



## Zbiór Orzeczeń

OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO  
GIOVANNIEGO PITRUZZELLI  
przedstawiona w dniu 6 października 2020 r.<sup>1</sup>

**Sprawa C-344/19**

**D.J.  
przeciwko  
Radiotelevizija Slovenija**

[wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Vrhovno sodišče Republike Slovenije (sąd najwyższy Republiki Słowenii)]

Odesłanie prejudycjalne – Ochrona bezpieczeństwa i zdrowia pracowników – Organizacja czasu pracy – Pojęcia czasu pracy i odpoczynku – Pozostawanie w gotowości do pracy – Szczególna praca związana z obsługą nadajników telewizyjnych znajdujących się w górach wysokich

1. W jakich okolicznościach czas, przez jaki pracownik pozostaje w gotowości do pracy, może być uznany za czas pracy?
2. Czy pojęcie czasu pracy zawarte w dyrektywie 2003/88/WE<sup>2</sup> może obejmować również sytuacje, w których pracownik, choć nie „pracuje”, nie jest w stanie korzystać z rzeczywistego odpoczynku? Jakie są cechy „rzeczywistego odpoczynku” odpowiadające celom ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracownika, określonym w tej dyrektywie?
3. Czy można sobie wyobrazić, że istnieją „strefy niejednoznaczności”, w których pracownik nie jest ani w pracy, ani w okresie odpoczynku?
4. Powyższe pytania rodzą się w kontekście niniejszej sprawy, która – rozpatrywana łącznie ze sprawą C-580/19 – stwarza sposobność, aby Trybunał wypowiedział się w przedmiocie kwalifikacji prawnej okresów dyżuru i pozostawania w gotowości do pracy w świetle dyrektywy 2003/88.
5. Trybunał wielokrotnie wypowiadał się już w tej kwestii, ale ze względu na swoją specyfikę (uwarunkowania geograficzne miejsca pracy) niniejsza sprawa wymaga ponownego zbadania ustalonych dotychczas zasad, aby rozważyć w ich ramach ewentualne zmiany.
6. W szczególności chodzi o ustalenie, czy okresy pozostawania w gotowości do pracy, podczas których istnieje możliwość skontaktowania się z pracownikiem i ewentualnie zobowiązania go do udania się do miejsca pracy w ciągu jednej godziny, powinny być uważane za czas pracy, czy też za okres odpoczynku w rozumieniu art. 2 dyrektywy 2003/88.

<sup>1</sup> Język oryginału: włoski.

<sup>2</sup> Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. 2003, L 299, s. 9).

7. Należy mieć w szczególności na uwadze okoliczność, że skarżący, zatrudniony przez nadawcę telewizyjnego na stanowisku technika specjalisty, w trakcie tych okresów pozostawania w gotowości do pracy przebywał w pobliżu miejsca pracy ze względu na trudności związane z dostępem do jego miejsca zamieszkania, znacznie oddalonego.

## **I. Ramy prawne**

### **A. Prawo Unii**

8. Motyw 5 dyrektywy 2003/88 wskazuje:

„Wszystkim pracownikom powinny przysługiwać odpowiednie okresy odpoczynku. Koncepcja »odpoczynku« musi być wyrażona w jednostkach czasu, tzn. w dniach, godzinach i/lub ich częściach. Pracownikom wspólnotowym należy przyznać minimalne dobowe, tygodniowe i roczne okresy odpoczynku oraz odpowiednie przerwy. W tym kontekście niezbędne jest również ustanowienie maksymalnego limitu tygodniowego wymiaru czasu pracy”.

9. Artykuł 2 dyrektywy 2003/88 stanowi:

„Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje:

1) »czas pracy« oznacza każdy okres, podczas którego pracownik pracuje, jest do dyspozycji pracodawcy oraz wykonuje swoje działania lub spełnia obowiązki, zgodnie z przepisami krajowymi lub praktyką krajową;

2) »okres odpoczynku« oznacza każdy okres, który nie jest czasem pracy;

[...]

9) »odpowiedni odpoczynek« oznacza, że pracownicy mają regularne okresy odpoczynku, których wymiar wyrażany jest w jednostkach czasu oraz które są wystarczająco długie i nieprzerwane w celu zapewnienia, że w wyniku zmęczenia lub innych nieregularnych harmonogramów pracy pracownicy nie powodują wypadków, których są ofiarami, których ofiarami są ich współpracownicy oraz nie doznają uszczerbku na zdrowiu zarówno krótkoterminowo, jak i w dłuższym okresie”.

### **B. Prawo słoweńskie**

10. Artykuł 142 Zakon o delovnih razmerjih (ustawy o stosunkach pracy, ZDR-1, JO RS nr 21/2013 i nast.) stanowi:

„1. Czas pracy obejmuje rzeczywisty czas pracy i czas przerwy zgodnie z art. 154 niniejszej ustawy, a także czas usprawiedliwionych nieobecności w pracy zgodnie z ustawą i układem zbiorowym pracy lub aktem prawnym powszechnie obowiązującym.

2. Każdy okres, podczas którego pracownik świadczy pracę, stanowi rzeczywisty czas pracy, który należy rozumieć jako okres, w którym pracownik jest do dyspozycji pracodawcy i wykonuje swoje obowiązki zawodowe wynikające z umowy o pracę.

3. Rzeczywisty czas pracy stanowi podstawę obliczenia wydajności pracy”.

11. Artykuł 46 Kolektivna pogodba za javni sektor (układu zbiorowego dla sektora publicznego, KPJS, JO RS nr 57/2008 i nast.) stanowi:

„Pracownicy sektora publicznego mają prawo do dodatku do wynagrodzenia za okresy pozostawania w gotowości do pracy w wysokości 20% stawki godzinowej wynagrodzenia podstawowego. Okresy pozostawania w gotowości do pracy pracowników sektora publicznego nie są traktowane jako czas pracy”.

12. Artykuł 6 regulaminu wewnętrznego Radiotelevizija Slovenija z dnia 22 grudnia 2010 r. w sprawie czasu pracy (zwanego dalej „regulaminem wewnętrznym”) stanowi:

„W ramach jednostek lub działów administracyjnych dozwolone jest wprowadzenie dyżuru lub innej formy pozostawania w gotowości do pracy, jeżeli praca musi być wykonywana bez przerwy, w określonym dniu lub w określonym terminie w celu zapewnienia ochrony przed klęskami żywiołowymi, innymi wypadkami lub innymi wyjątkowymi okolicznościami niezależnymi od woli pracodawcy, którym pracodawca ten nie może zapobiec”.

13. Artykuł 8 wyżej wymienionego regulaminu wewnętrznego stanowi, co następuje:

„Dyżur jest okresem, w którym pracownik nie może swobodnie dysponować swoim czasem i musi pozostawać do dyspozycji w swoim miejscu pracy lub w innym miejscu pracy wyznaczonym przez przełożonego w taki sposób, aby pracownik ten mógł rozpocząć swoją zwykłą pracę lub wykonać określone czynności i zadania związane ze swoją pracą. Czas spędzony przez pracownika na dotarciu do miejsca pracy jako pasażer również uznaje się za dyżur”.

14. Zgodnie z art. 9 tego regulaminu wewnętrznego:

„Cały okres dyżuru uznaje się za czas pracy”.

15. Ponadto art. 16 regulaminu wewnętrznego stanowi, co następuje:

„W odniesieniu do pracownika okres gotowości do pracy może zostać określony na podstawie procesu produkcji i rocznego podziału pracy na poziomie jednostek organizacyjnych (JO) lub programowych jednostek produkcji (PJP). Gotowość do pracy oznacza, że można się skontaktować z pracownikiem poza godzinami pracy drogą telefoniczną lub za pomocą innych środków, tak aby w razie potrzeby mógł on stawić się w miejscu pracy. Maksymalny dopuszczalny czas dotarcia do miejsca pracy wynosi jedną godzinę. Polecenie gotowości do pracy musi być wydane na piśmie i uzgodnione z pracownikiem z co najmniej dwudniowym wyprzedzeniem. Polecenie pisemne (formularz 5) dotyczące okresu gotowości do pracy może być wydawane raz w miesiącu, raz w tygodniu lub codziennie.

W odniesieniu do pracowników okresy pozostawania w gotowości do pracy nie są wliczane do czasu pracy”.

## **II. Okoliczności faktyczne, postępowanie główne i pytania prejudycjalne**

16. Skarżący był zatrudniony na stanowisku technika specjalisty w centrach nadawczych w Pohorje (Słowenia), a następnie w Krvavcu (Słowenia), od dnia 1 sierpnia 2008 r. do dnia 31 stycznia 2015 r.

17. Charakter pracy, odległość wspomnianych centrów nadawczych od miejsca zamieszkania skarżącego – na tyle duża, że uniemożliwiała codzienny powrót do miejsca zwykłego pobytu z któregokolwiek z tych centrów, nawet przy sprzyjających warunkach pogodowych – a także okresowe trudności w dostępie do centrów nadawczych spowodowały konieczność pobytu skarżącego w pobliżu owych centrów.

18. W związku z tym pracodawca zorganizował pobyt DJ i innego technika, przebywających jednocześnie w każdym z wyżej wymienionych centrów nadawczych, w budynkach owych centrów (wyszczególnionych w kuchni, salon, sypialnię i łazienkę).

19. Po wypełnieniu obowiązków zawodowych obaj technicy mogli odpocząć w salonie lub spędzić czas wolny w okolicy, w granicach możliwości oferowanych w danych miejscowościach.

20. Obaj technicy wykonywali pracę w systemie zmianowym lub w określonych godzinach: jeden pracował od godziny 6.00 do godziny 18.00, a drugi od godziny 12.00 do godziny 24.00. DJ pracował głównie w tym drugim przedziale czasowym.

21. Praca wykonywana w tak ustalonym przedziale czasowym była uważana za „zwykłą pracę”, która wymagała obecności w miejscu pracy oraz obejmowała średnio od dwóch do trzech godzin „rzeczywistej” pracy, natomiast pozostały czas technik spędzał przed ekranem, monitorując w ten sposób transmisję na ekranie i oczekując wszelkich alarmów, w przypadku których konieczne byłoby podjęcie działania.

22. Pracodawca wypłacał DJ wynagrodzenie w oparciu o 12-godzinny zwykły czas pracy zorganizowanej w opisany powyżej sposób (a zatem za rzeczywistą obecność DJ w miejscu pracy). Natomiast okres od godziny 24.00 do godziny 6.00 rano liczył on jako czas odpoczynku, za który nie wypłacał DJ żadnego wynagrodzenia. Pracodawca uznawał pozostałe sześć godzin w danym dniu (od godziny 6.00 do godziny 12.00) za okres pozostawania w gotowości do pracy.

23. W okresie tym pracownik mógł się oddalić od centrum nadawczego i udać się w dowolne miejsce, bez ograniczeń. Jednakże pracownik musiał być osiągalny w razie telefonicznego wezwania i w razie potrzeby wrócić do pracy w ciągu godziny, przy czym tylko pilne zadania musiały być wykonane natychmiast, natomiast pozostałe mogły być również przesunięte na następny dzień.

24. Tytułem wynagrodzenia za takie okresy pozostawania w gotowości do pracy pracodawca wypłacał DJ dodatek do wynagrodzenia (rekompensatę) w wysokości 20% wynagrodzenia podstawowego. W przypadku gdy w takich okresach pozostawania w gotowości do pracy konieczne było podjęcie przez pracownika faktycznej interwencji w wyniku wezwania (wraz z powrotem do miejsca pracy), poświęcony w ten sposób czas był liczony i wynagradzany jak zwykły czas pracy zgodnie z art. 16 regulaminu wewnętrznego.

25. DJ wniósł pozew o zapłatę za czas, w którym był zobowiązany do pozostawania w gotowości do pracy (sześć godzin dziennie), w oparciu o stawkę przewidzianą w przypadku godzin nadliczbowych. Na poparcie swojego żądania skarżący podniósł przede wszystkim okoliczność, że mieszkał on w miejscu, w którym wykonywał pracę, i że z tego powodu powinno się uznać, iż był on obecny w miejscu pracy w rzeczywistości 24 godziny dziennie. W tym względzie skarżący twierdził, że nie mógł swobodnie dysponować swoim czasem nawet w okresach wolnych od pracy, ponieważ w czasie pozostawania w gotowości do pracy był zobowiązany odpowiadać na telefoniczne wezwania, a w razie potrzeby wrócić do miejsca pracy w ciągu godziny. Ponadto w pobliżu centrów nadawczych nie było zbyt wielu możliwości spędzania czasu wolnego, w związku z czym w większości przypadków skarżący pozostawał cały czas w pomieszczeniach centrów nadawczych.

26. Sądy pierwszej i drugiej instancji oddaliły pozew o zapłatę wynagrodzenia z tytułu nadliczbowych godzin pracy DJ.

27. W związku z tym skarżący wniósł do sądu odsyłającego, Vrhovno sodišče Republike Slovenije (sądu najwyższego Republiki Słowenii), skargę kasacyjną, w której ponownie podkreślił, że pojęcie rzeczywistego czasu pracy obejmuje nie tylko okres, w którym pracownik rzeczywiście wykonuje pracę, lecz także cały czas, w którym jest on obecny w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. Pracodawca w rzeczywistości narzucił skarżącemu poprzez zmianowy system pracy kilkudniowe okresy pracy oraz nadużył instytucji pozostawania w gotowości do pracy w celu pozbawienia DJ wynagrodzenia za czas, w którym musiał on pozostawać do jego dyspozycji.

28. Sąd odsyłający podkreśla, że przedmiotem niniejszego sporu jest wynagrodzenie za czas spędzony przez skarżącego w stanie gotowości do pracy. Mimo iż powyższa kwestia nie jest objęta zakresem stosowania dyrektywy 2003/88, sąd odsyłający uważa, że będzie w stanie wydać orzeczenie co do istoty powództwa wytoczonego przez DJ dopiero po rozstrzygnięciu pytań prejudycjalnych podniesionych w niniejszym postępowaniu.

29. W tym względzie sąd odsyłający uważa, że niniejszy spór dotyczy innych aspektów w porównaniu z innymi sprawami, w przedmiocie których Trybunał już orzekał.

30. Przede wszystkim, w odróżnieniu od sprawy, w której zapadł wyrok z dnia 3 października 2000 r., Simap (C-303/98, EU:C:2000:528), fizyczna obecność DJ w okresie pozostawania w gotowości do pracy oraz jego dyspozycyjność w miejscu pracy nie były ani konieczne, ani wymagane, z wyjątkiem sytuacji, w której należało podjąć pilne działania. Natomiast w odróżnieniu od sprawy, w której zapadł wyrok z dnia 9 września 2003 r., Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437), to ze względu na położenie geograficzne (a nie na konieczność bycia osiągalnym) możliwości DJ w zakresie dysponowania czasem wolnym oraz skupienia się na swoich sprawach były ograniczone.

31. Ponadto niniejsza sprawa różni się od sprawy, w której zapadł wyrok z dnia 10 września 2015 r., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578), tym, że czas konieczny na dojazd do klientów, który należy uznać za czas pracy, nie może być traktowany na równi z okresami pozostawania w gotowości do pracy.

32. Wreszcie sprawa, w której zapadł wyrok z dnia 21 lutego 2018 r., Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82), również różni się od sprawy będącej przedmiotem niniejszego postępowania tym, że DJ nie tylko nie musiał pozostawać w gotowości do pracy w określonym miejscu, lecz również czas, w ciągu którego wymagane było podjęcie przez niego ewentualnej interwencji, był znacznie dłuższy (jedna godzina zamiast ośmiu minut).

33. W tych okolicznościach Vrhovno sodišče (sąd najwyższy, Słowenia) postanowił zawiesić postępowanie i skierował do Trybunału następujące pytania prejudycjalne:

- „1) Czy art. 2 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że w okolicznościach takich jak będące przedmiotem niniejszego postępowania za czas pracy uznaje się okres pozostawania w gotowości do pracy, podczas którego pracownik wykonujący swoją pracę w telewizyjnym centrum nadawczym, w okresie, w którym jest wolny od pracy (gdy jego fizyczna obecność w miejscu pracy nie jest konieczna), musi być osiągalny drogą telefoniczną i, jeśli to konieczne, stawić się w miejscu pracy w ciągu jednej godziny?
- 2) Czy w okolicznościach takich jak będące przedmiotem niniejszego postępowania fakt, iż pracownik przebywa w mieszkaniu służbowym w miejscu, w którym wykonuje on swoją pracę (w telewizyjnym centrum nadawczym), gdyż uwarunkowania geograficzne tego miejsca uniemożliwiają (lub utrudniają) powrót do domu każdego dnia (»zejście do doliny«), ma wpływ na definicję pozostawania w gotowości do pracy?



- 3) Czy odpowiedź na powyższe pytania powinna być inna, w przypadku gdy chodzi o miejsce, w którym możliwości spędzania czasu wolnego są ograniczone ze względu na uwarunkowania geograficzne tego miejsca lub w którym pracownik napotyka większe ograniczenia w dysponowaniu własnym czasem wolnym i skupieniu się na swoich sprawach (w porównaniu z pobytem w domu)?”.

### III. Ocena prawna

#### A. Uwagi wstępne

##### 1. W przedmiocie dopuszczalności

34. Dyrektywa 2003/88, oparta na art. 153 ust. 2 TFUE, reguluje jedynie niektóre aspekty organizacji czasu pracy w celu zapewnienia ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników oraz zgodnie z ust. 5 tego artykułu nie stosuje się do kwestii wynagrodzenia pracowników objętych jej zakresem stosowania, z wyjątkiem szczególnej sytuacji corocznego płatnego urlopu, o którym mowa w art. 7 ust. 1 tej dyrektywy<sup>3</sup>. Nie ma ona więc co do zasady zastosowania do wynagrodzenia pracowników.

35. Okoliczność, że przedmiotem postępowania głównego jest pozew o zapłatę z tytułu wynagrodzenia za czas pozostawania w gotowości do pracy jak za godziny nadliczbowe, nie oznacza, że nie należy udzielać odpowiedzi na pytania prejudycjalne skierowane do Trybunału w niniejszej sprawie.

36. Z postanowienia odsyłającego wynika bowiem, że sąd krajowy zwraca się o wskazówki dotyczące wykładni art. 2 dyrektywy 2003/88, która jest jego zdaniem niezbędna do rozstrzygnięcia sporu w postępowaniu głównym. Okoliczność, że ostatecznie spór ten dotyczy kwestii wynagrodzenia, jest bez znaczenia, gdyż to na sądzie krajowym, nie zaś na Trybunale, spoczywa obowiązek rozstrzygnięcia owej kwestii w ramach postępowania głównego<sup>4</sup>.

37. W związku z powyższym uważam, że pytania prejudycjalne zadane przez sąd odsyłający są dopuszczalne.

#### B. Cele dyrektywy, pojęcia czasu pracy i dyżuru

38. Celem dyrektywy 2003/88 jest ustanowienie minimalnych wymogów w celu poprawy ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy, który to cel ma być osiągnięty między innymi w drodze zbliżenia przepisów krajowych dotyczących czasu pracy<sup>5</sup>.

3 Zobacz ostatnio wyroki: z dnia 21 lutego 2018 r., Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, pkt 23, 24); a także z dnia 26 lipca 2017 r., Hälvä i in. (C-175/16, EU:C:2017:617, pkt 25 i przytoczone tam orzecznictwo).

4 Zobacz wyrok z dnia 21 lutego 2018 r., Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, pkt 26).

5 Zobacz podobnie wyroki: z dnia 9 listopada 2017 r., Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, pkt 45); z dnia 10 września 2015 r., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, pkt 23).

39. Cel ten jest kluczowym elementem w tworzeniu europejskiego prawa socjalnego. Po wypracowaniu na podstawie art. 153 TFUE ogólnych zasad w zakresie ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w dyrektywie Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. prawodawca skonkretyzował te wytyczne w drodze szeregu dyrektyw szczegółowych. Obejmują one właśnie dyrektywę 2003/88, która ujednoliciła poprzednio obowiązującą dyrektywę Rady 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r.<sup>6</sup>

40. Aby osiągnąć te cele, przepisy dyrektywy 2003/88 ustanawiają minimalneienne i tygodniowe okresy odpoczynku oraz pułap 48 godzin przeciętnego tygodniowego wymiaru czasu pracy, łącznie z pracą w godzinach nadliczbowych.

41. Przepisy te stanowią wykonanie art. 31 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, który w ust. 1 stanowi, że „[k]ażdy pracownik ma prawo do warunków pracy szanujących jego zdrowie, bezpieczeństwo i godność”, a w ust. 2, że „[k]ażdy pracownik ma prawo do ograniczenia maksymalnego wymiaru czasu pracy, do okresów dziennego i tygodniowego odpoczynku oraz do corocznego płatnego urlopu”. Prawo to wiąże się bezpośrednio z poszanowaniem godności człowieka, która jest szerzej chroniona w tytule I karty<sup>7</sup>.

42. W takich ramach systemowych Trybunał orzekł, że zasady ustanowione w dyrektywie 2003/88 stanowią przepisy prawa socjalnego Unii o szczególnej wadze, z których powinien korzystać każdy pracownik, jako z minimalnych wymogów koniecznych dla zapewnienia ochrony jego bezpieczeństwa i zdrowia<sup>8</sup>, co leży nie tylko w indywidualnym interesie pracownika, lecz także w interesie pracodawcy i w interesie ogółu<sup>9</sup>.

43. Pierwszym skutkiem, jaki moim zdaniem można wyprowadzić ze związku funkcjonalnego między dyrektywą 2003/88 a podstawowymi prawami socjalnymi wymienionymi w karcie jest to, że wykładnia dyrektywy 2003/88 i określenie jej zakresu stosowania muszą umożliwić pełne i skuteczne korzystanie przez pracowników z praw podmiotowych przyznanych im na jej mocy, usuwając wszelkie przeszkody, które mogą de facto ograniczyć takie korzystanie lub mu zagrozić<sup>10</sup>.

44. W tym celu, przy dokonywaniu wykładni i wykonywaniu dyrektywy 2003/88 należy uwzględnić okoliczność, jak Trybunał miał już wielokrotnie sposobność podkreślić, że pracownika należy traktować jako słabszą stronę stosunku pracy, a tym samym należy wykluczyć możliwość narzucania ograniczeń praw pracownika przez pracodawcę<sup>11</sup>.

45. W związku z powyższym przy dokonywaniu wykładni dyrektywy 2003/88 Trybunał kierował się celem w postaci ochrony [pracownika].

6 Zgodnie bowiem z utrwalonym orzecznictwem Trybunału, zważywszy, że art. 1–8 dyrektywy 2003/88 zostały sformułowane w sposób zasadniczo identyczny z art. 1–8 dyrektywy Rady 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. 1993, L 307, s. 18), zmienionej dyrektywą 2000/34/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 22 czerwca 2000 r. (Dz.U. 2000, L 195, s. 41), dokonana przez Trybunał wykładnia tych przepisów znajduje zastosowanie do wyżej wymienionych przepisów dyrektywy 2003/88; zob. m.in.: wyrok z dnia 21 lutego 2018 r., Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, pkt 32); postanowienie z dnia 4 marca 2011 r., Grigore (C-258/10, niepublikowane, EU:C:2011:122, pkt 39 i przytoczone tam orzecznictwo).

7 Zobacz podobnie także opinia rzecznika generalnego E. Tanchewa w sprawie King (C-214/16, EU:C:2017:439, pkt 36).

8 Wyroki: z dnia 10 września 2015 r., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, pkt 24); z dnia 1 grudnia 2005 r., Dellas i in. (C-14/04, EU:C:2005:728, pkt 49 i przytoczone tam orzecznictwo); postanowienie z dnia 4 marca 2011 r., Grigore (C-258/10, niepublikowane, EU:C:2011:122, pkt 41).

9 Zobacz opinia rzecznika generalnego Y. Bota w sprawie Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:338, pkt 52).

10 Zobacz moja opinia w sprawie CCOO (C-55/18, EU:C:2019:87, pkt 39).

11 Zobacz wyrok z dnia 25 listopada 2010 r., Fuß (C-429/09, EU:C:2010:717, pkt 80 i przytoczone tam orzecznictwo). Zobacz także wyrok z dnia 6 listopada 2018 r., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, pkt 41).

46. Wyraźnym i znaczącym przykładem wykładni celowościowej Trybunału jest przede wszystkim jego interpretacja definicji „czasu pracy” i „okresu odpoczynku”, która miała destrukcyjny wpływ na równowagę regulacyjną istniejącą w wielu państwach członkowskich<sup>12</sup>.

47. Dyrektywa, definiując pojęcie *czasu pracy* użyteczne do stosowania przewidzianej w niej ochrony, obejmuje bowiem „każdy okres, podczas którego pracownik *pracuje, jest do dyspozycji pracodawcy oraz wykonuje swoje działania lub spełnia obowiązki*<sup>13</sup> [...]”; analogicznie *okres odpoczynku* oznacza „każdy okres, który nie jest czasem pracy” (art. 2 ust. 1 i 2).

48. Jak Trybunał wielokrotnie wyjaśniał, pojęcia „czasu pracy” i „okresu odpoczynku” w rozumieniu dyrektywy 2003/88 stanowią pojęcia prawa Unii, które należy definiować według obiektywnych kryteriów, odwołując się do systematyki i celu tej dyrektywy, zmierzającej do ustanowienia minimalnych wymagań w celu poprawy warunków życia i pracy pracowników<sup>14</sup>. Pojęcia te „nie powinny być interpretowane w świetle wymogów różnych przepisów państw członkowskich [...] Jedynie taka autonomiczna wykładnia jest w stanie zagwarantować tej dyrektywie pełną skuteczność oraz jednolite stosowanie tych pojęć we wszystkich państwach członkowskich. [...] [O]koliczność, iż w definicji pojęcia czasu pracy odwołano się do »przepisów krajowych i/lub praktyk krajowych«, nie oznacza, że państwa członkowskie mogą jednostronnie określać zakres tego pojęcia. Tym samym państwa te nie mogą uzależniać prawa pracowników do należytego uwzględnienia czasu pracy oraz powiązanych z nim okresów odpoczynku od jakichkolwiek warunków, ponieważ takie prawo wynika bezpośrednio z przepisów wyżej wymienionej dyrektywy. Jakakolwiek inna wykładnia niweczyłaby możliwość osiągnięcia celu dyrektywy 93/104<sup>15</sup> związanego z harmonizacją ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników poprzez ustalenie minimalnych wymogów”<sup>16</sup>.

49. Trybunał przyjął zatem zdecydowanie dwubiegunowe podejście: czas pracownika stanowi albo pracę, albo odpoczynek.

50. Pojęcia „czasu pracy” i „okresu odpoczynku” w rzeczywistości „są rozłączne”<sup>17</sup>. W obecnym stanie prawa Unii „okres dyżuru pełnionego przez pracownika w ramach pracy świadczonej na rzecz jego pracodawcy może być albo »czasem pracy«, albo »okresem odpoczynku«”<sup>18</sup>.

51. Według doktryny „zaletą tego dwubiegunowego systemu jest jego prostota, ale nie jest on pozbawiony wad”<sup>19</sup>. Stwierdzono bowiem między innymi, że mimo iż w okresie pozostawania w gotowości do pracy pracownik nie wykonuje żadnej pracy, jego swoboda przemieszczania się, jakoś jego snu i możliwość skupienia się na swoich sprawach są ograniczone, nawet jeśli nie są one całkowicie wykluczone. Może się zdarzyć, że w przypadku uznania danego okresu pozostawania w gotowości do pracy za odpoczynek pracownik ów pozostaje systematycznie w gotowości do pracy między dwoma okresami pracy.

12 Zobacz podobnie w piśmiennictwie V. Leccese, Directive n. 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time, [w:] E. Ales, M. Bell, O. Deinert, S. Robin-Olivier (editors), *International and European Labour Law. Article-by-Article Commentary*, Baden-Baden, Nomos Verlagsgesellschaft, 2018, s. 1285–1332, w szczególności s. 1291.

13 Wyróżnienie moje.

14 Zobacz wyroki: z dnia 21 lutego 2018 r., Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, pkt 62); z dnia 10 września 2015 r., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, pkt 27).

15 Takiego samego jak – o czym wspomniano powyżej – cel dyrektywy 2003/88, do której w dalszym ciągu zastosowanie ma dokonana już przez Trybunał wykładnia przepisów poprzednio obowiązującej dyrektywy.

16 Zobacz wyrok z dnia 9 września 2003 r., Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, pkt 58, 59).

17 Zobacz wyroki: z dnia 21 lutego 2018 r., Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, pkt 55); z dnia 3 października 2000 r., Simap (C-303/98, EU:C:2000:528, pkt 47); z dnia 10 września 2015 r., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, pkt 26).

18 Zobacz wyrok z dnia 21 lutego 2018 r., Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, pkt 55).

19 F. Kéfer, J. Clesse, Le temps de garde inactif, entre le temps de travail et le temps de repos, *Revue de la Faculté de droit de l'Université Liège*, 2006, s. 161.



52. W związku z tym w doktrynie dyskutowano nad możliwością wyodrębnienia tertium genus między czasem pracy i odpoczynkiem<sup>20</sup>.

53. Na obecnym etapie, chociaż zrozumiałe są wymogi leżące u podstaw propozycji zmiany istniejącej sztywnej dychotomii<sup>21</sup>, moim zdaniem taka zmiana może zostać ewentualnie wprowadzona jedynie przez prawodawcę europejskiego.

54. Pragnę w tym względzie zauważyć, że przy ewentualnym wprowadzeniu „strefy niejednoznaczności” między pracą a odpoczynkiem<sup>22</sup> dostrzegam pewne zagrożenie, jeśli chodzi o konkretne stosowanie we wszystkich państwach, a wobec tego jeśli chodzi o pewność prawa.

55. W każdym razie złamanie tej dychotomii w drodze wykładni wydaje mi się bardzo trudne w świetle jasnego i jednoznacznego brzmienia uregulowania: każdy okres, który nie jest objęty zakresem czasu pracy, jest okresem odpoczynku<sup>23</sup>.

56. Jeśli chodzi o elementy charakteryzujące pojęcie czasu pracy, o których mowa w art. 2 dyrektywy 2003/88, zostały one skutecznie podsumowane w następujący sposób: 1) kryterium przestrzenne (pozostawanie w miejscu pracy); 2) kryterium kierownictwa (pozostawanie do dyspozycji pracodawcy); 3) kryterium zawodowe (wykonywanie czynności lub pełnienie obowiązków pracowniczych)<sup>24</sup>.

57. Jak się przekonamy, Trybunał, mając na uwadze wykładnię celowościową, musiał odstąpić od literalnej wykładni tego przepisu dyrektywy<sup>25</sup>.

58. W wyrokach dotyczących dyżuru Trybunał przyjął bowiem spójne i rozwojowe orzecznictwo, zapewniając solidną wykładnię pojęć czasu pracy i odpoczynku w celu przypisania do każdego z tych pojęć okresów spędzonych przez pracownika w tej konkretnej sytuacji.

59. Już w pierwszych wyrokach dotyczących tej kwestii<sup>26</sup> Trybunał wskazał dwie hipotezy: 1) dyżur pełniony na zasadzie fizycznej obecności w miejscu pracy (okres dyżuru w miejscu pracy); 2) dyżur, w ramach którego z pracownikami można się skontaktować o każdej porze, lecz nie są oni zobowiązani do pozostawania w miejscu pracy (okres pozostawania w stałej gotowości do pracy).

20 Zobacz m.in. A. Supiot, *Alla ricerca della concordanza dei tempi (le disavventure europee del „tempo di lavoro”)*, [w:] Lav. dir., 1997, s. 15 i nast.; natomiast w piśmiennictwie włoskim, P. Ichino, *L’orario di lavoro e i riposi*. Artt. 2107–2109, [w:] P. Schlesinger (ed.), *Il Codice Civile. Commentario*, Milano, Giuffrè Editore, 1987, s. 27. Zobacz niedawno: J.-E. Ray, *Les astreintes, un temps du troisième type*, *Dr. soc.* (F), 1999, s. 250; J. Barthelemy, *Temps de travail et de repos: l’apport du droit communautaire*, *Dr. soc.* (F), 2001, s. 78.

21 Zobacz L. Mitrus, *Potential implications of the Matzak judgement (quality of rest time, right to disconnect)*, [w:] *European Labour Law Journal*, 2019, s. 393, zdaniem którego „dwubiegunowy stosunek między »czasem pracy« a »okresem odpoczynku« nie zawsze odpowiada potrzebom obecnego rynku pracy”.

22 Uczestnicy obecni na rozprawie opowiedzieli się przeciwko wprowadzeniu tertium genus między pracą a odpoczynkiem.

23 Jedynym czynnikiem, niezwiązanym z celami dyrektywy 2003/88, który ustawodawcy krajowi mogą wykorzystać w celu dalszego uelastyczniania pojęcia czasu pracy, w rozumieniu wynagrodzenia za ograniczenia nałożone na pracownika w okresie pozostawania w stałej gotowości do pracy, jest wynagrodzenie. Trybunał potwierdził bowiem zasadę swobody ustawodawstw krajowych w zakresie wprowadzania zróżnicowanych wynagrodzeń w sytuacjach, w których pracownik pozostaje w okresach stałej gotowości do pracy; zob. wyrok z dnia 21 lutego 2018 r., *Matzak* (C-518/15, EU:C:2018:82, pkt 52), w którym stwierdzono, iż „wykładni art. 2 dyrektywy 2003/88 należy dokonywać w ten sposób, że nie nakłada on na państwa członkowskie obowiązku określenia wynagrodzenia przysługującego pracownikowi za okresy dyżuru domowego takie jak rozpatrywane w postępowaniu głównym w zależności od kwalifikacji tych okresów jako »czas pracy« i »okres odpoczynku«”; zob. postanowienie z dnia 4 marca 2011 r., *Grigore* (C-258/10, niepublikowane, EU:C:2011:122, pkt 84), w którym stwierdzono, iż „wykładni dyrektywy 2003/88 należy dokonywać w ten sposób, że obowiązek pracodawcy wypłacenia wynagrodzeń oraz dodatków, które można uznać za wynagrodzenia za okres, w którym strażnik leśny jest zobowiązany zapewnić ochronę obrębu leśnego, za który ponosi odpowiedzialność, nie jest objęty zakresem tej dyrektywy, lecz zakresem odpowiednich przepisów prawa krajowego”.

24 Zobacz opinia rzecznika generalnego Y. Bota w sprawie *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras* (C-266/14, EU:C:2015:391, pkt 31) i piśmiennictwo tam przytoczone w przypisie 12.

25 Podobne stanowisko zajęła także Komisja w swoich uwagach na piśmie w pkt 40.

26 Zobacz wyrok z dnia 3 października 2000 r., *Simap* (C-303/98, EU:C:2000:528, pkt 48–50).

60. Pierwszy przypadek nie stwarza szczególnych problemów interpretacyjnych, ponieważ jest obecnie bezsporne, że należy przyjąć, iż okres, w którym pracownik jest zobowiązany do tego, aby być obecnym i dyspozycyjnym w miejscu pracy w celu świadczenia pracy, jest okresem wykonywania obowiązków zawodowych, w związku z czym jest czasem pracy<sup>27</sup>, nawet wtedy, gdy pracownik nie wykonuje konkretnie żadnych czynności związanych z pracą.

61. Drugi przypadek, którego dotyczy również niniejsza sprawa, jest niewątpliwie dużo bardziej złożony z punktu widzenia wykładni.

62. W przypadku pozostawania w gotowości do pracy Trybunał określił bowiem różne zasady, również ze względu na zadane pytania prejudycjalne, które to zasady można jednak konsekwentnie sprowadzić do wyżej wymienionego podejścia celowościowego.

63. Najpierw określono je w wyroku Simap dotyczącym lekarzy pełniących dyżury w oddziałach ratunkowych w zakładzie opieki zdrowotnej. Musieli oni być obecni w miejscu pracy przez część czasu, natomiast przez pozostałą część musiała po prostu pozostawać możliwość „skontaktowania się” z nimi.

64. Co się tyczy drugiej sytuacji, mimo iż lekarze pozostawali do dyspozycji pracodawcy w zakresie, w jakim musiała istnieć możliwość skontaktowania się z nimi, mogli oni dysponować swoim czasem w sposób bardziej swobodny i skupić się na swoich sprawach. Czas ten należał zatem do kategorii „okresu odpoczynku”, z wyjątkiem czasu faktycznie spędzonego w pracy w wyniku wezwania.

65. Sprawa Matzak<sup>28</sup> różni się od sprawy Simap tym, że pracownik nie znajduje się w *miejscu pracy*, aby *niezwłocznie* odpowiedzieć na wezwanie, lecz pozostaje w *miejscu wyznaczonym przez pracodawcę*<sup>29</sup> (w tym przypadku w miejscu zamieszkania pracownika) i jest on zobowiązany odpowiedzieć na wezwanie w *ciągu ośmiu minut*.

66. Trybunał orzekł zasadniczo, że należy przyjąć, iż pozostawanie w gotowości do pracy, takie jak w przypadku R. Matzaka, jest w całości czasem pracy, ponieważ mimo że R. Matzak nie świadczył pracy w miejscu pracy, podlegał on ograniczeniom geograficznym (możliwość skontaktowania się w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę) i czasowym (obowiązek stawienia się po wezwaniu w miejscu pracy w bardzo krótkim czasie), które znacznie ograniczały swobodę pracownika w zakresie skupienia się na sprawach osobistych, jak i towarzyskich w czasie odpoczynku.

67. Trybunał stwierdził, że pozostawanie w „miejscu wyznaczonym przez pracodawcę” jest równoznaczne z przebywaniem „w miejscu pracy”, ponieważ jest ono powiązane z okolicznością, że odpowiedź na wezwanie musi nastąpić w tak krótkim czasie, że niemal „natychmiastowo”.

68. W związku z tym Trybunał, jak to już uczynił w odniesieniu do dyżurów pełnionych w miejscu pracy<sup>30</sup>, wywnioskował ze współlistnienia dwóch elementów pojęcia czasu pracy istnienie trzeciego elementu: pozostawanie w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę i dyspozycyjność do wykonania pracy również stanowią wykonywanie pracy tylko w przypadku, gdy czas odpowiedzi na wezwanie jest szczególnie ograniczony.

27 Zobacz wyrok z dnia 3 października 2000 r., Simap (C-303/98, EU:C:2000:528, pkt 48).

28 Dotycząca, jak wiadomo, dyżuru strażaka ochotnika pełnionego w systemie „dyżuru pod telefonem”, który w czasie pozostawania w gotowości do pracy musiał pozostawać w miejscu zamieszkania w oczekiwaniu na wezwanie, na które miał obowiązek odpowiedzieć, pod groźbą kary dyscyplinarnej, poprzez stawienie się w remizie w ciągu ośmiu minut, już w swoim ubraniu roboczym.

29 Wyróżnienie moje.

30 W tym przypadku ze współlistnienia dwóch elementów pojęcia czasu pracy zawartego w art. 2 dyrektywy 2003/88 (elementu przestrzennego, to znaczy pozostawanie w miejscu pracy, oraz elementu kierownictwa, to znaczy pozostawanie do dyspozycji pracodawcy) Trybunał wywiódł istnienie trzeciego elementu (elementu zawodowego, to znaczy wykonywanie czynności lub pełnienie obowiązków pracowniczych).

69. Z orzecznictwa Trybunału można zatem wywieść, że aby przyjąć, że okres pozostawania w stałej gotowości do pracy jest czasem pracy, spełnione muszą być trzy przesłanki: 1) pracownik musi pozostawać w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę; 2) pracownik musi pozostawać do dyspozycji pracodawcy, aby odpowiedzieć na wezwanie; 3) czas odpowiedzi na wezwanie musi być szczególnie ograniczony.

70. W ramach niniejszej sprawy Trybunał musi dokonać oceny, czy w świetle kilkakrotnie przywoływanej wykładni celowościowej dyrektywy 2003/88 istnienie tych elementów jest zawsze konieczne do tego, aby przyjąć, że okres pozostawania w gotowości do pracy jest czasem pracy, oraz czy obowiązki te powinny być oceniane *in concreto* w świetle ograniczeń nakładanych na pracownika w celu ustalenia, czy mogą one stanowić przeszkodę dla jego rzeczywistej możliwości skupienia się na swoich sprawach w okresie odpoczynku.

### ***C. Pytania prejudycjalne: ograniczenia nałożone przez pracodawcę i rzeczywisty odpoczynek***

71. Poprzez wszystkie trzy pytania prejudycjalne sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy wykładni art. 2 pkt 1 i 2 dyrektywy 2003/88 należy dokonywać w ten sposób, że w okolicznościach niniejszej sprawy wymagane od pracownika pozostawanie w stałej gotowości do pracy należy zakwalifikować jako „czas pracy”, czy też przeciwnie, jako „okres odpoczynku” w rozumieniu definicji zawartych w tej dyrektywie.

72. Opisane przez sąd odsyłający szczególne okoliczności, które spowodowały powzięcie przez niego wątpliwości co do tego, czy sytuacje przeanalizowane już przez Trybunał mogą obejmować przypadek taki jak będący przedmiotem jego oceny, są następujące: a) okoliczność, że pracownik musiał pozostawać do dyspozycji pod telefonem i, w razie potrzeby, stawić się w miejscu pracy w ciągu godziny; b) okoliczność, że pracownik przebywał w mieszkaniu zorganizowanym w miejscu, w którym wykonywał on pracę, ponieważ uwarunkowania geograficzne obszaru uniemożliwiały (lub utrudniały) codzienny powrót do jego miejsca zamieszkania; c) okoliczność, że chodziło o obszar, w którym możliwości spędzania czasu wolnego były ograniczone ze względu na jego uwarunkowania geograficzne.

73. Ocena, jakiej należy dokonać w świetle powyższych uwag, dotyczy: miejsca, w którym pracownik zobowiązany jest znajdować się w okresie pozostawania w gotowości do pracy; czasu reakcji po otrzymaniu wezwania; uwarunkowań geograficznych miejsca pracy.

74. Jeśli chodzi o pierwszy element, to znaczy element przestrzenny, z akt sprawy jasno wynika – a okoliczność ta została również potwierdzona na rozprawie – że w okresie pozostawania w gotowości do pracy pracownik nie był prawnie zobowiązany do przebywania w miejscu pracy ani nawet w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę: mógł on bowiem swobodnie dysponować swoim czasem w wybranym przez siebie miejscu, a jedynym nałożonym na niego ograniczeniem była reakcja na wezwanie w ciągu jednej godziny.

75. Drugi element, czyli element czasu, wydaje się daleki od tego, aby można było uznać go za bliski reakcji „natychmiastowej”: jedna godzina wydaje się bowiem odpowiednim czasem reakcji umożliwiającym zaplanowanie okresu odpoczynku w oczekiwaniu na wezwanie.

76. Jak wynika z pytań prejudycjalnych, to trzeci element, dotyczący szczególnych uwarunkowań geograficznych obszaru, w którym znajduje się miejsce pracy, budzi wątpliwości sądu krajowego co do tego, czy czas, przez jaki pracownik pozostawał w gotowości do pracy, rzeczywiście może być uznany za okresy odpoczynku. Z akt sprawy wynika bowiem, że stacja telewizyjna, w której pracownik jest zatrudniony, znajduje się w górach wysokich, z dala od obszarów zamieszkałych, i jest ona połączona z doliną wyciągiem narciarskim działającym tylko w pewnych okresach; że pracownik nie posiada własnego środka transportu, gdyż na początku i na końcu okresu, który spędza w stacji telewizyjnej,

jest on przywożony i odwożony przy użyciu środków transportu pracodawcy; że dotarcie do miejsca zamieszkania pracownika nie jest możliwe w ciągu jego dnia pracy oraz że w związku z tym jest on zmuszony do pozostawania w pomieszczeniach przyległych do stacji telewizyjnej przez cały okres, w mieszkaniu oddanym mu do dyspozycji przez pracodawcę.

77. Moim zdaniem taka okoliczność, to znaczy szczególne uwarunkowanie geograficzne miejsca pracy, nie może wpłynąć na zmianę kwalifikacji okresu pozostawania w gotowości do pracy z czasu odpoczynku na czas pracy ani z punktu widzenia odległości od miejsca zamieszkania pracownika i związanej z nią trudności w dotarciu do tego miejsca, ani z punktu widzenia ograniczenia możliwości spędzania czasu wolnego przez pracownika.

78. Miejsce pracy stanowi decyzję organizacyjną przedsiębiorcy, a wyznaczenie określonego miejsca pracy pracownika należy do uprawnień kierowniczych pracodawcy. Pracownik jest zatem zobowiązany do wykonania swojego obowiązku świadczenia pracy w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę w interesie przedsiębiorstwa.

79. W odniesieniu do pierwszej kwestii okoliczność, że praca musi być świadczona w miejscu odległym od miejsca zamieszkania pracownika, jest bardzo częstym i powszechnie znanym zjawiskiem<sup>31</sup>, a w bardzo wielu przypadkach dotarcie przez pracownika do jego miejsca zamieszkania po zakończeniu pracy jest niemożliwe lub szczególnie trudne.

80. W takich przypadkach pracownik może zmienić swoje miejsce zamieszkania w zależności od potrzeb wynikających z pracy lub spędzić część tygodnia albo nawet dłuższe okresy z dala od domu. Pracodawca nie może być zobowiązany do wyznaczenia miejsca pracy w zależności od miejsca zamieszkania pracownika.

81. Ponadto w niektórych sytuacjach lokalizacja miejsca, w którym wykonywana jest praca, jest ze swej natury odległa od obszarów zamieszanych i może prowadzić do tego, że pracownik będzie pozostawać z dala od swojego miejsca zamieszkania nawet przez bardzo długi okres: dotyczy to na przykład pracy na morzu, takiej jak praca na platformach wiertniczych.

82. Wreszcie taka okoliczność nie zależy bezpośrednio od obowiązku pozostawania w stałej gotowości do pracy: cechy opisane w aktach sprawy wydają się bowiem wykluczać, by pracownik mógł codziennie wracać do domu, nawet w przypadku braku obowiązków związanych z pozostawaniem w gotowości do pracy.

83. Wynika z tego, że oddalenie miejsca pracy, w szczególności jeśli jest ono tymczasowe, od miejsca zamieszkania pracownika nie może mieć żadnego znaczenia dla kwalifikacji okresu pozostawania w gotowości do pracy.

84. Co więcej, nowoczesne technologie znacznie bardziej niż w przeszłości umożliwiają „utrzymanie kontaktu” z rodziną i bliskimi nawet na odległość.

85. W odniesieniu do drugiego aspektu ograniczona możliwość spędzania wolnego czasu przez pracownika wydaje się być kryterium, które nie może mieć wpływu na kwalifikację okresu pozostawania w gotowości do pracy.

<sup>31</sup> Podobne stanowisko zajęła także Komisja w uwagach na piśmie, pkt 61.



86. Prawo Unii gwarantuje bowiem pracownikowi prawo do korzystania z okresów odpoczynku na przemian z okresami pracy, aby umożliwić mu odzyskanie sił psychicznych i fizycznych. Również pojęcie „odpowiedniego odpoczynku”<sup>32</sup> gwarantuje jedynie, że pracownicy powinni mieć regularne okresy odpoczynku, które są wystarczająco długie i nieprzerwane w celu zapewnienia, że w wyniku zmęczenia lub innych nieregularnych harmonogramów pracy pracownicy nie będą powodować wypadków, w których poszkodowanymi będą oni sami, inni pracownicy lub osoby trzecie, oraz nie doznają uszczerbku na zdrowiu zarówno krótkoterminowo, jak i w dłuższym okresie.

87. Sama okoliczność, że pracownikowi ogranicza się, a nie całkowicie uniemożliwia, spędzanie czasu wolnego, wydaje się w pełni zgodna z pojęciem okresu odpowiedniego odpoczynku, o którym mowa powyżej.

88. W niniejszej sprawie z akt sprawy, a nawet z niektórych wyjaśnień przedstawionych przez strony na rozprawie wynika, że pracownik, choć w szczególnym kontekście geograficznym, był w stanie podjąć różne aktywności w okresie pozostawania w gotowości do pracy<sup>33</sup>.

89. Jeśli chodzi wreszcie o udostępnienie pracownikowi zakwaterowania w pobliżu miejsca pracy, okoliczność ta nie może mieć wpływu na kwalifikację okresu pozostawania w gotowości do pracy. W sprawie Grigore Trybunał rozstrzygnął już ową kwestię w ten sposób, że zakwalifikowanie okresu pozostawania w stałej gotowości do pracy jako „czasu pracy” w rozumieniu art. 2 pkt 1 dyrektywy 2003/88 nie zależy od udostępnienia mieszkania służbowego<sup>34</sup>.

90. W niniejszej sprawie wydaje mi się zatem – z zastrzeżeniem ustaleń faktycznych, których dokonanie należy do sądu krajowego – że można stwierdzić, iż częściowe ograniczenia swobody przemieszczania się i swobody skupienia się na sprawach osobistych i towarzyskich nie wynikają bezpośrednio z ograniczeń nałożonych przez pracodawcę, lecz ze szczególnych obiektywnych okoliczności, które nie są związane z odpowiedzialnością umowną pracodawcy i które nie mogą mieć wpływu na rzeczywisty charakter odpoczynku pracownika w okresach pozostawania w stałej gotowości do pracy.

91. Tym samym, dla rozstrzygnięcia niniejszego sporu potwierdzenie znajdują zasady wypracowane dotychczas przez Trybunał: czynnikami decydującymi o zakwalifikowaniu okresu pozostawania w gotowości do pracy jako czasu pracy są ograniczenia nałożone przez pracodawcę, które sprawiają, że pracownik nie jest w stanie skorzystać z odpowiedniego odpoczynku<sup>35</sup>.

92. Kolejnym elementem, który Trybunał mógłby dodać w ramach niniejszej sprawy, również z punktu widzenia wielokrotnie przytaczanej wykładni celowościowej pojęć zawartych w dyrektywie 2003/88, jest to, że okoliczności, iż pracownik znajduje się w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, nie należy uważać za element konieczny do zakwalifikowania okresu pozostawania w stałej gotowości do pracy jako czasu pracy, lecz wystarczy, aby pracownik pozostawał do dyspozycji pracodawcy i był zobowiązany do podjęcia działania w celu wykonania swej rzeczywistej pracy w bardzo krótkim czasie.

32 Artykuł 2 pkt 9 dyrektywy 2003/88.

33 Pracodawca stwierdził bowiem, że z postępowania głównego wynika, iż w okresie pozostawania w gotowości do pracy pracownicy skupiali się na różnych sprawach i aktywnościach: jedni jeździli na nartach, spacerowali, inni zjeżdżali kolejką linową do doliny, robili zakupy lub oglądali filmy czy seriale telewizyjne (protokół z rozprawy, s. 6).

34 Zobacz postanowienie z dnia 4 marca 2011 r., Grigore (C-258/10, niepublikowane, EU:C:2011:122, pkt 70).

35 Zobacz podobnie także V. Leccese, *Il diritto del lavoro europeo: l'orario di lavoro. Un focus sulla giurisprudenza della Corte di giustizia*, 2016, niepublikowany, o ile wiadomo, ale dostępny na stronie internetowej [http://giustizia.lazio.it/appello.it/form\\_conv\\_didattico/Leccese%20-%20Diritto%20lavoro%20europeo%20e%20orario%20lavoroLECCESE.pdf](http://giustizia.lazio.it/appello.it/form_conv_didattico/Leccese%20-%20Diritto%20lavoro%20europeo%20e%20orario%20lavoroLECCESE.pdf), s. 7, zgodnie z którym „niewątpliwie podstawą całego rozumowania jest właśnie podejście celowościowe, które określa, czy odpoczynek przysługujący pracownikowi jest odpowiedni w stosunku do celu wyznaczonego w dyrektywie” [tłumaczenie własne].



93. Jak wynika z niedawnego wyroku Matzak, Trybunał zinterpretował w sposób elastyczny wyrażenia użyte w dyrektywie, która wśród wymogów dotyczących czasu pracy wprowadza pojęcie „pracuje”, oznaczające nie tylko miejsce pracy, lecz także inne miejsce wyznaczone przez pracodawcę.

94. Gdy pracownik nie znajduje się w miejscu pracy, co miało miejsce w niektórych wcześniejszych sprawach rozpatrywanych przez Trybunał, decydujące znaczenie ma właśnie podporządkowanie ograniczeniom narzuconym przez pracodawcę, w szczególności czas reakcji na wezwanie, a nie okoliczność, że pracownik znajduje się w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub w pobliżu miejsca pracy.

95. W sprawach Grigore i Tyco okoliczność, czy pracownik znajdował się, czy też nie znajdował się w określonym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub w pobliżu miejsca pracy, została bowiem uznana za neutralną w stosunku do kwalifikacji okresu pozostawania w gotowości do pracy.

96. W sprawie Grigore Trybunał, uznając, że przyznanie służbowego mieszkania w pobliżu miejsca pracy nie stanowi czynnika decydującego dla zakwalifikowania okresu pozostawania w gotowości do pracy jako czasu pracy lub odpoczynku, pozostawił jednak sądowi krajowemu ocenę w oparciu o następujące kryterium: okres pozostawania w gotowości do pracy mógłby zostać uznany za czas pracy, gdyby stwierdzono, że istnieją „obowiązki, które uniemożliwiają danemu pracownikowi wybór miejsca pobytu w okresach niewykonywania pracy”. Gdyby bowiem stwierdzono, że obowiązki te istnieją, „należałoby uznać je za wchodzące w zakres wykonywania obowiązków służbowych”<sup>36</sup>.

97. W sprawie Tyco<sup>37</sup> Trybunał orzekł natomiast, że w przypadku takim jak rozpatrywany w postępowaniu głównym czas podróży pracowników, którzy nie mają stałego miejsca pracy, pomiędzy ich miejscem zamieszkania a klientami wskazanymi przez pracodawcę należy uznać za czas pracy, ponieważ, mimo iż pracownicy ci mieli pewną swobodę w czasie podróży, byli oni jednak zobowiązani do działania zgodnie ze szczegółowymi poleceniami pracodawcy.

98. Orzecznictwo Trybunału w kontekście wykładni celowościowej, o której wspomniałem już kilkakrotnie, prowadzi mnie do wniosku, że decydującym czynnikiem przy kwalifikacji okresów pozostawania w gotowości do pracy jest stopień ograniczeń wynikających z podporządkowania służbowego pracownika pracodawcy, w szczególności czas reakcji na wezwanie.

99. Czas reakcji na wezwanie jest czynnikiem decydującym, ponieważ wpływa on bezpośrednio, obiektywnie i jednoznacznie na swobodę pracownika w zakresie skupienia się na jego sprawach, a w istocie na swobodę odpoczynku: czas reakcji na wezwanie wynoszący kilka minut nie pozwala na żadne, nawet podlegające zmianie, planowanie własnego okresu odpoczynku.

100. Natomiast rozsądny czas reakcji na wezwanie pozwala pracownikowi skupić się na innych sprawach w okresie pozostawania w gotowości do pracy, przy czym pracownik wie, że może zostać wezwany do stawienia się w pracy.

<sup>36</sup> Zobacz postanowienie z dnia 4 marca 2011 r., Grigore (C-258/10, niepublikowane, EU:C:2011:122, pkt 68).

<sup>37</sup> Zobacz wyrok z dnia 10 września 2015 r., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578).

101. Moim zdaniem czas reakcji ma również wpływ na miejsce, w którym pracownik powinien się znajdować w okresie pozostawania w gotowości do pracy<sup>38</sup>: jest oczywiste, że bardzo krótki czas reakcji wymaga od pracownika przebywania w okresie pozostawania w gotowości do pracy w określonej odległości geograficznej, która jest zasadniczo wyznaczona przez pracodawcę<sup>39</sup>. Nawet gdyby ta ostatnia okoliczność nie wymagała od pracownika przebywania w określonym miejscu, lecz wymagała od niego bardzo krótkiego czasu reakcji na wezwanie, w rzeczywistości stanowiłaby również istotne ograniczenie jego swobody przemieszczania się.

102. Uważam zatem, że decydującej roli w zakresie uznania okresu pozostawania w gotowości do pracy za czas odpoczynku lub pracy nie odgrywa miejsce, w którym pracownik się znajduje w tym okresie, lecz ograniczenie swobody przemieszczania się pracownika, wynikające z wymaganego czasu reakcji na wezwanie.

103. Nie dostrzegam bowiem znaczących różnic, jeśli chodzi o ograniczenia dla pracownika, między sytuacją, w której jest on zobowiązany do pozostania w miejscu zamieszkania w okresie pozostawania w gotowości do pracy, a sytuacją, w której nie ma on tego obowiązku, lecz jest zobowiązany do zareagowania na wezwanie w szczególnie krótkim czasie.

104. Jak już wspomniałem powyżej, moim zdaniem to stopień ograniczeń wynikających z podporządkowania służbowego pracodawcy ma decydujące znaczenie w kwalifikowaniu okresu pozostawania w gotowości do pracy jako czasu pracy lub odpoczynku. Ograniczenia wynikające z takiego podporządkowania mogą być rozmaite, ale w pierwszej kolejności za decydujący należy uznać czas reakcji na wezwanie.

105. Obowiązek przebywania w określonym miejscu w okresie pozostawania w gotowości do pracy może odgrywać pewną rolę jako przejaw wyżej wymienionego stopnia podporządkowania służbowego pracodawcy jedynie w ramach oceny całościowej.

106. Nawet analizując sytuację z punktu widzenia pracodawcy, osiągalność pracownika za pomocą mobilnych urządzeń elektronicznych (telefonów komórkowych, tabletów, laptopów), pozwalających na skontaktowanie się z nim w dowolnej chwili, sprawia, że okoliczność, iż pracodawca wymaga, aby w okresie pozostawania w gotowości do pracy pracownik był fizycznie obecny w wyznaczonym przez niego miejscu, jest mniej uzasadniona i mniej zrozumiała. Podstawowe znaczenie dla pracodawcy ma *okres*, w ciągu którego pracownik, niezależnie od tego, gdzie się znajduje, powinien być w stanie dotrzeć do miejsca wyznaczonego mu przez pracodawcę.

107. Po określeniu czynnika decydującego dla kwalifikacji okresu pozostawania w gotowości do pracy jako czasu pracy lub odpoczynku, konieczne jest podanie sądom krajowym pewnych dodatkowych kryteriów, które można stosować, w przypadku gdy główne ograniczenie, to znaczy czas reakcji na wezwanie, nie jest na tyle krótki, aby uniemożliwić rzeczywisty odpoczynek pracownika.

108. Uważam, że w przypadku gdy czas reakcji na wezwanie jest tak krótki, to znaczy gdy w rzeczywistości jest on ograniczony do kilku minut, okoliczność ta wystarcza do zakwalifikowania okresu pozostawania w gotowości do pracy jako czasu pracy, bez potrzeby dalszej analizy, zważywszy na uwagi przedstawione powyżej. Swoboda przemieszczania się pracownika jest wówczas tak ograniczona, że należy przyjąć, iż miejsce, w którym pracownik się znajduje, również podlega ograniczeniom narzuconym przez pracodawcę.

<sup>38</sup> Obowiązek zareagowania na wezwanie w szczególnie krótkim czasie „ogranicza swobodę pracownika w zakresie dysponowania jego czasem. Wiąże się to z ograniczeniami geograficznymi i czasowymi aktywności pracownika”; zob. L. Mitrus, Potential implications of the Matzak judgment (quality of rest time, right to disconnect), *European Labour Law Journal*, 2019, s. 391.

<sup>39</sup> A. Frankart i M. Glorieux, *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 S. Gilsoni i L. Dear), Anthémis, Limal, 2011, s. 374.

109. Jeżeli natomiast czas reakcji na wezwanie jest krótki, ale nie na tyle, aby niemal całkowicie uniemożliwić pracownikowi swobodę wyboru miejsca, w którym będzie on przebywać w okresie pozostawania w gotowości do pracy, pomocne mogą być dodatkowe kryteria, które należy rozpatrywać łącznie, przypisując znaczenie ogólnemu efektowi, jaki mogą wywierać wszystkie warunki wdrażania systemu pozostawania w gotowości do pracy na odpoczynek pracownika: czy nałożone ograniczenia globalnie ograniczają możliwość skupienia się pracownika na jego sprawach osobistych i życiu rodzinnym oraz jego swobodę przemieszczania się z miejsca pracy, czy też są one na tyle duże, że niemal całkowicie uniemożliwiają wspomnianą możliwość i swobodę? Jest bowiem oczywiste, że okres pozostawania w gotowości do pracy nakłada pewne ograniczenia na swobodę pracownika. Celem prawa Unii jest uniknięcie sytuacji, w której takie ograniczenia byłyby na tyle inwazyjne, że uniemożliwiałyby pracownikowi rzeczywisty odpoczynek.

110. Mam przez to na myśli uwagę, jaką należy zwrócić na rzeczywisty charakter odpoczynku pracownika. Byłbym natomiast bardziej ostrożny w stosowaniu jako kryterium, zaproponowanego również w sposób autorytatywny<sup>40</sup>, „jakości czasu”, z którego pracownik może korzystać, gdy pozostaje w gotowości do pracy. Uważam bowiem, że takie kryterium może okazać się nadmiernie subiektywne i w związku z tym może podlegać różnym interpretacjom sądów krajowych, również ze względu na różny stopień wrażliwości w poszczególnych krajach, co nie byłoby korzystne dla pewności prawa.

111. W uwagach na piśmie i podczas rozprawy obecni na niej uczestnicy<sup>41</sup> zaproponowali szereg kryteriów obejmujących ograniczenia, od których może zależeć kwalifikacja okresu pozostawania w gotowości do pracy jako czasu pracy lub odpoczynku: obligatoryjny lub nieobligatoryjny charakter reakcji na wezwanie; margines swobody pracownika w stosunku do wezwania (możliwość interwencji na odległość, ewentualna możliwość zastąpienia danego pracownika innym pracownikiem); wprowadzenie sankcji za brak interwencji lub zwłokę w reakcji na wezwanie; stopień pilności interwencji, poziom odpowiedzialności pracownika, szczególne cechy dotyczące zawodu, odległość, jaką należy pokonać od miejsca, w którym znajduje się pracownik, do miejsca jego powrotu do pracy; ograniczenia geograficzne, które mogą spowolnić dotarcie do miejsca pracy, konieczność noszenia odzieży roboczej, dostępność pojazdu służbowego.

112. Ponadto kryterium rozsądnego oczekiwania pracownika, że zostanie on wezwany do pracy, które jest przedmiotem drugiego pytania prejudycjalnego w sprawie C-580/19, wydaje się odnosić do wpływu częstotliwości interwencji na charakter okresu rzeczywistego odpoczynku cechujący okres pozostawania w gotowości do pracy.

113. Moim zdaniem Trybunał powinien jedynie określić ogólne i obiektywne kryteria, nie zagłębiając się nadmiernie w poszczególne sytuacje i raczej pozostawiając sądom krajowym ocenę wszystkich okoliczności faktycznych.

114. Uważam, że należałoby zatem ograniczyć się do przedstawienia niektórych dodatkowych kryteriów, które powinny być stosowane w przypadkach budzących wątpliwości, jak wskazano powyżej, lecz które wchodzą w zakres wykonywania uprawnień kierowniczych pracodawcy – oraz związanego z tym podporządkowania pracownika, będącego słabszą stroną stosunku pracy – i nie wynikają z sytuacji obiektywnych pozostających poza kontrolą pracodawcy.

115. Wykluczyłbym zatem, że przedmiotem oceny mogą być okoliczności takie jak odległość, jaką należy pokonać, aby dotrzeć do miejsca wykonywania pracy (chyba że jest ono inne niż zwykle miejsce i w związku z tym nie zależy od szczególnej woli pracodawcy), lub ograniczenia geograficzne, które, jak już wspomniano, są również niezależne od uznania pracodawcy.

<sup>40</sup> Zobacz opinia rzecznik generalnej E. Sharpston w sprawie Matzak (C-518/15, EU:C:2017:619, pkt 57).

<sup>41</sup> W szczególności w sprawie C-580/19, na wspólnej rozprawie.

116. Wykluczyłbym również przywiązywanie jakiejkolwiek wagi do poziomu odpowiedzialności i konkretnych wykonywanych obowiązków: pozostawanie w gotowości do pracy jest sposobem organizacji pracy, który należy do uprawnień kierowniczych pracodawcy. Dla pracownika reakcja na wezwanie stanowi wykonanie obowiązku pracowniczego, w odniesieniu do którego powinien on wykazać się zwykłą starannością. Uważam zatem, że praca powinna być wykonywana przez pracownika na rzecz przedsiębiorstwa z takim samym zaangażowaniem i to niezależnie od zajmowanego przez niego stanowiska i poziomu odpowiedzialności. Trudno byłoby bowiem dokonać obiektywnej oceny interesu przedsiębiorstwa, ponieważ to, co może się wydawać mało istotne dla jednej osoby, może mieć ogromne znaczenie dla innej. To samo dotyczy kryterium stopnia pilności interwencji oraz charakteru i znaczenia interesów związanych z wykonywanym zadaniem.

117. Stopień presji psychologicznej wywieranej na pracownika rzeczywiście może się różnić w zależności od poziomu odpowiedzialności, jednak moim zdaniem jest to zbyt subiektywny element, aby mógł mieć znaczenie dla kwalifikacji.

118. Moim zdaniem inaczej jest w przypadku niektórych kryteriów dotyczących okoliczności zależnych od uznania pracodawcy: na przykład margines swobody pracownika w stosunku do wezwania mógłby być wykorzystany jako dodatkowe kryterium zarówno w przypadku, gdy polega on na elastyczności czasu reakcji na wezwanie, jak i w przypadku, gdy polega on na możliwości interweniowania na odległość, bez konieczności dotarcia do miejsca pracy, a także w przypadku, gdy pracownik może liczyć na możliwość zastąpienia go innym pracownikiem, który znajduje się już w miejscu pracy lub który może łatwiej do niego dotrzeć.

119. To samo odnosi się do konsekwencji przewidzianych w razie zwłoki w interwencji lub braku interwencji w przypadku wezwania w okresie pozostawania w gotowości do pracy.

120. Jak już wspomniałem, w odniesieniu do pracownika reakcja na wezwanie w przypadku pozostawania w gotowości do pracy polega na świadczeniu pracy przez pracownika. Pracodawca może jednak przewidzieć bardziej lub mniej znaczące konsekwencje w razie nienależytego wykonania obowiązku. Okoliczność, że nie są przewidziane wyraźnie sankcje za niewykonanie obowiązku lub zwłokę w jego wykonaniu oraz wysokość ewentualnych przewidzianych sankcji mogłyby mieć pewne znaczenie dla kwalifikacji okresu pozostawania w gotowości do pracy.

121. Nawet z pozoru mniej istotne okoliczności, takie jak konieczność noszenia odzieży roboczej w pracy oraz dostępność samochodu służbowego w celu dotarcia do miejsca interwencji, mogą mieć pewne znaczenie dla kwalifikacji okresu pozostawania w gotowości do pracy, w szczególności dla oceny, czy czas reakcji na wezwanie jest odpowiedni.

122. Gdyby bowiem pracownik dysponował stosunkowo krótkim czasem na reakcję na wezwanie do pracy w okresie pozostawania w gotowości do pracy, a pracodawca wymagałby od niego noszenia w tym samym okresie specjalnej odzieży o szczególnej złożoności, której założenie wymaga szczególnie długiego czasu, okoliczność ta mogłaby mieć wpływ na wspomnianą ocenę dotyczącą tego, czy czas reakcji jest odpowiedni.

123. Z drugiej strony, udostępnienie przez pracodawcę pojazdu służbowego w celu dotarcia do miejsca interwencji w przypadku wezwania, które może teoretycznie stanowić odstępstwo od przestrzegania niektórych przepisów ruchu drogowego ze względu na znaczenie interesów związanych z interwencją, mogłoby mieć wpływ na ocenę dotyczącą tego, czy czas reakcji jest odpowiedni, gdyż stanowiłoby ono ułatwienie, a zatem mogłoby prowadzić do uznania za odpowiedni również czasu reakcji, który w braku tej okoliczności mógłby wydawać się nieodpowiedni dla umożliwienia rzeczywistego odpoczynku.



124. Inna okoliczność, również zależna od uznania pracodawcy, która moim zdaniem, w przypadkach budzących wątpliwości, może mieć wpływ na kwalifikację okresu pozostawania w gotowości do pracy, dotyczy momentu zaistnienia i czasu trwania okresu pozostawania w gotowości do pracy. Jeżeli bowiem ma on często miejsce w porze nocnej lub w dni wolne od pracy lub też jest szczególnie długi, stopień uciążliwości dla pracownika jest większy niż w przypadku, gdy ma on miejsce w porze dziennej lub w dni robocze.

125. Wreszcie okoliczność dotycząca prawdopodobnej częstotliwości interwencji, która, jak już wspomniałem, jest przedmiotem drugiego pytania prejudycjalnego w sprawie połączonej C-580/19, moim zdaniem może stanowić jedną z okoliczności, które mogą być oceniane w budzących wątpliwości przypadkach, jednak bez żadnego automatyzmu: niska częstotliwość interwencji nie pozwala na zakwalifikowanie okresu pozostawania w gotowości do pracy jako odpoczynku, podobnie jak inna częstotliwość nie pozwala na uznanie go za czas pracy.

126. Elementem, który może mieć pewne znaczenie w ocenie całościowej, jest to, czy i w jakim stopniu pracownik powinien zwykle oczekiwać, że zostanie wezwany podczas dyżuru<sup>42</sup>.

127. Okoliczność ta przynajmniej częściowo należy do uprawnień kierowniczych pracodawcy, który w ramach swojej organizacji przedsiębiorstwa może dokonywać prognostycznych ocen dotyczących konieczności podjęcia interwencji.

128. Jeżeli interwencje często powtarzają się w okresach pozostawania w gotowości do pracy, zaangażowanie pracownika staje się tak znaczące, że niemal całkowicie ogranicza jego możliwość planowania czasu wolnego w tych okresach i w połączeniu z krótkim czasem reakcji na wezwanie może poważnie zagrozić rzeczywistemu charakterowi jego odpoczynku.

129. W oparciu o przedstawione powyżej kryteria zadaniem sądów krajowych będzie – po ustaleniu okoliczności konkretnej sprawy, biorąc pod uwagę ogólny wpływ, jaki wszystkie warunki wdrożenia systemu pozostawania w gotowości do pracy mogą wywierać na rzeczywisty charakter odpoczynku pracownika – zakwalifikowanie czasu pozostawania przez pracownika w gotowości do pracy jako czasu pracy lub okresu odpoczynku. Sądy krajowe muszą w szczególności ustalić, czy czas pozostawania w stałej gotowości do pracy jest co do zasady okresem odpoczynku, czy też, ze względu na szczególnie ścisłe ograniczenia wprowadzone przez pracodawcę, traci on cechy wynikające z jego charakteru i staje się czasem pracy.

#### IV. Wnioski

130. W świetle powyższych uwag proponuję, aby Trybunał odpowiedział na pytania prejudycjalne zadane przez Vrhovno sodišče Republike Slovenije (sąd najwyższy Republiki Słowenii) w następujący sposób:

- 1) Artykuł 2 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że czynnikiem decydującym do celów kwalifikacji okresu pozostawania w gotowości do pracy jako czasu pracy lub okresu odpoczynku jest stopień ograniczeń wynikających z podporządkowania pracownika pracodawcy, w szczególności czas reakcji na wezwanie.

W przypadku gdy czas reakcji na wezwanie jest krótki, ale nie na tyle, aby całkowicie uniemożliwić pracownikowi swobodę wyboru miejsca, w którym zamierza spędzić okres pozostawania w gotowości do pracy, mogą zostać uwzględnione dodatkowe kryteria, które należy rozpatrywać łącznie, biorąc pod uwagę ogólny efekt, jaki mogą wywierać wszystkie warunki wdrożenia systemu pozostawania w gotowości do pracy na odpoczynek pracownika.

<sup>42</sup> Takie stanowisko zajął rząd fiński w uwagach na piśmie przedstawionych w sprawie połączonej C-580/19 (pkt 22).



Te dodatkowe kryteria muszą wchodzić w zakres wykonywania uprawnień kierowniczych pracodawcy – oraz związanego z tym podporządkowania pracownika, będącego słabszą stroną stosunku pracy – i nie mogą wynikać z sytuacji obiektywnych pozostających poza kontrolą pracodawcy.

Mogą one na przykład obejmować margines swobody pracownika w reakcji na wezwanie, konsekwencje przewidziane w razie zwłoki w interwencji lub braku interwencji w następstwie wezwania, konieczność noszenia odzieży roboczej w pracy, dostępność pojazdu służbowego w celu dotarcia do miejsca interwencji, moment zaistnienia i czas trwania okresu pozostawania w gotowości do pracy, prawdopodobną częstotliwość interwencji.

Nie wydaje się, by w okolicznościach niniejszej sprawy okres pozostawania w gotowości do pracy przez pracownika, który wykonuje swe obowiązki w trudno dostępnym miejscu, bez ograniczeń dotyczących lokalizacji nałożonych przez pracodawcę i który musi zareagować na wezwanie w ciągu jednej godziny – z zastrzeżeniem ustaleń faktycznych, których dokonanie należy do sądu krajowego w oparciu o przedstawione powyżej kryteria – mógł być zakwalifikowany jako „czas pracy”.

- 2) Okoliczność, że w pewnych okresach pracownik przebywa w mieszkaniu znajdującym się w miejscu, w którym wykonuje on pracę (telewizyjne centrum nadawcze), ponieważ uwarunkowania geograficzne tego miejsca uniemożliwiają (lub utrudniają) codzienny powrót do jego miejsca zamieszkania, nie ma wpływu na kwalifikację prawną okresu pozostawania w gotowości do pracy.
- 3) Odpowiedź udzielona na poprzednie pytania – z zastrzeżeniem ustaleń faktycznych, których dokonanie należy do sądu krajowego w oparciu o przedstawione powyżej kryteria – nie będzie inna, w przypadku gdy chodzi o miejsce, w którym możliwości spędzania czasu wolnego są ograniczone ze względu na uwarunkowania geograficzne miejsca, i w przypadku gdy pracownik jest bardziej ograniczony w zakresie dysponowania własnym czasem i skupienia się na swoich sprawach (w porównaniu z sytuacją, gdyby pozostawał w domu).