



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 – A lakott területektől távol elhelyezkedő televízióadók karbantartásával kapcsolatos szakmunka – 89/391/EGK irányelv – 5. és 6. cikk – Pszichoszociális kockázatok – Megelőzési kötelezettség”

A C-344/19. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Vrhovno sodišče (legfelsőbb bíróság, Szlovénia) a Bírósághoz 2019. május 2-án érkezett, 2019. április 2-i határozatával terjesztett elő a

D. J.

és

a Radiotelevizija Slovenija

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:

- D. J. képviseletében M. Šafar és P. Boršnak odvetnika,
- a Radiotelevizija Slovenija képviseletében E. Planinc Omerzel és G. Dernovšek odvetnika,

* Az eljárás nyelve: szlovén.

- a szlovén kormány képviselőjében A. Grum és N. Pintar Gosenca, meghatalmazotti minőségben,
- a lengyel kormány képviselőjében B. Majczyna, meghatalmazotti minőségben,
- az Európai Bizottság képviselőjében B. Rous Demiri, B.-R. Killmann és M. van Beek, 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 a D. J. és a Radiotelevizija Slovenija között a D. J. által biztosított készenlétért 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 „készenlégi 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 szlovén jog

8 A Zakon o delovnih razmerjih (a munkaviszonyokról szóló törvény, Uradni list RS, 21/13. sz.) 142. cikke a következőképpen rendelkezik:

„(1) A munkaidő a tényleges munkavégzéssel töltött idő és az e törvény 154. cikke szerinti szünet ideje, továbbá a törvény, kollektív szerződés vagy általános szabályozási aktus alapján igazolt, a munkából való távollétnek megfelelő idő.

(2) Tényleges munkavégzéssel töltött időnek minősül mindaz az idő, amely alatt a munkavállaló munkát végez, és ilyennek kell tekinteni azt az időszakot, amikor a munkavállaló a munkáltató rendelkezésére áll, és a munkaszerződés alapján munkaviszonyból eredő kötelezettségeit teljesíti.

(3) A munka termelékenységét a tényleges munkaidő alapján kell kiszámítani.”

9 A 2008. június 5-i Kolektivna pogodba za javni sektor (a közszférára vonatkozó kollektív szerződés, az Uradni list RS 57/08. és azt követő számai) 46. §-a a következőket írja elő:

„A közalkalmazott a készenlét idejére az alaphér szerinti órabér 20%-ának megfelelő mértékű bérpótlékra jogosult. A közalkalmazott készenlégi időszakait nem munkaidőként kell számításba venni.”

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

- 10 D. J. 2008. augusztus 1. és 2015. január 31. között technikai munkakörben dolgozott a pohorjei (Szlovénia), majd a krvaveci (Szlovénia) adóállomáson. A munka jellege, ezen adóállomásoknak a lakóhelyétől való távolsága, valamint az adóállomások megközelítésének időszakos nehézségei miatt a felperesnek az érintett telepek közelében kellett tartózkodnia. E két telep egyike egyébként olyan távol volt D. J. lakóhelyétől, hogy az még a legkedvezőbb időjárási viszonyok esetén sem tette lehetővé, hogy napi szinten oda utazzon. D. J. munkáltatója számára és egy

másik technikus számára, akik mindkét említett adóállomáson egyidejűleg voltak jelen, a két adóállomás épületében biztosított lehetőséget tartózkodásra. A munkavégzést követően a két technikus így pihenhetett a nappali térben, vagy szabadidős tevékenységet végezhetett a közelben.

- 11 E két technikus meghatározott időszavokban végzett munkát, az egyik 6.00-tól 18.00-ig, míg a másik déltől éjfélig. D. J. többnyire a második időszavban dolgozott. Az ezen időszavban végzett munka volt a „rendes munkavégzés”, amely megkövetelte a munkavégzési helyen való jelenlétet.
- 12 D. J. munkáltatója e tizenkét óras „rendes munkavégzés” alapján számította ki munkabérét, és a főszabály szerint éjféltől 6 óráig terjedő pihenőidő után nem fizetett díjazást, míg a fennmaradó hat óra készenléti rendszerben teljesített rendelkezésre állási időnek minősült.
- 13 Ez utóbbi időszak során a munkavállaló elhagyhatta az érintett adóállomást. A munkavállalónak ugyanakkor hívásra elérhetőnek kellett lennie, szükség esetén pedig egy órán belül oda kellett érnie a munkavégzési helyére. Csak a sürgős tevékenységeket kellett azonnal elvégezni, az egyéb tevékenységeket pedig másnap is elvégezheték. D. J. munkáltatója ezen készenléti rendszerben teljesített rendelkezésre állási időszakok tekintetében az alapeljárás felperesét megillető alapbér 20%-ának megfelelő mértékű ellentételezést fizetett. Mindazonáltal, ha az említett időszakban D. J.-t beavatkozásra hívták, az ehhez szükséges idő rendes munkavégzésként került elszámolásra és kifizetésre.
- 14 D. J. keresetet indított annak érdekében, hogy azon órákat, amely során ilyen készenléti szolgálatot kellett teljesítenie, a rendes munkaidőn túl teljesített munkaóráknak megfelelő díjazás alapján fizessék meg a részére, függetlenül attól, hogy ezen készenléti szolgálat alatt ténylegesen végzett-e munkát. Keresetét arra alapította, hogy azon a helyen élt, ahol a munkáját végezte, és ennél fogva ténylegesen napi 24 órában jelen volt a munkavégzési helyén. D. J., tekintettel munkája jellegére, valamint arra, hogy az adóállomásokon tartózkodott, úgy vélte, hogy nem rendelkezhet szabadon a saját idejével, különösen mivel a készenléti rendszerben teljesített rendelkezésre állási időszakok során szükség esetén válaszolnia kell a hívásokra, és egy óra leforgása alatt vissza kell tudnia térni a munkavégzési helyére. Tekintettel arra, hogy az adóállomások közelében nem nagyon volt lehetőség szabadidős tevékenységek gyakorlására, ideje nagy részét egyébként is ezen adóállomások helyiségeiben töltötte.
- 15 D. J. keresetét mind első, mind másodfokon elutasították.
- 16 D. J. felülvizsgálati kérelmet terjesztett a kérdést előterjesztő bíróság elé, amelyben azt állítja, hogy munkáltatója helytelenül értelmezte a munkaviszonyokról szóló törvény 142. §-a értelmében vett „tényleges munkaidő” fogalmát. E fogalom ugyanis nemcsak arra az időre terjed ki, amelynek során a munkavállaló ténylegesen munkát végez, hanem mindarra az időre is, amely alatt a munkáltatója által előírt munkavégzési helyen tartózkodik. Márpedig ez utóbbi több napra kiterjedő munkaidőt időt írt elő, és visszaélt a készenléti rendszerben teljesített rendelkezésre állás igénybevételével.
- 17 A kérdést előterjesztő bíróság hangsúlyozza, hogy az alapjogvita tárgyát a D. J. által a készenléti időszak alatt teljesített rendelkezésre állás díjazása képezi. E bíróság megállapítja, hogy bár az ilyen típusú kérdés nem tartozik a 2003/88 irányelv hatálya alá, D. J. kérelmét kizárólag azt követően tudja érdemben elbírálni, hogy bizonyos pontosításokat kapott a Bíróságtól ezen irányelv 2. cikkének értelmezésére vonatkozóan.

- 18 E tekintetben a kérdést előterjesztő bíróság úgy véli, hogy az előtte folyamatban lévő ügy különbözik a Bíróság e tárgyban hozott ítéleteinek alapjául szolgáló ügyektől.
- 19 Így először is, ellentétben a 2000. október 3-i Simap ítélet (C-303/98, EU:C:2000:528) alapjául szolgáló ügygel, D. J. készenlét idején való fizikai jelenléte a munkavégzési helyén nem volt szükséges, és azt a beavatkozás esetének kivételével nem is követelték meg, mivel az ilyen rendelkezésre állási időt készenlét alatt teljesítették. Továbbá a 2003. szeptember 9-i Jaeger ítélet (C-151/02, EU:C:2003:437) alapjául szolgáló ügygel ellentétben pedig D. J. munkavégzési helyének jellege és nem az elérhetőség szükségessége miatt rendelkezett korlátozottabb lehetőségekkel idejének szabad beosztására és magánügyeikkel való foglalkozásra. A kérdést előterjesztő bíróság egyébiránt a 2015. szeptember 10-i Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras ítéletre (C-266/14, EU:C:2015:578) tekintettel úgy véli, hogy az ügyfelek meglátogatásához szükséges idő nem eshet egy tekintet alá a készenléti rendszerben teljesített rendelkezésre állási időszakokkal. Végül megállapítja, hogy különbözik a 2018. február 21-i Matzak ítélet (C-518/15, EU:C:2018:82) alapjául szolgáló üggyől amiatt, hogy D. J. nem volt köteles a munkáltatója által meghatározott helyen fizikailag jelen lenni, és az a válaszdíj, amelyet számára a munkavégzési helyére való visszatérésre biztosítottak, jelentősen hosszabb volt, mint amely ezen ügyben szerepelt.
- 20 E körülmények között a Vrhovno sodišče (legfelsőbb bíróság, Szlovénia) 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 a jelen eljárás körülményeihez hasonló körülmények között munkaidőnek minősül az a [készenléti rendszerben teljesített rendelkezésre állási időszak], amely alatt a televíziós adóállomáson dolgozó munkavállaló abban az időszakban, amikor nincs szolgálatban (nem kell fizikailag a munkavégzés helyén jelen lennie), köteles hívásra elérhető lenni, és szükség esetén egy órán belül odaérni a munkavégzés helyére?
- 2) A jelen eljárás körülményeihez hasonló körülmények között befolyásolja-e a [készenléti rendszerben teljesített rendelkezésre állási időszak] jellegének meghatározását az, hogy a munkavállaló a munkavégzés helyén (televíziós adóállomás) található szálláson lakik, mivel a hely földrajzi jellemzői lehetetlenné (vagy nagyon nehézkessé) teszik [az otthonába történő] napi hazatérést (»le a völgybe«)?
- 3) Eltérő választ kell-e adni az előző két kérdésre, amennyiben olyan helyről van szó, ahol a hely földrajzi jellemzői miatt korlátozottak a szabadidős tevékenységek gyakorlásának lehetőségei, vagy ha a munkavállaló nagyobb korlátozásokkal szembesül a szabadideje beosztásában és saját ügyei intézésében (ahhoz képest, mint ha otthon élne)?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

- 21 Együttesen vizsgálándó kérdéseivel a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keresi a választ, hogy a 2003/88 irányelv 2. cikkét úgy kell-e értelmezni, hogy az a készenléti időszak, amelynek során a munkavállalónak hívásra azonnal elérhetőnek kell lennie, és szükség esetén egy órán belül el kell tudnia érni munkavégzési helyét, az e cikk értelmében vett „munkaidőnek” minősül, és hogy az ilyen minősítés keretében figyelembe kell-e venni azt, hogy a munkáltató a munkavégzési

helyének nehezen megközelíthető jellege miatt szolgálati szállást bocsát a munkavállaló rendelkezésére, valamint azt, hogy e munkavégzési hely közvetlen környezete jellegéből fakadóan kevésbé kedvez a szabadidős tevékenységeknek.

- 22 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból és a Bíróság rendelkezésére álló iratokból az tűnik ki különösen, hogy az alapeljárás felperese egy technikus szakember, akit egy munkatársával együtt azzal bíztak meg, hogy több egymást követő napon egy hegycsúcson található adóállomás működését biztosítsa. D. J. napi hatórás készenlétet látott el. E készenléti szolgálatra rendelkezésre állási rendszerben került sor, ami azzal járt, hogy ezen időszak alatt, és az olyan ügyeletről eltérően, amely magában foglalja a munkavégzési helyén való fizikai jelenlét kötelezettségét, az érdekeltnek egyszerűen csak bármikor elérhetőnek kellett lennie, és szükség esetén egy órán belül el kellett tudnia érni az érintett adóállomást.
- 23 Előjáróban emlékeztetni kell arra, hogy az EUMSZ 267. cikk szerinti előzetes döntéshozatali eljárás keretében a Bíróságnak nincs hatásköre az alapügy tényeinek elbírálására vagy azon uniós szabályoknak nemzeti intézkedésekre, illetve helyzetekre való alkalmazására, amelyek értelmezésére vonatkozóan kérdést terjesztettek elé, mivel ezek a kérdések a nemzeti bíróság kizárólagos hatáskörébe tartoznak (lásd ebben az értelemben: 2013. május 8-i Libert és társai, C-197/11 és C-203/11, EU:C:2013:288, 94. pont). Mindemellett a Bíróság kötelessége, hogy a kérdést előterjesztő bíróság részére olyan választ adjon, amely számára lehetővé teszi az előtte folyamatban lévő ügy elbírálását, és megadja számára az uniós jog értelmezésének minden olyan elemét, amely e célból hasznos lehet (lásd ebben az értelemben: 2019. szeptember 18-i VIPA ítélet, C-222/18, EU:C:2019:751, 50. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 24 Ily módon, 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.
- 25 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 (2019. május 14-i CCOO ítélet, C-55/18, EU:C:2019:402, 36. és 37. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 26 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 (2015. szeptember 10-i Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras ítélet, C-266/14, EU:C:2015:578, 24. pont), és amelynek betartása nem rendelhető alá pusztán gazdasági megfontolásoknak (lásd ebben az értelemben: 2003. szeptember 9-i Jaeger ítélet, C-151/02, EU:C:2003:437, 66. és 67. pont).
- 27 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 a 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 (lásd ebben az értelemben: 2019. május 14-i CCOO ítélet, C-55/18, EU:C:2019:402, 30–32. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

- 28 Másodszor 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.
- 29 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 (lásd ebben az értelemben: 2015. szeptember 10-i Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras ítélet, C-266/14, EU:C:2015:578, 25. és 26. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; 2018. február 21-i Matzak ítélet, C-518/15, EU:C:2018:82, 55. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 30 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 (lásd ebben az értelemben: 2003. szeptember 9-i Jaeger ítélet, C-151/02, EU:C:2003:437, 58. pont).
- 31 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 (lásd ebben az értelemben: 2003. szeptember 9-i Jaeger ítélet, C-151/02, EU:C:2003:437, 59. pont; 2005 december 1-jei Dellas és társai ítélet, C-14/04, EU:C:2005:728, 45. pont; 2007. január 11-i Vorel végzés, C-437/05, EU:C:2007:23, 26. pont).
- 32 Harmadszor, konkrétabban 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”.
- 33 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).

- 34 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.
- 35 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).
- 36 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 kötelezettségek 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).
- 37 Mind a jelen ítélet 33–36. 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 27. 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.
- 38 Fordított esetben, ha a munkavállalóval szemben az adott készenléti időszak során előírt kötelezettségek 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” (lásd ebben az értelemben: 2000. október 3-i Simap ítélet, C-303/98, EU:C:2000:528, 50. pont; 2015. szeptember 10-i Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras ítélet, C-266/14, EU:C:2015:578, 37. pont).

- 39 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 kötöttségeket lehet figyelembe venni.
- 40 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.
- 41 Így, egyrészt a munkavállaló által szabadon választott lakóhely és azon hely közötti jelentős távolság, amelyet a készenlétének 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 (lásd *a contrario*: 2015. szeptember 10-i Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras ítélet, C-266/14, EU:C:2015:578, 44. pont).
- 42 Másrészt az sem minősül továbbá releváns körülménynek ezen időszaknak a 2003/88 irányelv értelmében vett „munkaidőként” való minősítése szempontjából, hogy az a terület, amelytől a munkavállaló gyakorlatilag nem tud eltávolodni a készenléti rendszerben teljesített rendelkezésre állási időszak során, jellegéből fakadóan kevésbé kedvez a szabadidős tevékenységeknek, továbbá a munkavégzési helyének nehezen megközelíthető jellege sem minősül ilyennek.
- 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. Ebben az esetben ugyanis a munkavállaló számára előírt azon tilalom, hogy elhagyhassa munkavégzési helyét, nem jelenti szükségképpen azt, hogy távol kell maradnia családi és társadalmi környezetétől. Ezenkívül az ilyen tilalom önmagában kevésbé alkalmas arra, hogy megakadályozza e munkavállaló azon lehetőségét, hogy ezen időszak során szabadon ossza be azt az időt, amely alatt nem hívják fel munkavégzésre (lásd ebben az értelemben: 2003. szeptember 9-i Jaeger ítélet, C-151/02, EU:C:2003:437, 65. pont).
- 44 Hozzá kell tenni továbbá, hogy amikor magának a munkavégzési helynek a jellegéből adódóan a munkavállalónak a gyakorlatban nincs reális lehetősége arra, hogy ezt a helyet a munkaóráinak teljesítését követően elhagyja, kizárólag azokat az időszakokat kell automatikusan a 2003/88 irányelv értelmében vett „munkaidőnek” minősíteni, amelyek során továbbra is olyan objektív és igen jelentős kötöttségek vonatkoznak rá, mint hogy közvetlenül a munkáltatója rendelkezésére kell állnia, azon időszakok kivételével, amelyek során a munkavégzési helyének elhagyása nem az ilyen irányú kötelezettség, hanem kizárólag e hely különös jellege miatt nem lehetséges.
- 45 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 kötıtségek 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.

- 46 Ebből a szempontból különösen azt a határidőt kell figyelembe venni, amely a munkavállalónak a készenlétének időszaka alatt munkáltatójának hívásától kezdve munkája felvételéhez rendelkezésre áll, adott esetben azon beavatkozások átlagos gyakoriságával együtt, amelyeket a munkavállalónak ezen időszak során ténylegesen el kell végeznie.
- 47 Így először is, amint arra a főtanácsnok az indítványának 98–100. pontjában lényegében rámutatott, a nemzeti bíróságoknak figyelembe kell venniük az azon határidő rövidsége 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.
- 48 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.
- 49 Ugyanakkor az ilyen válaszdő 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.
- 50 Ami azt a körülményt illeti, hogy a munkáltató a munkavégzés helyének sajátos jellege miatt az e munkavégzési helyen vagy annak közvetlen közelében található szolgálati szállást bocsát a munkavállaló rendelkezésére, önmagában nem meghatározó tényező a készenléti rendszerben teljesített rendelkezésre állási időszakoknak a 2003/88 irányelv értelmében vett „munkaidőnek” való minősítése szempontjából, mivel e munkavállalóra ezen időszakokban nem vonatkoztak olyan kötelezettségek, amelyek objektív és igen jelentős módon korlátozták volna arra vonatkozó lehetőségét, hogy magánügyeivel foglalkozzon.
- 51 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.
- 52 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.
- 53 Ebből következik, hogy bár a munkavállaló készenlétének időszakai 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.

- 54 Mindemellett 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.
- 55 A jelen ügyben emlékeztetni kell arra, hogy a kérdést előterjesztő bíróság szerint az alapügyben szereplő készenlégi rendszerben teljesített rendelkezésre állási időszakok során D. J. egyszerűen csak arra volt köteles, hogy azonnal elérhető legyen, és szükség esetén egy órán belül el tudja érni munkavégzési helyét. Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból nem tűnik ki, hogy e munkavállalót egyéb kötelezettség terhelte volna, sem pedig az, hogy ezen időszakok alatt nagy lett volna azon beavatkozások átlagos gyakorisága, amelyek szükségessé tették, hogy e határidőn belül elérje munkavégzési helyét. Egyébiránt az említett munkavállaló szolgálati szállással rendelkezett munkavégzési helyén, ahol azonban az említett időszakok során nem volt köteles állandó jelleggel tartózkodni.
- 56 A kérdést előterjesztő bíróság feladata ugyanakkor, hogy az ügy körülményeinek összességére tekintettel mérlegelje, hogy D. J.-t a készenlégi 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.
- 57 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 (2018. november 20-i Sindicatul Familia Constanța és társai ítélet, C-147/17, EU:C:2018:926, 35. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 58 Ennek megfelelően a munkavállalók készenlégi 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 készenlégi 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 (lásd ebben az értelemben: 2007. január 11-i Vorel végzés, C-437/05, EU:C:2007:23, 35. pont).
- 59 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 készenlégi időszakokat illetően előírja ugyanakkor, hogy az érintett munkavállaló részére olyan összeget kell fizetni, amelynek célja azon kellemetlenségek ellentételezése, amelyeket ezen készenlégi időszakok idéznek elő idejének beosztása és magánügyeinek intézése terén.
- 60 Ötödször és utolsósorban, a jelen ítélet 29. pontjából az következik, hogy azokat a készenlégi 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.

- 61 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. Ez utóbbi irányelv ugyanis teljes mértékben alkalmazandó a minimális napi pihenőidő, a heti pihenőidő és a maximális heti munkaidő területén, a 2003/88 irányelvben foglalt szigorúbb, illetve különös rendelkezések sérelme nélkül (2019. május 14-i CCOO ítélet, C-55/18, EU:C:2019:402, 61. pont).
- 62 Márpedig először is a 89/391 irányelv 5. cikkének (1) bekezdéséből és 6. cikkéből következik, hogy a munkáltatók kötelesek értékelni és megelőzni a munkavállalók munkahelyi környezetükhöz kapcsolódó biztonságát és egészségét érintő kockázatokat (lásd ebben az értelemben: 2001. november 15-i Bizottság kontra Olaszország ítélet, C-49/00, EU:C:2001:611, 12. és 13. pont; 2007. június 14-i Bizottság kontra Egyesült Királyság ítélet, C-127/05, EU:C:2007:338, 41. pont), amelyek között szerepelnek egyes olyan pszichoszociális kockázatok, mint például a stressz vagy a kiégés.
- 63 Másodszor, amint azt az Európai Bizottság hangsúlyozta, a készenlét – még ha nem is minősül a 2003/88 irányelv 2. cikkének 1. pontja értelmében vett „munkaidőnek” – szükségszerűen feltételezi azt, hogy a munkavállaló számára szakmai kötelezettségeket írnak elő, és ebből következően ily módon szigorúan véve a tág értelemben vett munkakörnyezetükbe tartozik.
- 64 Márpedig, ha az ilyen készenlétre megszakítás nélkül, hosszan tartó időszakban vagy igen gyakori időközönként kerül sor, oly módon, hogy ismétlődő jelleggel – akár csak csekély intenzitású – pszichológiai terhet ró a munkavállalóra, gyakorlatilag nagyon nehézvé válhat számára, hogy az ahhoz elegendő óraszám erejéig teljes mértékben kivonja magát a munkakörnyezetéből, amely lehetővé teszi számára a munka által a biztonságára és egészségére gyakorolt hatás semlegesítését. Ez még inkább így van abban az esetben, ha a készenlétre éjszaka folyamán kerül sor.
- 65 Ebből következik, hogy a munkáltatók a munkavállalóknak azon pszichoszociális kockázatokkal szembeni védelmére irányuló kötelezettségükre tekintettel, amelyek ez utóbbiak munkakörnyezetében merülhetnek fel, 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.
- 66 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, az a készenléti rendszerben teljesített rendelkezésre állási időszak, amelynek során a munkavállalónak egyszerűen csak hívásra azonnal elérhetőnek kell lennie, és szükség esetén egy órán belül el kell tudnia érni munkavégzési helyét, miközben a munkáltatója által e munkavégzési helyen rendelkezésére bocsátott szolgálati szálláson tartózkodhat, de nem köteles ott maradni, 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 beavatkozások ezen időszak alatti átlagos gyakoriságának – általános mérlegeléséből az következik, hogy az ezen munkavállalóra az említett időszak során háruló kötelezettségek 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. Az ilyen mérlegelés szempontjából nincs jelentősége annak, hogy az érintett hely közvetlen környezete jellegéből fakadóan kevésbé kedvez a szabadidős tevékenységeknek.

A költségekről

- 67 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 egyszerűen csak hívásra azonnal elérhetőnek kell lennie, és szükség esetén egy órán belül el kell tudnia érni munkavégzési helyét, miközben a munkáltatója által e munkavégzési helyen rendelkezésére bocsátott szolgálati szálláson tartózkodhat, de nem köteles ott maradni, 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 beavatkozások ezen időszak alatti átlagos gyakoriságának – általános mérlegeléséből az következik, hogy az ezen munkavállalóra az említett időszak során háruló kötelezettségek 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. Az ilyen mérlegelés szempontjából nincs jelentősége annak, hogy az érintett hely közvetlen környezete jellegéből fakadóan kevésbé kedvez a szabadidős tevékenységeknek.

Aláírások