



Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (nagytanács)

2021. március 9.*

„Előzetes döntéshozatal – A munkavállalók biztonságának és egészségének védelme – Munkaidő-szervezés – 2003/88/EK irányelv – 2. cikk – A »munkaidő« fogalma – Készenléti rendszerben teljesített rendelkezésre állási időszak – Hivatásos tűzoltók – 89/391/EGK irányelv – 5. és 6. cikk – Pszichoszociális kockázatok – Megelőzési kötelezettség”

A C-580/19. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Verwaltungsgericht Darmstadt (darmstadti közigazgatási bíróság, Németország) a Bírósághoz 2019. július 30-án érkezett, 2019. február 21-i határozatával terjesztett elő az

RJ

és

a **Stadt Offenbach am Main**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (nagytanács),

tagjai: K. Lenaerts elnök, R. Silva de Lapuerta elnökhelyettes, A. Arabadjiev, A. Prechal, M. Vilaras és N. Piçarra tanácselnökök, T. von Danwitz, C. Toader, M. Safjan, D. Šváby, S. Rodin, F. Biltgen, K. Jürimäe, C. Lycourgos (előadó) és L. S. Rossi bírák,

főtanácsnok: G. Pitruzzella,

hivatalvezető: M. Longar tanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2020. június 22-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- a belga kormány képviselőiben S. Baeyens, L. Van den Broeck, M. Jacobs és C. Pochet, meghatalmazotti minőségben,
- a spanyol kormány képviselőiben S. Jiménez García, meghatalmazotti minőségben,

* Az eljárás nyelve: német.

- a francia kormány képviselőjében A. Ferrand, R. Coesme, E. Toutain és A.-L. Desjonquères, meghatalmazotti minőségben,
- a holland kormány képviselőjében M. K. Bulterman és C. S. Schillemans, meghatalmazotti minőségben,
- a finn kormány képviselőjében kezdetben: H. Leppo és J. Heliskoski, később: H. Leppo, meghatalmazotti minőségben,
- az Európai Bizottság képviselőjében kezdetben: B.-R. Killmann és M. van Beek, később: B.-R. Killmann, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2020. október 6-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,
meghozta a következő

Ítéletet

- 1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem 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.) 2. cikkének értelmezésére vonatkozik.
- 2 E kérelmet az RJ és a Stadt Offenbach am Main (Offenbach am Main városa, Németország) között az RJ által készenléti rendszerben teljesített rendelkezésre állásért ez utóbbi által követelt munkabér tárgyában folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő. Előjáróban pontosítani kell, hogy a jelen ítélet keretében a „készenlét” kifejezés általánosságban lefedi azon időszakok összességét, amelynek során a munkavállaló munkáltatója rendelkezésére áll az ez utóbbi kérésére történő munkavégzés céljából, míg a „készenléti rendszerben teljesített rendelkezésre állás” azon időszakokra vonatkozik, amelyek során a munkavállaló nem köteles munkavégzési helyén tartózkodni.

Jogi háttér

Az uniós jog

A 89/391/EGK irányelv

- 3 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.) 5. cikkének (1) bekezdése az alábbiakat mondja ki:

„A munkáltató kötelezettsége a munkavállalók biztonságának és egészségvédelmének biztosítása minden, a munkával kapcsolatos szempontból.”

4 Ezen irányelv 6. cikke a következőképpen rendelkezik:

„(1) Kötelezettségeivel összefüggésben a munkáltató minden szükséges intézkedést megtesz a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmében, beleértve a foglalkozási kockázatok megelőzését, a tájékoztatást és oktatást, valamint a szükséges szervezettség és az eszközök biztosítását.

A munkáltató készen kell, hogy álljon arra, hogy a változó körülményeket figyelembe véve módosítsa ezeket az intézkedéseket, és hogy a fennálló helyzet javítására törekedjen.

(2) A munkáltató az (1) bekezdés első albekezdésében említett intézkedéseket az alábbi általános megelőzési elvek alapján hajtja végre:

- a) kockázatok elkerülése;
- b) az elkerülhetetlen kockázatok értékelése;
- c) a kockázati források kiküszöbölése;

[...]

(3) Az irányelv egyéb rendelkezéseinek sérelme nélkül a munkáltató, figyelembe véve a vállalkozás, illetve telephely tevékenységének jellegét,

- a) értékeli a munkavállalók biztonságát és egészségét érintő kockázatokat, többek között a munkaeszköz, valamint a használt vegyi anyagok vagy készítmények kiválasztásánál és a munkahelyek felszerelésénél.

Az értékelést követően és szükség szerint a munkáltató által végrehajtott megelőző intézkedéseknek és alkalmazott munka- és gyártási módszereknek

- biztosítaniuk kell a munkavállalóknak biztosított védelmi szint javítását a biztonságra és egészségvédelemre tekintettel,
- azokat a hierarchia minden szintjén integrálni kell a vállalkozás, illetve az intézmény minden tevékenységébe;

[...]”

A 2003/88 irányelv

5 A 2003/88 irányelv 1. cikke ekként rendelkezik:

„(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.

[...]

6 Ezen irányelv 2. cikke előírja:

„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;

[...]

7 Az említett irányelv 7. cikkének (1) bekezdése értelmében:

„A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót legalább négy hét [helyesen: négy hét fizetett] éves szabadság illessen meg a nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlat által megállapított ilyen szabadságra való jogosultság és a szabadság biztosítása [helyesen: és ennek megadása] feltételeinek megfelelően.”

A német jog

8 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; a GVBl. 2003. december 17-i száma, 693. o.) 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 bevetés helyszínén [...]”

9 Az Einsatzdienstverfügung der Feuerwehrr Offenbach (az offenbachi tűzoltóság bevetési szolgálati utasítása) 2018. június 18-i változata értelmében szolgálatot a „Beamter vom Einsatzleitdienst” (a tűzoltásvezetői szolgálat tisztviselője, a továbbiakban: „BvE”) riasztása esetén e tisztviselő köteles haladéktalanul, a közúti közlekedésről szóló szabályozástól való eltérést biztosító jogok és elsőbbségi jogai gyakorlásával a bevetés helyszínére kivonulni.

10 E szolgálati utasítás 6. oldala a tisztviselőt a „BvE” szolgálat során terhelő kötelezettségeket illetően a következőket rögzíti:

„A »BvE« szolgálatát elérhető helyen történő rendelkezésre állás keretében látja el, és tartózkodási helyét e szolgálat ellátása alatt úgy kell megválasztania, hogy betartsa a 20 perces bevetési időt. Ez a szabály betartottnak minősül, ha a tisztviselő a közúti közlekedésről szóló szabályozástól való eltérést biztosító jogok és elsőbbségi jogai gyakorlásával a tartózkodási helye és Offenbach am Main város határa közötti 20 perces menetidőt tart be. Ez a menetidő közepes sűrűségű forgalom és rendes út- és időjárási viszonyok mellett érvényes.”

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

- 11 RJ közszolgálati alkalmazott, aki az Offenbach am Main-i tűzoltóságnál csoportvezető tűzoltóként teljesít szolgálatot. Jogszabályban rögzített szolgálati idején túl az e város tűzoltóságnál alkalmazandó szabályozás alapján és rendszeresen „BvE” szolgálatot kell teljesítenie.
- 12 A BvE szolgálat alatt RJ-nek állandóan elérhetőnek kell lennie, bevetési ruházatát magánál kell tartania, és a munkáltató által rendelkezésre bocsátott szolgálati gépjármű közelében kell tartózkodnia. RJ-nek fogadnia kell a hívásokat, amelyekkel őt olyan eseményekről tájékoztatják, amelyekkel kapcsolatban döntéseket kell hoznia. Bizonyos esetekben ki kell vonulnia a bevetési helyszínre vagy a szolgálati helyre. Amikor „BvE” szolgálatot végez, úgy kell megválasztania tartózkodásának helyét, hogy riasztás esetén bevetési ruházatában és e gépjárművel, a közúti közlekedésről szóló szabályozástól való eltérést biztosító és elsőbbségi jogok gyakorlásával 20 percen belül elérhesse Offenbach am Main városának határát.
- 13 A „BvE” szolgálat hét közben 17.00 és a következő nap 07.00 között kerül sor. A hétvégén e szolgálat pénteken 17.00-tól hétfőn 07.00-ig tart. Az említett szolgálatra sor kerülhet szolgálatban teljesített, 42 munkaórás hetet követően is. RJ évente átlagosan 10–15 hétvégén teljesít „BvE” szolgálatot. A 2013. január 1. és 2015. december 31. közötti időszakban összesen 126 alkalommal teljesített „BvE” szolgálatot, amelynek során húsz alkalommal kellett riasztásra válaszolnia, illetve bevetésen részt vennie. Így három év alatt az RJ által teljesített „BvE” szolgálat ideje alatt bekövetkezett riasztások száma átlagosan évi 6,67-re emelkedett.
- 14 RJ kérte a „BvE” szolgálat munkaidőként történő elismerését és ennek megfelelő díjazását. 2004. augusztus 6-i határozatával munkáltatója elutasította e kérelmet.
- 15 2015. július 31-én RJ keresetet indított a kérdést előterjesztő bíróság előtt, amelyben arra hivatkozott, hogy noha a rendelkezésre állásra készenléti rendszerben került sor, amikor a munkavállaló következképpen nem köteles fizikailag a munkáltató által meghatározott helyen tartózkodni, azok akkor is munkaidőnek tekinthetők, amikor a munkáltatója nagyon rövid időtartamot határoz meg arra, hogy a munkavállaló felvegye a munkát. RJ a jelen ügyben többek között előadja, hogy a „BvE” szolgálat jelentősen korlátozza szabad idejét, mivel a 20 perces időtartam betartása érdekében riasztás esetén azonnal el kell indulnia lakóhelyéről, hogy Offenbach am Mainba érjen.
- 16 A kérdést előterjesztő bíróság szerint az országos tűzvédelmi és mentőszolgálat beavatkozó erői által végzett tevékenységek a 2003/88 irányelv hatálya alá tartoznak. E bíróság úgy véli, hogy bár a készenléti szolgálat díjazására vonatkozó kérdések ezzel szemben nem tartoznak ezen irányelv hatálya alá, a „BvE” szolgálat a 2003/88 irányelv 2. cikkének 1. pontja értelmében vett „munkaidőnek” való minősítése meghatározó az előtte folyamatban lévő jogvita kimenetele szempontjából.
- 17 A német jog szerint ugyanis RJ munkáltatója csak akkor kötelezhető a „BvE” szolgálatnak az RJ által kért módon történő díjazására, ha a felperes a 2003/88 irányelv alapján megengedett maximális heti munkaidőt meghaladóan végzett munkát. Egyebekben RJ különösen annak megállapítása iránti kérelme, hogy a „BvE” munkaidőnek minősül, nem e szolgálat esetleges díjazására vonatkozik, hanem annak biztosítására irányul, hogy RJ-nek a jövőben ne kelljen az uniós jog alapján megengedett leghosszabb munkaidőt meghaladóan munkát végeznie.

- 18 A kérdést előterjesztő bíróság megjegyzi, hogy a Bíróság mindeddig úgy ítélte meg, hogy a készenlét kizárólag akkor minősül munkaidőnek, ha a munkavállalónak a munkáltató által meghatározott helyen kell tartózkodnia, és ott ez utóbbi rendelkezésére kell állnia annak érdekében, hogy szükség esetén azonnal teljesíteni tudja a megfelelő feladatokat. Hangsúlyozza mindazonáltal, hogy a 2018. február 21-i Matzak ítéletben (C-518/15, EU:C:2018:82) a Bíróság megállapította, hogy azt a készenlétet 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 tartózkodni, másrészt e munkavállaló azon lehetőségének korlátozására, hogy személyes és társadalmi szükségleteire fordítsa az idejét, amely korlátozás abból ered, hogy nyolc percen belül kellett elérnie munkavégzési helyét.
- 19 A kérdést előterjesztő bíróság szerint ezen ítélettel nem ellentétes az, hogy a készenléti rendszerben teljesített rendelkezésre állás, azaz amelynek során – bár a munkáltató nem ír elő pontos tartózkodási helyet számára – a munkavállaló tartózkodási helyének szabad megválasztása és szabadidős tevékenysége jelentős mértékben korlátozott, szintén munkaidőnek legyen tekintendő.
- 20 Közelebbről, a kérdést előterjesztő bíróság szerint az, hogy a „munkaidő” 2003/88 irányelv értelmében vett fogalmából kizárólag amiatt zárják ki a készenléti rendszerben teljesített rendelkezésre állást, mivel a munkáltató nem jelölte meg pontosan azt a helyet, ahol a munkavállalónak tartózkodnia kell, indokolatlan eltérő bánásmódnak minősül ahhoz a helyzethez képest, amelyben a munkáltató ilyen helyet határozott meg. Az a munkavállaló számára előírt kötelezettség ugyanis, hogy rövid időn belül egy meghatározott helyre érjen el, ilyen korlátozó hatást gyakorolhatna a szabad idejének beosztására, és közvetetten azt a helyet jelöli meg számára, ahol fizikailag jelen kell lennie, ami jelentősen korlátozná, hogy idejét személyes elfoglaltságaival töltsse.
- 21 A kérdést előterjesztő bíróság végül megjegyzi, hogy a Bundesverwaltungsgericht (szövetségi közigazgatási bíróság, Németország) által annak meghatározásához használt döntő szempont, hogy a készenlét munkaidőnek minősül-e, az, hogy a munkavállaló milyen gyakran számíthat arra, hogy készenlétének időszakai alatt szolgálatba hívják. Ha a készenlétet csak szórványosan szakítják meg bevetések, az nem minősül „munkaidőnek”.
- 22 E körülmények között a Verwaltungsgericht Darmstadt (darmstadti közigazgatási bíróság, Németország) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:
- „1) Úgy kell-e értelmezni a 2003/88 irányelv 2. cikkét, hogy az a készenléti idő, amely alatt a munkavállalót az a kötelezettség terheli, hogy bevetési védőruhában, és bevetési gépjárművel 20 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 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?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

- 23 A kérdést előterjesztő bíróság együttesen vizsgálandó kérdéseivel lényegében arra vár választ, hogy a 2003/88 irányelv 2. cikkét úgy kell-e értelmezni, hogy az a készenléti időszak, amelynek során a munkavállalónak képesnek kell lennie arra, hogy védőruhájában és a munkáltató által rendelkezésére bocsátott szolgálati gépjárművel, a közúti közlekedésről szóló szabályozástól való eltérést biztosító jogok és az ezen gépjárműhöz kapcsolódó elsőbbségi jogok gyakorlásával 20 percen belül elérje városának határát, e cikk szerinti „munkaidőnek” minősül, és figyelembe kell-e venni az ilyen minősítéshez az általa ténylegesen teljesítendő bevételek ezen időszak alatti átlagos gyakoriságát.
- 24 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból és a Bíróság rendelkezésére álló iratokból az tűnik ki közelebbről, hogy az alapeljárás felperesének évente hozzávetőleg tizennégy készenlétet kell teljesítenie, hetente és hétvégén éjszaka. Ezekre a készenléti rendszerben teljesített rendelkezésre állási időszakok alatt került sor, ami azt jelenti, hogy fizikailag nem kell jelen lennie munkahelyén. Ezen készenlétek során RJ-nek mindenkor rendelkeznie kell bevetési ruházatával és a bevetési gépjárművel, hogy azonnal tudjon válaszolni a bejövő hívásokra, valamint bevetési ruházatában és szolgálati gépjárművel, az ezen gépjárműhöz kapcsolódó, eltérést biztosító jogok és elsőbbségi jogok gyakorlásával 20 percen belül elérhesse Offenbach am Main városának határát. Ez a menetidő közepes sűrűségű forgalom és rendes út- és időjárási viszonyok mellett érvényes.
- 25 Előljáróban emlékeztetni kell arra, hogy jóllehet végső soron a kérdést előterjesztő bíróság feladata annak vizsgálata, hogy az alapügyben szóban forgó, készenléti rendszerben teljesített rendelkezésre állási időszakokat „munkaidőnek” kell-e minősíteni a 2003/88 irányelv alkalmazása szempontjából, a Bíróságnak attól még útmutatással kell szolgálnia számára az e vizsgálat során figyelembe veendő szempontokat illetően (a mai napon hozott Radiotelevizija Slovenija [mindentől távol eső helyen töltött készenléti időszak] ítélet, C-344/19, 23. és 24. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 26 Ezen előzetes pontosításokra figyelemmel először is emlékeztetni kell arra, hogy a 2003/88 irányelv célja minimumkövetelmények megállapítása a munkavállalók élet- és munkafeltételeinek javítása érdekében, különösen a munkaidőre vonatkozó nemzeti jogszabályok közelítése útján. Ennek a munkaidő-szervezés területén az Unió szintjén történő harmonizációnak az a célja, hogy a munkavállalók biztonságának és egészségének jobb védelmét biztosítsa azáltal, hogy ez utóbbiaknak minimális – különösen napi és heti – pihenőidőt, valamint megfelelő szüneteket biztosít, illetve a heti munkaidő tartamára felső határt állapít meg (a mai napon hozott Radiotelevizija Slovenija [mindentől távol eső helyen töltött készenléti időszak] ítélet, C-344/19, 25. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 27 A 2003/88 irányelvnek a maximális munkaidőre és a minimális pihenőidőre vonatkozó különböző előírásai az uniós szociális jog különös jelentőségű szabályainak minősülnek, amelyek előnyeiből valamennyi munkavállalónak részesülnie kell, és amelynek betartása nem rendelhető alá pusztán gazdasági megfontolásoknak (a mai napon hozott Radiotelevizija Slovenija [mindentől távol eső helyen töltött készenléti időszak] ítélet, C-344/19, 26. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 28 Végeredményben a 2003/88 irányelv azzal, hogy minden munkavállalónak megadja a maximális munkaidő korlátozásához, valamint a napi és heti pihenőidőhöz való jogot, pontosítja az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikkének (2) bekezdésében kifejezetten biztosított alapvető jogot, következésképpen azt e 31. cikk (2) bekezdésére tekintettel kell értelmezni. Ebből többek között az

következik, hogy a 2003/88 irányelv rendelkezései nem értelmezhetők megszorítóan a munkavállalót ez alapján megillető jogok kárára (a mai napon hozott Radiotelevizija Slovenija [mindentől távol eső helyen töltött készenléti időszak] ítélet, C-344/19, 27. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

- 29 Másodsor hangsúlyozni kell, hogy a 2003/88 irányelv 2. cikke 1. pontjának meghatározása szerint a „munkaidő” fogalma az az időtartam, amely alatt a munkavállaló dolgozik, a munkáltató rendelkezésére áll, és tevékenységét vagy feladatát végzi a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően. Ezen irányelv 2. cikkének 2. pontja értelmében a „pihenőidő” fogalma minden olyan időszakot magában foglal, amely nem minősül munkaidőnek.
- 30 Ebből következik, hogy e két fogalom, amelyet a 2003/88 irányelv által felváltott, a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 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.) ugyanilyen módon határozott meg, kizárja egymást. A munkavállaló készenlétének idejét ennél fogva a 2003/88 irányelv alkalmazásában vagy „munkaidőnek” vagy „pihenőidőnek” kell minősíteni, mivel ez utóbbi nem ír elő közbenső kategóriát (a mai napon hozott Radiotelevizija Slovenija [mindentől távol eső helyen töltött készenléti időszak] ítélet, C-344/19, 29. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 31 Ezenkívül a „munkaidő” és a „pihenőidő” fogalma uniós jogi fogalmak, amelyeket objektív jellemzők alapján, a 2003/88 irányelv rendszerére és céljára tekintettel kell meghatározni. Csak egy ilyen önálló értelmezés biztosíthatja ugyanis ezen irányelv hatékony érvényesülését, valamint e fogalmak egységes alkalmazását valamennyi tagállamban (a mai napon hozott Radiotelevizija Slovenija [mindentől távol eső helyen töltött készenléti időszak] ítélet, C-344/19, 30. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 32 Következésképpen a 2003/88 irányelv 2. cikkében a „nemzeti jogszabályokra és/vagy gyakorlatokra” történő hivatkozás ellenére a tagállamok nem határozhatják meg egyoldalúan a „munkaidő” és a „pihenőidő” fogalmának terjedelmét azáltal, hogy bármilyen feltételhez vagy bármilyen korlátozáshoz kötik a munkavállalók számára az ezen irányelv által közvetlenül elismert azon jogot, hogy a munkaidőt és ezzel összefüggésben a pihenőidőt megfelelően figyelembe vegyék. Bármilyen más értelmezés megghiúsítaná a 2003/88 irányelv hatékony érvényesülését, és sértené annak célját (a mai napon hozott Radiotelevizija Slovenija [mindentől távol eső helyen töltött készenléti időszak] ítélet, C-344/19, 31. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 33 Harmadszor, konkrétan a készenléti időszakokat illetően, a Bíróság ítélkezési gyakorlatából kitűnik, hogy az az időszak, amelynek során a munkavállaló ténylegesen semmilyen tevékenységet nem végez a munkáltatója javára, a 2003/88 irányelv alapján nem minősül szükségszerűen „pihenőidőnek”.
- 34 Így, egyrészt a Bíróság olyan munkavégzési helyen teljesített olyan készenléti időszakok kapcsán, amelyek nem estek egybe a munkavállaló lakóhelyével, kimondta, hogy a döntő tényező annak megállapítására, hogy fennállnak-e a 2003/88 irányelv értelmében vett „munkaidő” fogalmának jellemző elemei, az, hogy a munkavállaló köteles fizikailag jelen lenni a munkáltató által meghatározott helyen, és ott ez utóbbi rendelkezésére állni, hogy szükség esetén azonnal képes legyen munkavégzésre (lásd ebben az értelemben: 2000. október 3-i Simap ítélet, C-303/98, EU:C:2000:528, 48. pont; 2003. szeptember 9-i Jaeger ítélet, C-151/02, EU:C:2003:437, 63. pont; 2005. december 1-jei Dellas és társai ítélet, C-14/04, EU:C:2005:728, 48. pont).

- 35 E tekintetben pontosítani kell, hogy a munkavégzés helyét úgy kell érteni, hogy az bármely olyan hely, ahol a munkavállalónak a munkáltató utasítására kell tevékenységet végeznie, ideértve azt az esetet is, amikor ez a hely nem az a hely, ahol a munkavállaló a szakmai tevékenységét szokásosan végzi.
- 36 A Bíróság megállapította, hogy az ilyen készenléti időszak során a munkavállalónak, aki köteles a munkavégzési helyén közvetlenül a munkáltatója rendelkezésére állni, távol kell maradnia a társadalmi és családi környezetétől, és csekély mozgástere van arra, hogy beossza azt az időt, amely alatt nem hívják fel munkavégzésre. Következésképpen ezen időszak egészét a 2003/88 irányelv értelmében vett „munkaidőnek” kell minősíteni, függetlenül a munkavállaló által az említett időszakban ténylegesen végzett munkától (lásd ebben az értelemben: 2003. szeptember 9-i Jaeger ítélet, C-151/02, EU:C:2003:437, 65. pont; 2004. október 5-i Pfeiffer és társai ítélet, C-397/01–C-403/01, EU:C:2004:584, 93. pont; 2005. december 1-jei Dellas és társai ítélet, C-14/04, EU:C:2005:728, 46. és 58. pont).
- 37 Másrészt a Bíróság kimondta, hogy a készenléti rendszerben teljesített rendelkezésre állási időszakokat – jóllehet az alatt a munkavállaló nem köteles arra, hogy a munkavégzési helyén tartózkodjon – szintén teljes mértékben a 2003/88 irányelv értelmében vett „munkaidőnek” kell minősíteni, ha – figyelembe véve a munkavállalóval szemben előírt azon kööttségek objektív és igen jelentős hatását ez utóbbi azon lehetőségeire, hogy idejét személyes és társadalmi szükségleteire fordítsa – különbözik azon időszaktól, amely alatt a munkavállalónak egyszerűen csak munkáltatója rendelkezésére kell állnia, hogy az elérhesse őt (lásd ebben az értelemben: 2018. február 21-i Matzak ítélet, C-518/15, EU:C:2018:82, 63–66. pont).
- 38 Mind a jelen ítélet 34–37. pontjában említett körülményekből, mind pedig a 2003/88 irányelv 2. cikke 1. pontjának az Alapjogi Charta 31. cikkének (2) bekezdésére tekintettel történő értelmezésének az ezen ítélet 28. pontjában felidézett szükségességéből az következik, hogy a 2003/88 irányelv értelmében vett „munkaidő” fogalma alá tartozik a készenlét teljes időtartama, beleértve a készenléti rendszerben teljesített rendelkezésre állást is, amelynek során a munkavállalóval szemben előírt kötelezettségek olyan jellegűek, hogy azok objektív és igen jelentős módon korlátozzák ez utóbbi arra vonatkozó lehetőségét, hogy szabadon ossza be azt az időt, amely alatt nem hívják fel munkavégzésre, és hogy ez alatt az idő alatt magánügyeivel foglalkozzon.
- 39 Fordított esetben, ha a munkavállalóval szemben az adott készenléti időszak során előírt kööttségek nem válnak ilyen mértékűvé, és lehetővé teszik számára, hogy beossza idejét, és azt jelentős korlátozás nélkül magánügyeire fordítsa, a 2003/88 irányelv alkalmazásában kizárólag az adott esetben ezen időszak alatt tényleges munkavégzéssel töltött idő minősül a 2003/88 irányelv alapján „munkaidőnek” (a mai napon hozott Radiotelevizija Slovenija [mindentől távol eső helyen töltött készenléti időszak] ítélet, C-344/19, 38. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 40 E tekintetben pontosítani kell továbbá, hogy annak értékelése során, hogy a készenléti időszak a 2003/88 irányelv értelmében vett „munkaidőnek” minősül-e, kizárólag a munkavállalóra akár az érintett tagállam szabályozása, akár kollektív szerződés vagy munkáltatója által – többek között a munkaszerződés, a munkaszerződés, a munkaszerződés vagy a készenléti szolgálat munkavállalók közötti elosztásának rendszere alapján – előírt kööttségeket lehet figyelembe venni (a mai napon hozott Radiotelevizija Slovenija [mindentől távol eső helyen töltött készenléti időszak] ítélet, C-344/19, 39. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

- 41 Ezzel szemben nem vehetők figyelembe azok a szervezési nehézségek, amelyeket a készenléti időszak okozhat a munkavállaló számára, és amelyek nem ilyen kötöttségekből erednek, hanem például természeti tényezőknek vagy a munkavállaló szabad választásának következményei (a mai napon hozott Radiotelevizija Slovenija [mindentől távol eső helyen töltött készenléti időszak] ítélet, C-344/19, 40. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 42 Így, egyrészt a munkavállaló által szabadon választott lakóhely és azon hely közötti jelentős távolság, amelyet a készenléti ideje alatt bizonyos időn belül el kell tudnia érni, önmagában nem releváns szempont ahhoz, hogy ezen időszak egészét a 2003/88 irányelv 2. cikkének 1. pontja értelmében vett „munkaidőnek” lehessen minősíteni, legalábbis akkor, ha e hely a szokásos munkavégzésének helye. Ilyen esetben ugyanis e munkavállalónak lehetősége volt arra, hogy szabadon határozza meg azt a távolságot, amely az említett helyet lakóhelyétől elválasztja (a mai napon hozott Radiotelevizija Slovenija [mindentől távol eső helyen töltött készenléti időszak] ítélet, C-344/19, 41. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 43 Egyébiránt, noha a munkavégzés helye magában foglalja a munkavállaló lakóhelyét vagy összeolvad azzal, pusztán az a körülmény, hogy ez utóbbi köteles egy adott készenléti időszak során a munkavégzési helyén maradni annak érdekében, hogy szükség esetén a munkáltatója rendelkezésére álljon, nem elegendő ahhoz, hogy ezt az időszakot a 2003/88 irányelv értelmében vett „munkaidőnek” lehessen minősíteni (a mai napon hozott Radiotelevizija Slovenija [mindentől távol eső helyen töltött készenléti időszak] ítélet, C-344/19, 43. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 44 Amennyiben a munkavégzés helyén való tartózkodásra vonatkozó kötelezettség hiányában a készenléti időszakot nem lehet automatikusan a 2003/88 irányelv értelmében vett „munkaidőnek” minősíteni, annak vizsgálata is a nemzeti bíróságok feladata, hogy az ilyen minősítés nem szükséges-e mindazonáltal azon következményekre tekintettel, amelyeket a munkavállaló számára előírt kötöttségek összessége gyakorol azon lehetőségére, hogy ezen időszak alatt szabadon ossza be azt az időt, amely alatt nem hívják fel munkavégzésre, és hogy ezen idő alatt magánügyeivel foglalkozzon.
- 45 Ebből a szempontból különösen azt a határidőt kell figyelembe venni, amely a munkavállalónak a készenléti időszak alatt munkáltatójának hívásától kezdve munkája felvételéhez rendelkezésére áll, adott esetben azon bevételek átlagos gyakoriságával együtt, amelyeket e munkavállalónak ezen időszak során ténylegesen el kell végeznie (a mai napon hozott Radiotelevizija Slovenija [mindentől távol eső helyen töltött készenléti időszak] ítélet, C-344/19, 46. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 46 Így először is, amint arra a főtanácsnok az indítványának 89–91. pontjában lényegében rámutatott, a nemzeti bíróságoknak figyelembe kell venniük az azon határidő rövidege által, amely határidőn belül a szükséges beavatkozás esetén fel kell vennie a munkát – ami általában arra kötelezi őt, hogy újra a munkavégzési helyén legyen – a munkavállaló azon lehetőségére gyakorolt következményeket, hogy idejét szabadon beossza.
- 47 E tekintetben hangsúlyozni kell, hogy főszabály szerint nem minősül a 2003/88 irányelv értelmében vett „munkaidőnek” az olyan készenléti időszak, amelynek során a munkavállaló – tekintettel a munka felvételére számára biztosított észszerű határidőre – megtervezheti személyes és szociális elfoglaltságait. Ezzel szemben az olyan készenléti időszakot, amely alatt a munkavállaló számára a munka felvételére előírt határidő néhány percre korlátozódik, főszabály szerint teljes egészében az ezen irányelv értelmében vett „munkaidőnek” kell tekinteni, mivel az

ez utóbbi esetben a munkavállalót a gyakorlatban jelentősen visszatartja attól, hogy bármilyen – akár rövid időtartamú – kikapcsolódási tevékenységet tervezzen (a mai napon hozott Radiotelevizija Slovenija [mindentől távol eső helyen töltött készenléti időszak] ítélet, C-344/19, 48. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

- 48 Ugyanakkor az ilyen válaszdíó hatását olyan konkrét mérlegelés alapján kell értékelni, amelynek során adott esetben figyelembe kell venni a munkavállalóval szemben a készenlétének időszaka alatt előírt egyéb kötelezettségeket, valamint a számára biztosított könnyítéseket (a mai napon hozott Radiotelevizija Slovenija [mindentől távol eső helyen töltött készenléti időszak] ítélet, C-344/19, 49. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 49 Az ezen válaszdíóhoz kapcsolódó kötöttségek szempontjából különösen releváns a munkavállaló azon kötelezettsége, hogy úgy tartózkodjon a lakóhelyén, hogy a munkáltató megkereséséig nem mozoghat szabadon, vagy hogy hívás esetén különleges felszereléssel kell munkahelyén megjelennie. A munkavállaló számára nyújtott könnyítések tekintetében szintén releváns az olyan szolgálati járműnek esetlegesen e munkavállaló rendelkezésére bocsátása, amely lehetővé teszi a közúti közlekedésről szóló törvénytől és az elsőbbségi jogokról szóló törvénytől eltérő jogok gyakorlását, vagy a munkavállaló azon lehetősége, hogy a munkáltatója hívásaira anélkül reagáljon, hogy elhagyná a tartózkodási helyét.
- 50 Másodszor, a munkavállalónak a munkája felvételére rendelkezésre álló határidőhöz kapcsolódóan a nemzeti bíróságoknak figyelembe kell venniük a munkavállaló által a készenlétének minden egyes időszaka alatt rendszerint ténylegesen teljesített munkavégzés átlagos gyakoriságát, amennyiben az objektív módon megbecsülhető (a mai napon hozott Radiotelevizija Slovenija [mindentől távol eső helyen töltött készenléti időszak] ítélet, C-344/19, 51. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 51 Amikor ugyanis a munkavállalónak valamely készenléti időszak alatt átlagosan több alkalommal kell beavatkoznia, kisebb mozgástérrel rendelkezik arra, hogy e tevékenység nélküli időszakok során – tekintettel azok gyakori megszakítására – szabadon ossza be idejét. Ez még inkább így van abban az esetben, ha a munkavállalótól készenlétének időszaka során rendszerint megkövetelt beavatkozások időtartama nem elhanyagolható (a mai napon hozott Radiotelevizija Slovenija [mindentől távol eső helyen töltött készenléti időszak] ítélet, C-344/19, 52. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 52 Ebből következik, hogy bár a munkavállaló a készenlét ideje alatt átlagosan gyakran köteles olyan munkát végezni, amely főszabály szerint nem rövid időtartamú, ezen időszakok összessége főszabály szerint a 2003/88 irányelv értelmében vett „munkaidőnek” minősül (a mai napon hozott Radiotelevizija Slovenija [mindentől távol eső helyen töltött készenléti időszak] ítélet, C-344/19, 53. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 53 Mindemellet az a körülmény, hogy a munkavállalónak átlagosan csak ritkán kell beavatkoznia készenlétének időszakai során, nem vezethet ahhoz, hogy ez utóbbiakat a 2003/88 irányelv 2. cikkének 2. pontja értelmében vett „pihenőidőnek” kelljen tekinteni, ha a munkavállalóra a munka felvételére előírt határidő olyan hatást gyakorol, hogy az elégséges azon lehetőség objektív módon és igen jelentős mértékben történő korlátozásához, hogy ezen időszakok alatt szabadon ossza be azt az időt, amely alatt nem hívják fel munkavégzésre (a mai napon hozott Radiotelevizija Slovenija [mindentől távol eső helyen töltött készenléti időszak] ítélet, C-344/19, 54. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

- 54 A jelen ügyben emlékeztetni kell arra, hogy az előzetes döntéshozatalra utaló határozatban adott tájékoztatás szerint az alapügyben szereplő készenléti rendszerben teljesített rendelkezésre állás során RJ szabadon mozoghat, de képesnek kell lennie arra, hogy bevetési ruházatában és a munkáltató által rendelkezésére bocsátott szolgálati gépjárművel, a közúti közlekedésről szóló szabályozástól való eltérést biztosító és az elsőbbségi jogok gyakorlásával 20 percen belül elérje Offenbach am Main városának határát. Amint az a jelen ítélet 13. pontjában megállapításra került, az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból nem tűnik ki, hogy e munkavállaló által ezen időszakok során teljesített bevetéseinek átlagos gyakorisága nagy lett volna. Egyébiránt az, hogy az RJ lakóhelyét a szokásos munkavégzési helye szerinti Offenbach am Main város határától elválasztó távolság esetlegesen jelentős jellegű, önmagában nem releváns.
- 55 A kérdést előterjesztő bíróság feladata ugyanakkor, hogy az ügy körülményeinek összességére tekintettel mérlegelje, hogy RJ-t a készenléti rendszerben teljesített rendelkezésre állási időszakok során olyan mértékű kötelezettségek terhelték-e, amelyek objektíven és igen jelentős mértékben érintették azon lehetőségét, hogy ezen időszakok során szabadon ossza be azt az időt, amely alatt nem igénylik munkavégzését, és ezen idő alatt magánügyeivel foglalkozzon.
- 56 Negyedszer emlékeztetni kell arra, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésében foglalt fizetett éves szabadságra vonatkozó különös eset kivételével ezen irányelv mindössze a munkaidő-szervezés egyes szempontjainak szabályozására terjed ki, a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme biztosítása érdekében, és így főszabály szerint nem alkalmazandó a munkavállalók díjazására (a mai napon hozott Radiotelevizija Slovenija [mindentől távol eső helyen töltött készenléti időszak] ítélet, C-344/19, 57. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 57 Ennek megfelelően a munkavállalók készenléti időszakokra vonatkozó díjazásának módja nem a 2003/88 irányelv, hanem a nemzeti jog releváns rendelkezéseinek hatálya alá tartozik. Következésképpen ezen irányelvvel nem ellentétes az olyan tagállami szabályozás, kollektív munkaszerződés vagy munkáltatói határozat alkalmazása, amely a készenléti szolgálat díjazása céljából eltérő módon veszi figyelembe azon időtartamokat, amelyek alatt tényleges munkavégzés történt, és azokat, amelyek során ténylegesen nem végeztek munkát, még akkor sem, ha ezen időszakokat teljes egészükben az említett irányelv alkalmazásában „munkaidőnek” kell tekinteni (a mai napon hozott Radiotelevizija Slovenija [mindentől távol eső helyen töltött készenléti időszak] ítélet, C-344/19, 58. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 58 Ugyanígy, a 2003/88 irányelvvel nem ellentétes az olyan szabályozás, kollektív munkaszerződés vagy munkáltatói határozat, amely az ezen irányelv alapján a „munkaidő” fogalmába teljes egészében nem tartozónak tekintendő készenléti időszakokat illetően előírja ugyanakkor, hogy az érintett munkavállaló részére olyan összeget kell fizetni, amelynek célja azon kellemetlenségek ellentételezése, amelyeket ezen készenléti időszakok idéznek elő idejének beosztása és magánügyeinek intézése terén (a mai napon hozott Radiotelevizija Slovenija [mindentől távol eső helyen töltött készenléti időszak] ítélet, C-344/19, 59. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 59 Ötödször és utolsósorban, a jelen ítélet 30. pontjából az következik, hogy azokat a készenléti időszakokat, amelyek nem felelnek meg a 2003/88 irányelv 2. cikkének 1. pontja értelmében vett „munkaidőnek” való minősítés feltételeinek, az ezen időszakokban ténylegesen elvégzett munkához kapcsolódó idő kivételével az irányelv 2. cikkének 2. pontja értelmében vett „pihenőidőnek” kell tekinteni, és mint ilyeneket, az ezen irányelv 3. és 5. cikke szerinti minimális napi és heti pihenőidők kiszámításakor kell figyelembe venni.

- 60 Mindemellett meg kell állapítani, hogy valamely készenléti időszaknak a 2003/88 irányelv szerinti „pihenőidőként” való minősítése nem érinti a munkáltatók azon kötelezettségét, hogy tiszteletben tartsák a 89/391 irányelv értelmében a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme érdekében rájuk háruló sajátos kötelezettségeket. Ebből következik, hogy a munkáltatók nem rendelkezhetnek el olyan hosszú vagy gyakori készenléti időszakokat, hogy azok veszélyt jelentsenek a munkavállalók biztonságára vagy egészségére, függetlenül attól, hogy ezen időszakok a 2003/88 irányelv 2. cikkének 2. pontja értelmében vett „pihenőidőnek” minősülnek-e. A tagállamok feladata, hogy nemzeti jogukban meghatározzák e kötelezettség alkalmazásának részletes szabályait (a mai napon hozott Radiotelevizija Slovenija [mindentől távol eső helyen töltött készenléti időszak] ítélet, C-344/19, 61–65. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat)
- 61 A fenti megfontolások összességéből az következik, hogy a feltett kérdésekre azt a választ kell adni, hogy a 2003/88 irányelv 2. cikkének 1. pontját úgy kell értelmezni, úgy kell értelmezni, hogy az a készenléti rendszerben teljesített rendelkezésre állási időszak, amelynek során a munkavállalónak képesnek kell lennie arra, hogy védőruhájában és a munkáltató által rendelkezésére bocsátott szolgálati gépjárművel, a közúti közlekedésről szóló szabályozástól való eltérést biztosító jogok és az e gépjárműhöz kapcsolódó elsőbbségi jogok gyakorlásával 20 percen belül elérje városának határát, csak akkor minősül teljes egészében az ezen rendelkezés értelmében vett „munkaidőnek”, ha az adott ügy összes körülményének – többek között az ilyen határidő következményeinek és adott esetben a bevételek ezen időszak alatti átlagos gyakoriságának – általános mérlegeléséből az következik, hogy az ezen munkavállalóra az említett időszak során háruló kööttségek jellegükből adódóan objektív és igen jelentős módon korlátozzák e munkavállaló azon lehetőségét, hogy ugyanezen időszak során szabadon ossza be azt az időt, amely alatt nem hívják fel munkavégzésre, és hogy ezen idő során magánügyeivel foglalkozzon.

A költségekről

- 62 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (nagytanács) a következőképpen határozott:

A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 2. cikkének 1. pontját úgy kell értelmezni, hogy az a készenléti rendszerben teljesített rendelkezésre állási időszak, amelynek során a munkavállalónak képesnek kell lennie arra, hogy védőruhájában és a munkáltató által rendelkezésére bocsátott szolgálati gépjárművel, a közúti közlekedésről szóló szabályozástól való eltérést biztosító jogok és az e gépjárműhöz kapcsolódó elsőbbségi jogok gyakorlásával 20 percen belül elérje városának határát, csak akkor minősül teljes egészében az ezen rendelkezés értelmében vett „munkaidőnek”, ha az adott ügy összes körülményének – többek között az ilyen határidő következményeinek és adott esetben a bevételek ezen időszak alatti átlagos gyakoriságának – általános mérlegeléséből az következik, hogy az ezen munkavállalóra az említett időszak során háruló kööttségek jellegükből adódóan objektív és igen jelentős módon korlátozzák e munkavállaló azon lehetőségét, hogy ugyanezen időszak során szabadon ossza be azt az időt, amely alatt nem hívják fel munkavégzésre, és hogy ezen idő során magánügyeivel foglalkozzon.

Alíráások