



Zbiór Orzeczeń

OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO
GIOVANNIEGO PITRUZZELLI
przedstawiona w dniu 6 października 2020 r.¹

Sprawa C-580/19

RJ
przeciwko
Stadt Offenbach am Main

[wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Verwaltungsgericht Darmstadt (sąd administracyjny w Darmstadt, Niemcy)]

Odesłanie prejudycjalne – Ochrona bezpieczeństwa i zdrowia pracowników – Organizacja czasu pracy – Pojęcia czasu pracy i okresu odpoczynku – Strażacy zawodowi – Pozostawanie w gotowości do pracy bez wyznaczenia miejsca przez pracodawcę

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/WE² 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 „szare 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-344/19 – 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 (brak obowiązku fizycznej obecności pracownika w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, krótki czas reakcji na wezwanie i pewne dodatkowe ograniczenia wynikające ze specyfiki pracy) niniejsza sprawa wymaga ponownego zbadania ustalonych dotychczas zasad, aby rozważyć w ich ramach ewentualne zmiany.
6. W szczególności chodzi o ustalenie, czy okresy dyżuru, podczas których pracownik jest zobowiązany do tego, aby w każdej chwili możliwy był z nim kontakt, i do podjęcia przez niego pracy w razie potrzeby w ciągu 20 minut, należy zakwalifikować jako czas pracy, czy też jako okres odpoczynku w rozumieniu art. 2 dyrektywy 2003/88.

¹ Język oryginału: włoski.

² 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, będący strażakiem, podlegał w przypadku wezwania obowiązkowi dotarcia w tym ograniczonym czasie reakcji w ubraniu służbowym i w pojeździe służbowym do granic miasta, w którym był zatrudniony.

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 niemieckie

10. Załącznik do Verordnung über die Organisation, Mindeststärke und Ausrüstung der öffentlichen Feuerwehren (rozporządzenia w sprawie organizacji, minimalnej liczebności i wyposażenia publicznych służb straży pożarnej) z dnia 17 grudnia 2003 r. stanowi:

„Sprzęt ratowniczy poziomu drugiego oraz niezbędny do jego obsługi personel musi co do zasady znaleźć się na miejscu zdarzenia w ciągu 20 minut od ogłoszenia alarmu [...]”.

11. Zgodnie z Einsatzdienstverfügung der Feuerwehr Offenbach (zarządzeniem o służbie interwencyjnej w straży pożarnej w Offenbach nad Menem) w brzmieniu z dnia 18 czerwca 2018 r. funkcjonariusz zwany „Beamter vom Einsatzleitdienst” pełniący dyżur (zwany dalej „dyżurem »BvE«”) musi natychmiast udać się na miejsce zdarzenia, korzystając ze specjalnych uprawnień stanowiących odstępstwo od przepisów kodeksu ruchu drogowego oraz z praw pierwszeństwa przejazdu.

12. W odniesieniu do obowiązków funkcjonariusza pełniącego dyżur „BvE” wspomniane zarządzenie stanowi w szczególności na s. 6:

„W czasie trwania dyżuru »BvE« funkcjonariusz musi pozostawać do dyspozycji i znajdować się w miejscu umożliwiającym mu przestrzeganie czasu reakcji wynoszącego 20 minut. Wymóg ten uważa się za spełniony, jeżeli czas przejazdu funkcjonariusza z miejsca jego pobytu do granicy miasta Offenbach nad Menem, przy wykorzystaniu specjalnych uprawnień stanowiących odstępstwo od przepisów kodeksu ruchu drogowego i praw pierwszeństwa przejazdu, nie przekracza 20 minut. Wspomniany czas przejazdu obowiązuje w przypadku średniego natężenia ruchu oraz normalnych warunków drogowych i pogodowych”.

II. Okoliczności faktyczne, postępowanie główne i pytanie prejudycjalne

13. RJ, skarżący w postępowaniu głównym, jest funkcjonariuszem i pełni obowiązki strażaka w służbach straży pożarnej w Offenbach nad Menem.

14. Oprócz regularnej służby skarżący musi, zgodnie z przepisami mającymi zastosowanie do straży pożarnej w Offenbach nad Menem i jako dowódca jednostki, regularnie pełnić tzw. dyżur „BvE” (zwany dalej „pozostawaniem w gotowości do pracy”).

15. Podczas tej służby RJ musi w każdej chwili być osiągalny, mieć ze sobą ubranie służbowe i pojazd służbowy udostępniony przez pracodawcę. RJ jest zobowiązany odbierać połączenia telefoniczne informujące go o zdarzeniach, które wymagają podjęcia przez niego decyzji. Czasami RJ musi udać się na miejsce zdarzenia lub do miejsca pracy. Pozostając w gotowości do pracy, skarżący musi wybrać miejsce pobytu w taki sposób, aby w przypadku konieczności podjęcia interwencji mógł dojechać pojazdem służbowym i w ubraniu służbowym do granic Offenbach nad Menem w ciągu 20 minut.

16. Okres pozostawania w gotowości do pracy trwa w tygodniu od godziny 17.00 do godziny 7.00 następnego dnia, natomiast w weekend okres ten trwa od godziny 17.00 w piątek do godziny 7.00 w poniedziałek, a czasami przypada po 42-godzinym tygodniu zwykłej pracy.

17. Przeciętnie skarżący pozostawał w gotowości do pracy przez 10 do 15 weekendów w roku. W okresie od 1 stycznia 2013 r. do 31 grudnia 2015 r. skarżący pozostawał w gotowości do pracy łącznie 126 razy. W tym czasie musiał on zareagować na alarm lub podjąć interwencję 20 razy.

18. RJ zwrócił się z wnioskiem o zakwalifikowanie wspomnianych okresów pozostawania w gotowości do pracy jako czasu pracy i w konsekwencji o wypłatę odpowiedniego wynagrodzenia. Decyzją z dnia 6 sierpnia 2014 r. pracodawca odrzucił te żądania, twierdząc, że w żadnym wypadku nie można przyjąć, iż taki okres jest czasem pracy.

19. W dniu 31 lipca 2015 r. RJ wniósł skargę do sądu odsyłającego, podnosząc, że okresy dyżuru można zakwalifikować jako czas pracy również wtedy, gdy mimo iż pracownik nie jest zobowiązany do fizycznej obecności w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, pracodawca wymaga od pracownika podjęcia pracy w bardzo krótkim okresie. W niniejszej sprawie RJ twierdzi, że aby przestrzegać okresu 20 minut, musi on opuścić swoje miejsce zamieszkania bezpośrednio po wezwaniu, w związku z czym nie może wykonywać żadnych czynności, których nie można przerwać. Ponadto poza swoim miejscem zamieszkania może on wykonywać tylko te czynności, podczas których znajduje się w bezpośrednim sąsiedztwie swojego pojazdu. Podczas pozostawania w gotowości do pracy skarżący jest zatem poważnie ograniczony w zakresie swobody wyboru wykonywanych czynności, w szczególności ze swoimi dziećmi.

20. Natomiast zdaniem pracodawcy służby „BvE” nie można kwalifikować jako czas pracy, ponieważ RJ nie miał obowiązku pozostawania do dyspozycji w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę i znajdującym się poza obszarem prywatnym. Okres 20 minut, jakim skarżący dysponuje na dotarcie do granic miasta, pozwala RJ swobodnie przemieszczać się w rozsądnym promieniu, w szczególności z uwagi na okoliczność, że ma do dyspozycji pojazd służbowy korzystający ze specjalnych uprawnień stanowiących odstępstwo od przepisów kodeksu ruchu drogowego w przypadku korzystania z sygnałów alarmowych.

21. Na wstępie sąd odsyłający wskazuje, że zgodnie z orzecznictwem Trybunału, z jednej strony, działalność prowadzona przez siły interwencyjne państwowej straży pożarnej jest objęta zakresem stosowania dyrektywy 2003/88³, a z drugiej strony, kwestie dotyczące wynagrodzenia z tytułu pełnienia dyżuru nie są objęte zakresem stosowania tej dyrektywy⁴.

22. Sąd ten uważa jednak, że kwestia dotycząca zakwalifikowania okresu pozostawania w gotowości do pracy jako czasu pracy w rozumieniu dyrektywy 2003/88 ma decydujące znaczenie dla rozstrzygnięcia zawisłego przed nim sporu. Zgodnie bowiem z prawem krajowym pracodawca RJ jest zobowiązany do zapłaty wynagrodzenia za pozostawanie w gotowości do pracy zgodnie z żądaniem skarżącego tylko wtedy, gdy wykonywał on czynności, które należy zakwalifikować jako czas pracy, z naruszeniem maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy dozwolonego na podstawie dyrektywy 2003/88. Ponadto wniosek skarżącego o stwierdzenie, że pozostawanie w gotowości do pracy stanowi czas pracy, nie dotyczy uzyskania ewentualnego innego wynagrodzenia, lecz ma na celu uniknięcie sytuacji, w której RJ musiałby pracować w przyszłości w wymiarze przekraczającym maksymalny wymiar czasu pracy dozwolony w prawie Unii.

23. W odniesieniu do pierwszego pytania prejudycjalnego sąd odsyłający wskazuje, że dotychczas zgodnie ze stanowiskiem Trybunału dyżur należy kwalifikować jako czas pracy tylko wtedy, gdy pracownik ma obowiązek fizycznego przebywania w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę.

24. Sąd ten podkreśla on jednak, że w wyroku Matzak⁵ Trybunał orzekł, iż dyżur pełniony przez pracownika w jego miejscu zamieszkania powinien również zostać zakwalifikowany jako czas pracy, opierając się, po pierwsze, na okoliczności, że pracownik jest zobowiązany do fizycznego przebywania w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (w tym przypadku w swoim miejscu zamieszkania), a po drugie, na ograniczeniu możliwości skupienia się przez pracownika na jego sprawach osobistych i życiu towarzyskim w związku z obowiązkiem dotarcia do miejsca pracy w ciągu ośmiu minut.

25. Zdaniem sądu odsyłającego ustalenia dokonane przez Trybunał w wyroku Matzak nie wykluczają możliwości zakwalifikowania jako czasu pracy również okresów dyżuru będących przedmiotem niniejszego sporu, podczas których pracodawca wprowadzi nie wyznacza pracownikowi żadnego ściśle określonego miejsca fizycznej obecności, jednak pracownik podlega znacznym ograniczeniom swobody wyboru takiego miejsca i sposobu spędzania czasu wolnego. Jest tak na przykład wówczas, gdy – tak jak w niniejszej sprawie – pracodawca, wyznaczając krótki okres na podjęcie przez pracownika pracy, określa obszar geograficzny, w którym pracownik powinien się fizycznie znajdować, ograniczając w ten sposób swobodę wyboru pracownika co do miejsca spędzania okresu dyżuru i rodzaju wybieranych przez niego zajęć rekreacyjnych.

26. Potwierdzeniem takiego stanowiska jest zdaniem sądu odsyłającego opinia rzecznik generalnej w sprawie Matzak, ponieważ wydaje się, że nie zinterpretowała ona okoliczności faktycznych leżących u podstaw wyroku Matzak w ten sposób, że strażak, którego dotyczyła sprawa, był zmuszony do pozostawania w domu w taki sposób, aby był w stanie dotrzeć do remizy strażackiej w ciągu ośmiu minut.

3 Postanowienie z dnia 14 lipca 2005 r., Personalrat der Feuerwehr Hamburg (C-52/04, EU:C:2005:467, pkt 52).

4 Wyrok z dnia 21 lutego 2018 r., Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, pkt 24 i przytoczone tam orzecznictwo).

5 Wyrok z dnia 21 lutego 2018 r., Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82).

27. Sąd odsyłający powołuje się również na pkt 63 wyroku Matzak i pkt 66 postanowienia Grigore⁶, z których wynika, że jakość czasu, jakim dysponuje pracownik, jest istotnym elementem przy ustalaniu, czy okres pozostawania w gotowości do pracy powinien zostać zakwalifikowany jako czas pracy.

28. Sąd ten wskazuje również, że Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy, Niemcy) stwierdził, iż okres pozostawania w gotowości do pracy stanowi czas pracy, w przypadku gdy pracownik jest zobowiązany do podjęcia pracy w ciągu 20 minut, niezależnie od tego, czy pracodawca wyznaczył konkretne miejsce, w którym pracownik jest zobowiązany fizycznie przebywać w tym okresie. Decydującym czynnikiem jest bowiem ograniczenie swobody pracownika w zakresie możliwości wyboru miejsca jego fizycznej obecności i sposobu spędzania czasu wolnego ze względu na krótki okres na reakcję narzucony przez pracodawcę.

29. Zdaniem sądu odsyłającego dyskryminujące byłoby wyłączenie dyżuru z zakresu pojęcia czasu pracy tylko z tego względu, że pracodawca nie wyznaczył ściśle określonego miejsca, w którym pracownik musi być fizycznie obecny, ponieważ obowiązek dotarcia do danego miejsca (w tym przypadku do granic miasta Offenbach nad Menem) w ciągu 20 minut w ubraniu służbowym i za pomocą pojazdu służbowego może wywoływać w odniesieniu do sposobu spędzania przez pracownika czasu wolnego skutek, który ostatecznie będzie tak samo ograniczający, jak skutek wynikający z wyznaczenia przez pracodawcę takiego ściśle określonego miejsca. Sąd odsyłający podkreśla ponadto, że poprzez podporządkowanie pracownika krótkiemu terminowi na podjęcie pracy pracodawca wyznacza mu pośrednio także miejsce, w którym pracownik jest zobowiązany fizycznie przebywać, ograniczając znacząco możliwości prowadzenia trybu życia w sposób, jaki uzna on za stosowny.

30. Sąd odsyłający uważa również, że w odniesieniu do kwestii definicji pojęcia czasu pracy należy wziąć pod uwagę fakt, że z uwagi na cyfryzację pracy i istnienie pracy na odległość aspekt wyznaczenia przez pracodawcę konkretnego miejsca, w którym pracownik powinien być fizycznie obecny, należy odsunąć na dalszy plan jako kryterium definicji czasu pracy.

31. W odniesieniu do drugiego pytania prejudycjalnego sąd odsyłający przypomina, że kryterium przyjęte przez Bundesverwaltungsgericht (federalny sąd administracyjny, Niemcy) w celu ustalenia, czy dyżur jest objęty zakresem pojęcia czasu pracy, jest związane z tym, czy z doświadczenia wynika, iż pracownik powinien się spodziewać wezwania do wykonania obowiązków służbowych. W tym kontekście decydującym czynnikiem jest oczekiwana przez pracownika częstotliwość wzywania do wykonania obowiązków służbowych w czasie dyżuru, w związku z czym, jeżeli czas dyżuru jest jedynie sporadycznie przerywany z powodu konieczności podjęcia pracy, nie jest to czas pracy.

32. W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pierwsze pytanie prejudycjalne sąd odsyłający zmierza zatem do ustalenia, czy częstotliwość wzywania do wykonania obowiązków może być istotnym elementem w odniesieniu do kwalifikowania jako czasu pracy dyżuru, który niekoniecznie musi być pełniony w miejscu pracy lub w domu, lecz który – ze względu na swoje inne cechy – prowadzi do znacznych ograniczeń w organizacji czasu wolnego przez pracowników.

33. W związku z powyższym Verwaltungsgericht Darmstadt (sąd administracyjny w Darmstadtzie, Niemcy) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy art. 2 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że okresy dyżuru, podczas których pracownik podlega obowiązkowi stawienia się w ciągu 20 minut w ubraniu służbowym i pojazdem służbowym na granicy miasta miejsca zatrudnienia, należy zakwalifikować jako czas pracy, nawet jeżeli pracodawca nie wyznaczył pracownikowi żadnego miejsca, w którym ma on

⁶ Postanowienie z dnia 4 marca 2011 r., Grigore (C-258/10, niepublikowane, EU:C:2011:122).

fizycznie być obecny, jednak pracownik jest znacznie ograniczony w zakresie wyboru miejsca, w jakim przebywa, i w zakresie możliwości skupienia się na swoich sprawach – w wymiarze zarówno osobistym, jak i społecznym?

- 2) W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze: czy art. 2 dyrektywy 2003/88, w sytuacji takiej jak ta przedstawiona w pierwszym pytaniu prejudycjalnym, należy interpretować w ten sposób, że przy definiowaniu pojęcia czasu pracy należy również wziąć pod uwagę, czy i w jakim zakresie pracownik powinien spodziewać się podczas dyżuru, który jest zobowiązany pełnić w niewyznaczonym przez pracodawcę miejscu, regularnych wezwań do podjęcia obowiązków służbowych?”.

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 dyrektywy⁷. 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 czas pracy, 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 głównego⁸.

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 pracy⁹.

⁷ 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).

⁸ Zobacz wyrok z dnia 21 lutego 2018 r., Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, pkt 26).

⁹ 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.¹⁰

40. Aby osiągnąć te cele, przepisy dyrektywy 2003/88 ustanawiają minimalneienne i tygodniowe okresy odpoczynku oraz pułap 48 godzin w odniesieniu do 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 karty¹¹.

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 zdrowia¹², co leży nie tylko w indywidualnym interesie pracownika, lecz także w interesie pracodawcy i w interesie ogółu¹³.

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 zagrozić¹⁴.

44. W tym celu, przy dokonywaniu wykładni i wykonaniu dyrektywy 2003/88 należy uwzględnić okoliczność, jak Trybunał miał już sposobność wielokrotnie podkreślić, że pracownika należy traktować jako słabszą stronę stosunku pracy, a tym samym należy wykluczyć możliwość narzucania ograniczeń praw pracownika przez pracodawcę¹⁵.

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

10 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).

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

12 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).

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

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

15 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 członkowskich¹⁶.

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*¹⁷ [...]”; analogicznie *okres odpoczynku* oznacza „każdy okres, który nie jest czasem pracy” (art. 2 pkt 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 pracowników¹⁸. 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 93/104¹⁹ związanego z harmonizacją ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników poprzez ustalenie minimalnych wymogów²⁰.

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”²¹. 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«”²².

51. Według doktryny „zaletą tego dwubiegunowego systemu jest jego prostota, ale nie jest on pozbawiony wad”²³. 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.

16 Zobacz podobnie w piśmiennictwie V. Leccese, Directive 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.

17 Wyróżnienie moje.

18 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).

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

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

21 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).

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

23 F. Kéfer i 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 odpoczynkiem²⁴.

53. Na obecnym etapie, chociaż zrozumiałe są wymogi leżące u podstaw propozycji zmiany istniejącej sztywnej dychotomii²⁵, 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 odpoczynkiem²⁶ 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 odpoczynku²⁷.

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)²⁸.

57. Jak się przekonamy, Trybunał, mając na uwadze wykładnię celowościową, musiał odstąpić od literalnej wykładni tego przepisu dyrektywy²⁹.

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 kwestii³⁰ 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).

24 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.

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

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

27 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”.

28 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).

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

30 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, gdy pracownik, który 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 pracy³¹, 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 zapewniali po prostu możliwość „skontaktowania się” z nimi.

64. Co się tyczy drugiej sytuacji, mimo iż lekarze pozostawali do dyspozycji pracodawcy w zakresie, w jakim zapewniali możliwość skontaktowania się z nimi, mogli oni dysponować czasem w sposób swobodniejszy 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 Matzak³² 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*³³ (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 zajęcia się sprawami osobistymi i towarzyskim 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 pracy³⁴, 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.

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

32 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 strażackiej w ciągu ośmiu minut, już w swoim ubraniu roboczym.

33 Wyróżnienie moje.

34 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, muszą być spełnione 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 przywołanej 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 zajęcia się własnymi sprawami w okresie odpoczynku.

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

71. Poprzez oba 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 sprawy w postępowaniu głównym wymagane od pracownika pełnienie dyżuru 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 być w stanie dotrzeć do granic miasta, w którym pracował, w ciągu 20 minut; b) okoliczność, że w razie polecenia wykonania obowiązków służbowych pracownik musiał dotrzeć do odpowiedniego miejsca we wspomnianym wyżej okresie w ubraniu służbowym; c) okoliczność, że w takim okresie pozostawania w gotowości do pracy pracownik dysponował pojazdem służbowym, przy użyciu którego miał dotrzeć na miejsce zdarzenia, korzystając ze specjalnych uprawnień stanowiących odstępstwo od przepisów ruchu drogowego; d) okoliczność, że częstotliwość wezwań lub koniecznych interwencji podczas dyżuru była niewielka (20 razy z łącznej liczby 126 dyżurów pełnionych w latach 2013–2015).

73. Ocena, jakiej należy dokonać w świetle powyższych uwag, dotyczy: 1) miejsca, w którym pracownik jest zobowiązany znajdować się w okresie pozostawania w gotowości do pracy; 2) czasu reakcji po otrzymaniu wezwania; 3) cech dotyczących zasad podjęcia pracy (konieczność noszenia ubrania służbowego i dostępność pojazdu służbowego); 4) częstotliwości, z jaką pracownik jest wzywany do zareagowania na wezwanie do podjęcia pracy.

74. Jeśli chodzi o pierwszy element, to znaczy miejsce przebywania podczas pozostawania w gotowości do pracy, z akt sprawy jasno wynika, że pracownik nie był prawnie zobowiązany do przebywania ani w miejscu pracy, ani w żadnym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę: mógł on bowiem swobodnie dysponować swoim czasem w wybranym przez siebie miejscu, a jedynym nałożonym na niego ograniczeniem był obowiązek dotarcia do granic miasta Offenbach nad Menem w ciągu 20 minut.

75. Drugi element, to znaczy 20-minutowy czas reakcji na wezwanie, wydaje się bardziej złożony, ponieważ nie można uznać go za bliski reakcji „natychmiastowej”, lecz nie umożliwia on też w pełni pracownikowi zaplanowania okresu odpoczynku w oczekiwaniu na wezwanie.

76. W świetle tych dwóch pierwszych elementów, zgodnie z orzecznictwem Trybunału przytoczonym w pkt 69 powyżej, należałoby wykluczyć, aby w przypadku takim jak będący przedmiotem postępowania głównego okres pozostawania w gotowości do pracy był objęty zakresem pojęcia czasu pracy. O ile bowiem druga przesłanka – zgodnie z którą pracownik powinien pozostawać do dyspozycji

pracodawcy, aby odpowiedzieć na wezwanie – z pewnością jest spełniona, o tyle pierwsza przesłanka – zgodnie z którą pracownik powinien się znajdować w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę – nie jest spełniona. Jeśli zaś chodzi wreszcie o trzecią przesłankę – czyli szczególnie ograniczony czas reakcji na wezwanie – należy dokonać jej analizy, ponieważ mimo iż czas reakcji jest znacznie dłuższy niż czas reakcji w sprawie Matzak, jest on w każdym razie raczej krótki.

77. Elementy trzeci i czwarty – dotyczące odpowiednio obowiązku podjęcia pracy w ubraniu służbowym i dostępności pojazdu służbowego oraz spodziewanej częstotliwości wezwań do podjęcia pracy w okresach pozostawania w gotowości do pracy – wymagają, zgodnie ze stanowiskiem sądu odsyłającego, dokonania oceny w przedmiocie faktycznej kwalifikacji czasu, przez jaki pracownik pozostaje w stałej gotowości do pracy. Jak już bowiem wskazano, sąd odsyłający wyraża wątpliwości co do tego, czy w świetle wszystkich faktów charakteryzujących sprawę w postępowaniu głównym okoliczność, że pozostając w stałej gotowości do pracy, pracownik nie jest zobowiązany przebywać w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, wystarcza, aby wykluczyć kwalifikację tego czasu jako czasu pracy.

78. Jeśli chodzi o trzeci element – to znaczy cechy dotyczące zasad podjęcia pracy – z akt sprawy wynika, że w okresach pozostawania w gotowości do pracy pracownik powinien nie tylko być osiągalny i wybrać miejsce, w którym będzie się znajdować, w taki sposób, aby mógł dotrzeć do granic miasta Offenbach nad Menem w ciągu 20 minut, lecz również, że pracodawca wymaga od niego podjęcia pracy w ubraniu służbowym i przy użyciu oddanego do jego dyspozycji pojazdu służbowego. Te dwie ostatnie okoliczności, które mają wpływ na długość czasu reakcji, są ograniczeniami narzuconymi przez pracodawcę, a nie obiektywnymi sytuacjami niezależnymi od uprawnień kierowniczych pracodawcy (inaczej niż w sprawie C-344/19 w odniesieniu do szczególnego położenia geograficznego miejsca pracy).

79. Wymóg podjęcia pracy w ubraniu służbowym prowadzi do skrócenia czasu reakcji w zależności od stopnia złożoności tego ubrania służbowego i czasu koniecznego na jego założenie, przy czym okoliczność ta powinna być oceniana *in concreto* przez sąd krajowy.

80. Udostępnienie pojazdu służbowego umożliwiającego dotarcie do miejsca zdarzenia w przypadku wezwania mogłoby natomiast wydłużyć czas faktycznie pozostający do dyspozycji pracownika, gdyby sąd krajowy potwierdził to, co wydaje się wynikać z akt sprawy, a mianowicie, że chodzi o pojazd służbowy korzystający z praw pierwszeństwa przejazdu i specjalnych uprawnień stanowiących odstępstwo od niektórych przepisów ruchu drogowego w zależności od stopnia pilności interwencji. Umożliwiłoby to bowiem pracownikowi dotarcie do miejsca, w którym konieczne jest podjęcie pracy, szybciej, niż gdyby dysponował on jedynie prywatnym środkiem transportu lub normalnymi środkami transportu publicznego.

81. Wreszcie, jeśli chodzi o czwarty element, dotyczący spodziewanej częstotliwości, z jaką pracownik może być wzywany do odpowiedzi na wezwanie lub podjęcia pracy w okresie pozostawania w gotowości do pracy, moim zdaniem również ten element, przynajmniej w części, należy do uprawnień kierowniczych pracodawcy, który w ramach swojej organizacji przedsiębiorstwa może dokonywać prognostycznych ocen dotyczących konieczności podjęcia pracy. Z akt sprawy wynika, że w trakcie pozostawania w gotowości do pracy w latach 2013–2015 pracownik musiał odpowiadać średnio na 6,67 wezwań rocznie. Nie wydaje mi się, aby taka częstotliwość wymaganych interwencji oznaczała, że pracownik powinien zwykle spodziewać się połączenia lub wezwania do podjęcia pracy w okresie pozostawania w gotowości do pracy. Dokonanie ustaleń faktycznych i związanych z tym ocen należy do sądu odsyłającego również w odniesieniu do tej okoliczności.

82. Dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy potwierdzenie znajdują moim zdaniem 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 odpoczynku³⁵.

83. 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 gotowości do pracy jako czasu pracy, lecz wystarczy, aby pracownik pozostawał do dyspozycji pracodawcy i był zobowiązany do podjęcia czynności zawodowych w bardzo krótkim czasie. Ponadto w niektórych sytuacjach, w ramach całościowej oceny, której dokonanie należy do sądów krajowych, do decydujących czynników można dodać pewne kryteria pomocnicze, które mogą być wykorzystane w rozstrzygnięciu budzących wątpliwości przypadków.

84. 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.

85. 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.

86. 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.

87. 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”³⁶.

88. W sprawie Tyco³⁷ 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.

89. 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.

35 Zobacz podobnie także V. Leccese, *Il diritto del lavoro europeo: l'orario di lavoro. Un focus sulla giurisprudenza della Corte di giustizia*, 2016, s. 7, 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, 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].

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

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

90. 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.

91. 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.

92. Moim zdaniem czas reakcji ma również wpływ na miejsce, w którym pracownik powinien się znajdować w okresie pozostawania w gotowości do pracy³⁸: 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 pracodawcę³⁹. 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.

93. 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.

94. 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.

95. 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.

96. 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.

97. 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 którym pracownik, niezależnie od tego, gdzie się znajduje, powinien być w stanie dotrzeć do miejsca wyznaczonego mu przez pracodawcę.

³⁸ 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.

³⁹ 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. Gilson i L. Dear), Anthémis, Limal, 2011, s. 374.

98. Po określeniu czynnika, decydującego dla kwalifikacji okresu dyżuru 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.

99. 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.

100. Jeżeli natomiast czas reakcji na wezwanie jest krótki, jak ma to miejsce w niniejszej sprawie, 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.

101. 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 autorytatywny⁴⁰, „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 tej kwestii w poszczególnych krajach, co nie byłoby korzystne dla pewności prawa.

102. W uwagach na piśmie i podczas rozprawy obecni na niej uczestnicy⁴¹ 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 jego miejsca pracy, konieczność noszenia odzieży roboczej, dostępność pojazdu służbowego.

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

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

⁴¹ Na rozprawie wspólnej ze sprawą C-344/19.

104. 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.

105. Uważam, że można by ograniczyć się do przedstawienia niektórych dodatkowych kryteriów, które powinny być stosowane w przypadkach budzących wątpliwości, takich 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.

106. 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 zwykłe 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.

107. 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.

108. 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.

109. 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.

110. 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.

111. 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.

112. Nawet z pozoru mniej istotne okoliczności, takie jak występujące w niniejszej sprawie, to znaczący konieczność noszenia ubrania służbowego w pracy oraz dostępność pojazdu służbowego w celu dotarcia do miejsca zdarzenia, mogłyby mieć pewne znaczenie dla kwalifikacji okresu pozostawania w gotowości do pracy, w szczególności dla oceny, czy czas reakcji na wezwanie jest odpowiedni.

113. Jak wspomniano w pkt 77–79, gdyby pracownik dysponował stosunkowo krótkim czasem na reakcję na wezwanie do pracy w okresie pozostawania w stałej gotowości do pracy, a pracodawca wymagałby od niego noszenia w tym samym okresie specjalnego ubrania, którego założenie wymaga szczególnie długiego czasu, okoliczność ta mogłaby mieć wpływ na wspomnianą ocenę dotyczącą tego, czy czas reakcji jest odpowiedni.

114. Z drugiej strony, udostępnienie przez pracodawcę pojazdu służbowego w celu dotarcia do miejsca zdarzenia 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.

115. 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.

116. Wreszcie okoliczność dotycząca prawdopodobnej częstotliwości interwencji, która, jak już wspomniałem, jest przedmiotem drugiego pytania prejudycjalnego w niniejszej sprawie, 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.

117. Elementem, który może mieć pewne znaczenie w ocenie całościowej, jest to, czy i w jakim stopniu pracownik powinien zwykle oczekiwać, że zostanie wezwany podczas dyżuru⁴².

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

119. 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.

120. 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 dyżuru 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 spędzony w ten sposób czas 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.

⁴² Takie stanowisko zajął rząd fiński w uwagach na piśmie (pkt 22).

IV. Wnioski

121. W świetle powyższych uwag proponuję, aby Trybunał odpowiedział na pytania prejudycjalne zadane przez Verwaltungsgericht Darmstadt (sąd administracyjny w Darmstadcie, Niemcy) w następujący sposób:

- 1) Artykuł 2 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że czynnikiem decydującym do celów kwalifikacji czasu dyżuru 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 krótki, aby całkowicie uniemożliwić pracownikowi swobodę wyboru miejsca, w którym zamierza spędzić okres pozostawania w gotowości do pracy, mogą zostać uwzględnione dodatkowe wskazówki, które należy rozpatrywać łącznie, biorąc pod uwagę ogólny efekt, jaki mogą wywierać wszystkie warunki wdrożenia systemu pozostawania w gotowości do pracy na odpoczynek pracownika.

Wskazówki te 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 zdarzenia, moment zaistnienia i czas trwania okresu pozostawania w gotowości do pracy, prawdopodobną częstotliwość interwencji.

W okolicznościach sprawy w postępowaniu głównym okresy pozostawania w gotowości do pracy przez strażaka podlegającego obowiązkowi dotarcia w ciągu 20 minut – który to czas reakcji nie jest nadmiernie krótki, lecz także wyraźnie nie gwarantuje skutecznego odpoczynku pracownika – pojazdem służbowym w odzieży roboczej do granic miasta, w którym znajduje się miejsce jego zatrudnienia, nawet jeżeli pracodawca nie narzucił mu żadnych konkretnych ograniczeń dotyczących miejsca przebywania, mogłyby zostać zakwalifikowane jako „czas pracy”, w wypadku gdyby ustalenia faktyczne, których dokonanie należy do sądu krajowego, potwierdziły istnienie niektórych wskazówek, które wraz z długością czasu reakcji nie gwarantują skutecznego odpoczynku pracownika.

- 2) Pojęcie „czasu pracy” zdefiniowane w art. 2 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że należy brać pod uwagę – jednak bez żadnego automatyzmu, a jedynie jako kryterium dodatkowe – również to, czy i z jaką częstotliwością pracownik powinien co do zasady oczekiwać, iż podczas dyżuru będzie wezwany do podjęcia działania. Wysoka częstotliwość interwencji w okresach pozostawania w gotowości do pracy mogłaby bowiem prowadzić do tak znaczącego zaangażowania pracownika, że niemal całkowicie ograniczałaby możliwość planowania przez niego czasu wolnego w tych okresach, co w połączeniu z krótkim czasem reakcji na wezwanie może zagrozić skutecznemu odpoczynkowi pracownika.