: ebben az esetben a munkavállaló szabad mozgása olyan mértékben sérül, hogy úgy kell tekinteni, hogy a tartózkodási helyet is a munkáltató utasításai határozzák meg.

³⁸ A különösen rövid időn belüli válaszadás kötelezettsége „korlátozza a munkavállaló azon szabadságát, hogy maga gazdálkodik az idejével. Ebből a munkavállaló tevékenységének földrajzi és időbeli korlátozása következik”; ebben az értelemben: Mitrus, L., „Potential implications of the *Matzak* judgment (quality of rest time, right to disconnect)”, in: *European Labour Law Journal*, 2019, 391. o.

³⁹ Frankart, A., és Glorieux, M., „*Temps de garde: regards rétrospectifs et prospectifs à la lumière des développements européens*”, *La loi sur le travail – 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971* (sous la coordination scientifique de Gilson, S. és Dear, L.), Anthémis, Limal, 2011, 374. o.

100. Amennyiben viszont – a jelen ügghöz hasonlóan – a hívásra adható válaszdíj rövid, de nem annyira, hogy teljes egészében megakadályozza a munkavállalót annak megválasztásában, hogy hol tartózkodik a készenléti idő alatt, további kritériumokra lehet szükség, amelyeket együttesen kell vizsgálni és annak során figyelembe kell venni, hogy a készenlét rendszerében a megvalósítás összes feltétele együttesen milyen hatást gyakorolhat a munkavállaló pihenésére: az előírt korlátozások összességében tehát korlátozzák a munkavállalót abban, hogy a személyes és családi ügyeivel foglalkozhasson, és a munkavégzés helyéről szabadon mozogjon, vagy ezt szinte teljes mértékben megakadályozzák? Ugyanis természetes, hogy a készenléti idő bizonyos korlátozásokkal és megkötésekkel jár a munkavállaló szabadságára nézve; az uniós jog célja annak elkerülése, hogy a szóban forgó korlátozások annyira mélyrehatóak legyenek, hogy a munkavállaló ne tudjon ténylegesen pihenni.

101. Ebben az értelemben a munkavállaló pihenésének ténylegességére kell fordítani a figyelmet. Ezzel szemben a készenlétben lévő munkavállaló által igénybe vehető „idő minőségét” óvatosabban alkalmaznám kritériumként még akkor is, ha azt hitelt érdemlően adják elő.⁴⁰ Ugyanis úgy vélem, hogy e kritérium túlzottan szubjektívnek bizonyulhat, így azt a nemzeti bíróságok eltérően értelmezhetik már csak az egyes országok eltérő érzékenysége miatt is, ami viszont nem szolgálná a jogbiztonságot.

102. A beavatkozó felek az írásbeli észrevételekben és a tárgyaláson⁴¹ számos olyan kritériumra utaltak, amelyek olyan korlátozásokat jelentenek, amelyekről a készenléti idő munkavégzésnek vagy pihenésnek való minősítése függ: az, hogy kötelező-e a hívásra történő válaszadás; a munkavállaló hívással kapcsolatos mozgástere (távolról történő beavatkozás lehetősége, másik munkavállalóval való helyettesíthetőség); a beavatkozás elmaradásának vagy a hívásra történő késedelmes válaszadásnak a szankcionálása; a beavatkozás sürgősségének foka, a munkavállaló felelősségének mértéke, a szakma sajátos jellemzői, a munkavállaló tartózkodási helye és a szolgálat felvételének helye közötti távolság, a munkahelyre való eljutást lassító földrajzi akadályok, a munkaruházat viselésének szükségessége, szolgálati jármű rendelkezésre állása.

103. Ezeket kiegészíti a szolgálatba történő visszahívásra vonatkozó észszerű várakozás – jelen ügyben az előzetes döntéshozatalra előterjesztett második kérdés tárgyát képező – kritériuma, amely látszólag arra utal, hogy a beavatkozások gyakorisága kihat a készenléti idő tényleges pihenőidő jellegére.

104. Álláspontom szerint a Bíróságnak általános és objektív kritériumok előírására kellene szorítkoznia és nem kellene túlzottan a konkrét helyzetek részleteibe mennie, ezzel szemben a nemzeti bíróságok feladata, hogy megvizsgálják az összes ténybeli körülményt.

105. Következésképpen úgy hiszem, célszerű lenne csak példálódzó jelleggel felsorolni a fentiek szerinti kétséges esetekben alkalmazandó kiegészítő kritériumokat, amelyek mindazonáltal a munkáltató irányítási jogkörének gyakorlására – és ezzel összefüggésben a munkaviszonyban gyengébb félként szereplő munkavállaló alárendeltségére – vezethetők vissza, nem a munkáltató ellenőrzési körén kívül eső objektív helyzetekre.

106. Emiatt kizárnám, hogy értékelés tárgyát képezhetnék a munkavégzés helyére érkezésig megteendő távolsághoz (kivéve, ha ez a hely eltér a szokásos munkavégzés helyétől, így nem a munkáltató konkrét akaratától függ) vagy a földrajzi korlátokhoz hasonló körülmények, amelyek a fentiek szerint ismételen csak függetlenek a munkáltató rendelkezésétől.

⁴⁰ Lásd: Sharpston főtanácsnok Matzak ügyre vonatkozó indítványa (C-518/15, EU:C:2017:619, 57. pont).

⁴¹ Különösen a C-344/19. sz. ügyben, a közös tárgyaláson.

107. Ezenfelül nem tulajdonítanak különösebb jelentőséget a felelősség mértékének és a konkrétan ellátott feladatoknak sem: a készenlét a munkáltató irányítási jogkörétől függő munkaszervezési mód. A hívásra történő válaszadás a munkavállaló számára munkahelyi kötelezettség teljesítésének minősül, amelynek során általános gondossággal kell eljárnia. Emiatt úgy vélem, hogy a munkavállalónak a vállalkozás javára a munkát ugyanezzel a gondossággal kell végeznie, függetlenül annak minősítésétől és a felelősség mértékétől. Ugyanis nehéz lenne tárgyilagosan értékelni a vállalkozás érdekét, mivel az, ami az egyiknek kevésbé tűnhet relevánsnak, rendkívül fontos lehet a másik személy számára. Ugyanez vonatkozik a beavatkozás sürgősségi fokára vonatkozó kritériumra, valamint a végzett tevékenységben érintett érdekek jellegére és relevanciájára.

108. Igaz, hogy a munkavállalóra gyakorolt pszichológiai nyomás a felelősség mértékétől függően változó lehet, álláspontom szerint azonban ez az elem túlságosan szubjektív ahhoz, hogy jelentőséggel bírjon a minősítés során.

109. Álláspontom szerint ettől eltérő megfontolások vonatkoznak az egyes olyan kritériumokra, amelyek a munkáltató rendelkezésétől függő körülményekre vonatkoznak: például a munkavállaló hívással kapcsolatos mozgástere kiegészítő kritériumként alkalmazható abban az esetben, ha a hívásra adható válaszdíj rugalmas, vagy ha a munkahelyen való megjelenés nélkül, távolról is be lehet avatkozni, valamint abban az esetben is, ha a munkavállaló számíthat arra, hogy más olyan munkavállaló is helyettesíteni tudja, aki már a munkavégzés helyén tartózkodik, vagy azt könnyebben meg tudja közelíteni.

110. Ugyanez vonatkozik a készenlét idején történő hívás esetén a beavatkozás késedelmére vagy elmaradására vonatkozóan előírt jogkövetkezményekre.

111. A fentieknek megfelelően a munkavállaló munkavégzési kötelezettségét teljesíti azzal, ha készenlét idején a hívásra válaszol. A munkáltató mindazonáltal jelentősebb vagy kevésbé jelentősebb jogkövetkezményeket is előírhat a nem megfelelő teljesítés esetére. A teljesítés elmaradása vagy késedelmé miatti szankciók előírásának mellőzése, valamint az adott esetben előírt szankciók mértéke is szerepet játszhat a készenléti idő minősítésében.

112. A látszólag kevésbé jelentős, a jelen ügyben fennállókhöz hasonló körülmények – vagyis a munkaruházat viselésének szükségessége és a beavatkozás helyére érkezés céljából szolgálati jármű rendelkezésre bocsátása – is szerepet játszhatnak a készenléti idő minősítésében, különösen pedig annak értékelésében, hogy megfelelő idő áll-e rendelkezésre a hívás megválaszolásához.

113. Amennyiben ugyanis – a 77–79. pontban foglaltaknak megfelelően – a munkavállalónak a készenléti idő alatt viszonylag rövid időn belül kell reagálnia a szolgálatba történő hívásra és a munkáltató arra kötelezi, hogy ezen idő alatt speciális ruházatot öltön magára, amelynek felvétele különösen hosszú időt igényel, akkor ez befolyásolhatja az említett megfeleléség értékelését.

114. Ezzel ellentétben az, hogy a munkáltató szolgálati járművet bocsát rendelkezésre a beavatkozás helyének hívás esetén történő elérése céljából, ami a beavatkozással érintett érdekek jelentőségére tekintettel elméletileg a közúti közlekedési szabályozás egyes rendelkezéseinek mellőzéséhez vezethet, szintén befolyásolhatja az elősegítés szempontjából a megfeleléség értékelését, így olyan válaszdíj észszerűnek minősítését is eredményezheti, amely egyéb esetben láthatólag nem teszi lehetővé a tényleges pihenést.

115. Álláspontom szerint a munkáltató rendelkezésétől függő másik olyan körülmény, amely kétséges esetekben befolyásolhatja a készenléti idő minősítését, a készenlét időbeli ütemezéséhez és időtartamához kapcsolódik. Amennyiben ugyanis a készenléti idő gyakran esik éjszakára vagy munkaszüneti napra, vagy ha rendkívül hosszú, az a munkavállalóra nézve terheesebb a nappali vagy munkanapokra történő ütemezéshez képest.

116. Végezetül álláspontom szerint – a fentieknek megfelelően – a jelen ügyben előzetes döntéshozatalra előterjesztett második kérdés tárgyát képező, a beavatkozások valószínű gyakoriságával kapcsolatos körülmény is olyan körülmény, amely kétséges esetekben értékelhető, azonban ez az értékelés nem automatikus: amennyiben a beavatkozások nem gyakoriak, a készenlét nem minősíthető pihenésnek, míg az ettől eltérő gyakoriság a munkaidőként való minősítést nem teszi lehetővé.

117. Az átfogó értékelésben az játszhat szerepet, hogy a munkavállalónak rendszerint számítania kell arra, hogy a készenlét során készenlétbe fogják hívni, és ha igen, milyen mértékben.⁴²

118. A fentieknek megfelelően ez a körülmény – legalábbis részben – a munkáltató irányítási jogkörének gyakorlásától függ, mivel a munkáltató a vállalkozása szervezetén belül prognózisokat készíthet a beavatkozás szükségességére vonatkozóan.

119. Amennyiben a beavatkozás gyakran megismétlődik a készenléti idő alatt, akkor a munkavállaló bevonása olyan nagymértékűvé válik, hogy szinte teljes mértékben kizárja a szabadidő készenléti idő alatti ütemezhetőségét, és a hívásra adható rövid válaszidő esetén komolyan veszélyezteti a munkavállaló tényleges pihenését.

120. A fentiekben bemutatott körülmények alapján a nemzeti bíróságok feladata, hogy miután a készenléti rendszer összes végrehajtási feltételének a munkavállaló pihenésének ténylegességére gyakorolt átfogó hatását megvizsgálva a konkrét ügy tényállását megállapítják, a munkavállaló által készenlétben töltött időt munkaidőnek vagy pihenőidőnek minősítsék. Konkrétan arról kell megbizonyosodniuk, hogy a készenlétben töltött idő főszabály szerint pihenőidő-e vagy a munkáltató által bevezetett rendkívül szigorú korlátozások miatt elveszti a természetes jellemzőit és munkaidővé alakul át.

IV. Végkövetkeztetés

121. A fenti megfontolások tükrében azt javaslom a Bíróságnak, hogy a kérdést előterjesztő bíróság által előzetes döntéshozatal céljából feltett kérdésekre a következőképpen válaszoljon:

„1) A 2003/88 irányelv 2. cikkét úgy kell értelmezni, hogy a munkavállaló munkáltatói utasításoknak való alárendeltségéből eredő korlátozások intenzitása, különösen pedig a hívásra adható válaszidő meghatározó tényezőnek minősül a készenléti idő munkaidőnek vagy pihenőidőnek történő minősítése szempontjából.

Amennyiben a hívásra adható válaszidő rövid, de nem annyira, hogy teljes egészében megakadályozza a munkavállalót annak megválasztásában, hogy hol tartózkodik a készenléti idő alatt, további kritériumokra lehet szükség, amelyeket átfogóan kell vizsgálni, figyelembe véve azt is, hogy a készenlét rendszerében a megvalósítás összes feltétele együttesen milyen hatást gyakorolhat a munkavállaló pihenésére.

⁴² Ekként foglalt állást a finn kormány a C-580/19. sz. kapcsolódó ügyben (22. pont) előterjesztett írásbeli észrevételeiben.

Az ilyen kiegészítő kritériumoknak a munkáltató irányítási jogkörének gyakorlására – és ezzel összefüggésben a munkaviszonyban gyengébb félként szereplő munkavállaló alárendeltségére – kell visszavezethetőknnek lenniük, nem pedig a munkáltató ellenőrzési körén kívül eső objektív helyzetekre.

Ilyen kritérium lehet például a munkavállaló hívással kapcsolatos mozgástere, hívás esetén a beavatkozás késedelme vagy elmaradása miatt előirt jogkövetkezmények, a munkaruházat viselésének szükségessége, a szolgálati járműnek a beavatkozás helyszínére érkezés céljából történő rendelkezésre állása, a készenlét időbeli ütemezése és időtartama, illetve a beavatkozások valószínű gyakorisága.

A jelen ügy körülményei között az olyan tűzoltó készenléti ideje, aki köteles 20 percen, vagyis nem túl rövid, azonban a munkavállaló tényleges pihenését nyilvánvalóan nem biztosító időn belül munkaruhában, műszaki mentő gépjárművel a szolgálati hely szerinti város határára érkezni, »munkaidőnek« minősíthető még akkor is, ha a munkáltató konkrét tartózkodási helyet nem határozott meg, amennyiben a nemzeti bíróság a tényállás általa történő megállapítása során egyes olyan körülmények fennállását állapítja meg, amelyek a válaszüő tartamával együtt azt eredményezik, hogy a munkavállaló tényleges pihenése nincs biztosítva.

- 2) A »munkaidő« 2003/88 irányelv 2. cikkében szereplő fogalmát úgy kell értelmezni, hogy – bár nem automatikusan, csupán kiegészítő kritériumként – azt is figyelembe kell venni, hogy a munkavállalónak a készenlét során rendszeresen kell-e, illetve milyen rendszeresen kell számítania arra, hogy behívják szolgálatra. A készenlét alatti gyakori bevetések ugyanis a munkavállaló olyan jelentős mértékű bevonását eredményezhetik, hogy szinte teljes mértékben lecsökken arra irányuló lehetősége, hogy a készenléti idő alatti szabadidejét megtervezze, ami a rövid válaszüővel együtt magában rejti annak kockázatát, hogy meghiúsul a munkavállaló tényleges pihenése.”