



Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (wielka izba)

z dnia 9 marca 2021 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Ochrona bezpieczeństwa i zdrowia pracowników – Organizacja czasu pracy – Dyrektywa 2003/88/WE – Artykuł 2 – Pojęcie „czasu pracy” – Okres dyżuru pozazakładowego – Specyficzna praca polegająca na konserwacji nadajników telewizyjnych znajdujących się z dala od obszarów zamieszkałych – Dyrektywa 89/391/EWG – Artykuły 5 i 6 – Zagrożenia psychospołeczne – Obowiązek zapobiegania

W sprawie C-344/19

mającej za przedmiot wnioszek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Vrhovno sodišče (sąd najwyższy, Słowenia) postanowieniem z dnia 2 kwietnia 2019 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 2 maja 2019 r., w postępowaniu:

D.J.

przeciwko

Radiotelevizija Slovenija,

TRYBUNAŁ (wielka izba),

w składzie: K. Lenaerts, prezes, R. Silva de Lapuerta, wiceprezes, A. Arabadjiev, A. Prechal, M. Vilaras i N. Piçarra, prezesi izb, T. von Danwitz, C. Toader, M. Safjan, D. Šváby, S. Rodin, F. Biltgen, K. Jürimäe, C. Lycourgos (sprawozdawca) i L.S. Rossi, sędziowie,

rzecznik generalny: G. Pitruzzella,

sekretarz: M. Longar, administrator,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 22 czerwca 2020 r., rozważywszy uwagi, które przedstawili:

- w imieniu D.J. – M. Šafar i P. Boršnak, odvetnika,
- w imieniu Radiotelevizija Slovenija – E. Planinc Omerzel i G. Dernovšek, odvetnika,
- w imieniu rządu słoweńskiego – A. Grum i N. Pintar Gosenca, w charakterze pełnomocników,
- w imieniu rządu polskiego – B. Majczyna, w charakterze pełnomocnika,

* Język postępowania: słoweński.

– w imieniu Komisji Europejskiej – B. Rous Demiri, B.-R. Killmann i M. van Beek, w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 6 października 2020 r.,

wydaje następujący

Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 2 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. 2003, L 299, s. 9 – wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 4, s. 381).
- 2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach postępowania toczącego się pomiędzy D.J. a Radiotelevizija Slovenija w przedmiocie wynagrodzenia żądanego przez D.J. za pełniony przez niego dyżur pozazakładowy. Na wstępie należy wyjaśnić, że w ramach niniejszego wyroku pojęcie „dyżuru” obejmuje, w sposób ogólny, wszystkie okresy, w których pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy, aby móc świadczyć pracę na jego żądanie, podczas gdy wyrażenie „dyżur pozazakładowy” odnosi się do tych okresów, w których pracownik nie ma obowiązku pozostawania w miejscu pracy.

Ramy prawne

Prawo Unii

Dyrektywa 89/391/EWG

- 3 Dyrektywa Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.U. 1989, L 183, s. 1, wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 1, s. 349) stanowi w art. 5 ust. 1:

„Pracodawca ponosi odpowiedzialność w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy pracownikom w każdym aspekcie odnoszącym się do ich pracy”.

- 4 Artykuł 6 tej dyrektywy stanowi:

„1. W zakresie swoich obowiązków pracodawca powinien przedsięwziąć środki niezbędne do zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników, włącznie z zapobieganiem zagrożeniom związanym z wykonywaniem czynności służbowych, informowaniem i szkoleniem, jak również zapewnieniem niezbędnych ram organizacyjnych i środków.

Pracodawca powinien reagować na potrzeby i odpowiednio dostosowywać środki, biorąc pod uwagę zmieniające się okoliczności i środki zapobiegawcze, umożliwiające poprawę istniejącej sytuacji.

2. Pracodawca powinien wprowadzać w życie przedsięwzięcia określone w akapicie 1 ustęp pierwszy, na podstawie następujących zasad ogólnych dotyczących zapobiegania:

- a) zapobieganie zagrożeniom;
- b) ocena zagrożeń, które nie mogą być wykluczone;
- c) zwalczanie źródeł zagrożeń;

[...]

3. Bez uszczerbku dla innych zasad [przepisów] określonych w niniejszej dyrektywie pracodawca powinien również uwzględnić w planowanych przedsięwzięciach rodzaj działalności produkcyjnej przedsiębiorstwa i/lub firmy [zakładu] [oraz dokonać]:

a) ocen[ę] zagrożeń dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy celem wyboru narzędzi i środków pracy, substancji chemicznych lub stosowanych preparatów i wyposażenia miejsc pracy.

Stosownie do tej oceny i w takiej rozciągłości, jak to jest konieczne, środki prewencyjne oraz metody produkcji i sposoby pracy stosowane przez pracodawcę powinny:

- zapewnić zwiększenie poziomu ochrony pracowników dotyczącego bezpieczeństwa i higieny pracy,
- być zintegrowane w zakres czynności i przedsięwzięć prowadzonych przez przedsiębiorstwo i/lub firmę [zakład], zgodnie z ich hierarchią;

[...]”.

Dyrektywa 2003/88

5 Artykuł 1 dyrektywy 2003/88 stanowi:

„1. Niniejsza dyrektywa ustala minimalne wymagania w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w odniesieniu do organizacji czasu pracy.

2. Niniejszą dyrektywę stosuje się do:

- a) minimalnych okresów dobowego odpoczynku, odpoczynku tygodniowego oraz corocznego urlopu wypoczynkowego, przerw oraz maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy; oraz
- b) niektórych aspektów pracy w porze nocnej, pracy w systemie zmianowym oraz harmonogramów pracy.

[...]”.

6 Artykuł 2 tej dyrektywy 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;

[...]”.

7 Zgodnie z art. 7 ust. 1 tej dyrektywy:

„Państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, by każdy pracownik był uprawniony do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni, zgodnie z warunkami uprawniającymi i przyznającymi mu taki urlop przewidzianymi w ustawodawstwie krajowym i/lub w praktyce krajowej”.

Prawo słoweńskie

8 Artykuł 142 Zakon o delovnih razmerjih (ustawy o stosunkach pracy) z dnia 5 marca 2013 r. (Uradni list RS, št. 21/13) 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”.

9 Artykuł 46 Kolektivna pogodba za javni sektor (układu zbiorowego dla sektora publicznego) z dnia 5 czerwca 2008 r. (Uradni list RS, št. 57/08 i nast.) przewiduje:

„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”.

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

10 Od dnia 1 sierpnia 2008 r. do dnia 31 stycznia 2015 r. D.J. pełnił obowiązki technika specjalisty w centrach nadawczych w Pohorje (Słowenia), a następnie w Krvavcu (Słowenia). Charakter pracy, odległość wspomnianych centrów nadawczych od miejsca zamieszkania, a także okresowe trudności w dostępie do nich spowodowały konieczność jego pobytu w pobliżu owych centrów. Jedno z tych dwóch centrów było zresztą tak oddalone od miejsca zamieszkania D.J., że nie mógłby on udawać się tam codziennie, nawet przy najbardziej korzystnych warunkach meteorologicznych. Pracodawca D.J. zorganizował w budynkach obu centrów nadawczych pobyt dla D.J. i innego technika, przebywających jednocześnie w każdym z tych centrów nadawczych. Po wypełnieniu obowiązków zawodowych obaj technicy mogli odpoczywać w salonie lub spędzać czas wolny w okolicy.

11 Obaj technicy wykonywali pracę w określonych przedziałach godzinowych: jeden pracował od godziny 6.00 do godziny 18.00, a drugi od godziny 12.00 do godziny 24.00. D.J. pracował głównie w tym drugim przedziale czasowym. Praca wykonywana w tak ustalonym przedziale czasowym była uważana za „zwykłą pracę”, która wymagała obecności w miejscu pracy.

12 Pracodawca D.J. obliczał jego wynagrodzenie w oparciu o 12 godzin „zwykłej pracy”, nie wynagradzając okresu odpoczynku trwającego co do zasady od godziny 24.00 do godziny 6.00 rano. Natomiast pozostałe sześć godzin w danym dniu traktowano jako okres dyżuru pozazakładowego.

- 13 W okresie tym pracownik mógł się oddalić od centrum nadawczego. Jednakże musiał być osiągalny w razie telefonicznego wezwania i w razie potrzeby wrócić do pracy w ciągu godziny. Tylko pilne zadania musiały być wykonane natychmiast, natomiast pozostałe mogły być przesunięte na następny dzień. Za takie okresy dyżuru pozazakładowego pracodawca D.J. wypłacał mu dodatek do wynagrodzenia w wysokości 20% wynagrodzenia podstawowego. Niemniej jednak, jeżeli w takim okresie konieczne było podjęcie przez D.J. interwencji w wyniku wezwania, czas wymagany na interwencję był wliczany do czasu pracy i wynagradzany jak zwykła praca.
- 14 D.J. wniósł pozew o zapłatę wynagrodzenia za godziny, w których był zobowiązany wykonywać taki dyżur pozazakładowy w oparciu o stawkę przewidzianą w przypadku godzin przepracowanych ponad zwykły czas pracy, niezależnie od tego, czy podczas tego dyżuru wykonywał konkretną pracę. W uzasadnieniu swojego pozwu podniósł przede wszystkim, że mieszkał on w miejscu, w którym wykonywał pracę, i że z tego powodu faktycznie był on obecny w miejscu pracy przez 24 godziny na dobę. D.J. twierdził, że biorąc pod uwagę charakter pracy i fakt przebywania w centrach nadawczych, nie mógł swobodnie dysponować swoim czasem z tego względu, że w okresie dyżuru pozazakładowego był zobowiązany odpowiadać na telefoniczne wezwania, a w razie potrzeby wrócić do miejsca pracy w ciągu godziny. Zważywszy na to, że w pobliżu centrów nadawczych nie było zbyt wielu możliwości spędzania czasu wolnego, większość pozostałego czasu spędzał w pomieszczeniach centrów nadawczych.
- 15 Powództwo D.J. zostało oddalone w pierwszej i drugiej instancji.
- 16 D.J. wniósł skargę kasacyjną do sądu odsyłającego, w której podnosi, że jego pracodawca dokonał błędnej wykładni pojęcia „rzeczywistego czasu pracy” w rozumieniu art. 142 ustawy o stosunkach pracy. Pojęcie to obejmuje bowiem nie tylko czas, w którym pracownik rzeczywiście wykonuje pracę, lecz także cały czas, w którym jest on obecny w miejscu pracy, jakie narzucił mu pracodawca. Tymczasem ten ostatni narzucał mu kilkudniowe okresy pracy i nadużył korzystania z instytucji dyżuru pozazakładowego.
- 17 Sąd odsyłający podkreśla, że przedmiotem sporu w postępowaniu głównym jest wynagrodzenie za pełniony przez D.J. dyżur pozazakładowy. Sąd ten uważa, że mimo iż kwestia ta nie jest objęta zakresem stosowania dyrektywy 2003/88, będzie on w stanie wydać orzeczenie co do zasadności powództwa wytoczonego przez D.J. dopiero po uzyskaniu od Trybunału pewnych uściśleń w odniesieniu do wykładni art. 2 tej dyrektywy.
- 18 W tym względzie sąd odsyłający uważa, że zawisły przed nim spór odróżnia się od spraw, w których Trybunał już orzekał w tej materii.
- 19 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 D.J. w miejscu pracy w okresie dyżuru nie była ani konieczna, ani wymagana, z wyjątkiem sytuacji, w której należało podjąć interwencję, ponieważ taki dyżur był pełniony poza zakładem pracy. Następnie, w odróżnieniu od sprawy, w której zapadł wyrok z dnia 9 września 2003 r., Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437), to właśnie ze względu na sam charakter miejsca pracy, a nie na konieczność bycia osiągalnym, możliwości D.J. w zakresie swobodnego zarządzania czasem oraz skupienia się na swoich sprawach były bardziej ograniczone. Sąd odsyłający uważa ponadto, w świetle wyroku z dnia 10 września 2015 r., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578), że przemieszczania się w celu udania się do klientów nie można traktować na równi z okresem dyżuru pozazakładowego. Wreszcie omawiany spór odróżnia się od sprawy, w której zapadł wyrok z dnia 21 lutego 2018 r., Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82), ze względu na to, że D.J. nie był zobowiązany przebywać fizycznie w miejscu określonym przez pracodawcę oraz że czas reakcji, który został mu przyznany na dotarcie do miejsca pracy, był znacznie dłuższy niż czas reakcji, którego dotyczyła tamta sprawa.

20 W tych okolicznościach Vrhovno sodišče (sąd najwyższy, Słowenia) 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 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)?”.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

- 21 Poprzez swoje pytania, które trzeba rozpatrzyć łącznie, sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy wykładni art. 2 dyrektywy 2003/88 należy dokonywać w ten sposób, że okres dyżuru, podczas którego pracownik powinien być osiągalny na telefoniczne wezwanie i w razie potrzeby móc dotrzeć do miejsca pracy w ciągu godziny, stanowi „czas pracy” w rozumieniu tego przepisu, oraz czy udostępnienie temu pracownikowi mieszkania służbowego ze względu na trudno dostępny charakter miejsca pracy i ograniczone możliwości spędzania czasu wolnego w bezpośrednim sąsiedztwie miejsca pracy podlegają uwzględnieniu w ramach dokonywania takiej kwalifikacji.
- 22 W szczególności z postanowienia odsyłającego i z akt sprawy przedłożonych Trybunałowi wynika, że skarżący w postępowaniu głównym jest technikiem specjalistą, który wraz z innym pracownikiem był odpowiedzialny za zapewnienie przez kilka kolejnych dni funkcjonowania centrum nadawczego znajdującego się na górskim szczycie. D.J. pełnił dyżur przez sześć godzin na dobę. Dyżur ten odbywał się poza zakładem pracy, co oznaczało, że w tym okresie, w odróżnieniu od okresu dyżuru obejmującego obowiązek fizycznej obecności w miejscu pracy, zainteresowany musiał być jedynie osiągalny w dowolnym momencie i w razie potrzeby być w stanie dotrzeć do danego centrum nadawczego w ciągu jednej godziny.
- 23 Na wstępie należy przypomnieć, że w ramach postępowania prejudycjalnego na podstawie art. 267 TFUE Trybunał nie jest właściwy do dokonywania oceny okoliczności faktycznych w postępowaniu głównym ani do stosowania do przepisów lub sytuacji krajowych norm prawa Unii, o których wykładnię do niego się zwrócono, ponieważ kwestie te należą do wyłącznej właściwości sądów krajowych (zob. podobnie wyrok z dnia 8 maja 2013 r., Libert i in., C-197/11 i C-203/11, EU:C:2013:288, pkt 94). Niemniej jednak do Trybunału należy udzielenie sądowi odsyłającemu odpowiedzi, która umożliwi mu rozstrzygnięcie zawisłego przed nim sporu poprzez dostarczenie mu wszystkich elementów wykładni prawa Unii, które mogą być użyteczne w tym celu (zob. podobnie wyrok z dnia 18 września 2019 r., VIPA, C-222/18, EU:C:2019:751, pkt 50 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 24 Tym samym, o ile ostatecznie do sądu odsyłającego należy zbadanie, czy rozpatrywane w postępowaniu głównym okresy dyżuru pozazakładowego należy zakwalifikować jako „czas pracy” do celów stosowania dyrektywy 2003/88, o tyle do Trybunału należy dostarczenie mu wskazówek co do kryteriów, które należy wziąć pod uwagę podczas tego badania.
- 25 Korzystając z tych wstępnych wyjaśnień, należy w pierwszej kolejności przypomnieć, że dyrektywa 2003/88 ma na celu ustanowienie minimalnych wymogów mających na celu poprawę warunków życia i pracy pracowników poprzez zbliżanie przepisów krajowych dotyczących w szczególności czasu pracy. Ta harmonizacja na poziomie Unii Europejskiej w dziedzinie organizacji czasu pracy ma na celu zapewnienie lepszej ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników poprzez zagwarantowanie im odpowiednich minimalnych okresów odpoczynku, w szczególności odpoczynku dobowego i tygodniowego, jak również odpowiednich przerw w pracy, oraz poprzez ustalenie maksymalnego wymiaru tygodniowego czasu pracy (wyrok z dnia 14 maja 2019 r., CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, pkt 36, 37 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 26 Poszczególne wymogi, które ustanawia dyrektywa 2003/88 w zakresie maksymalnego wymiaru czasu pracy oraz minimalnego odpoczynku, stanowią zasady prawa socjalnego Unii o szczególnej wadze, z których powinien korzystać każdy pracownik (wyrok z dnia 10 września 2015 r., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, pkt 24) i których przestrzeganie nie może być uzależnione od względów o charakterze czysto ekonomicznym (zob. podobnie wyrok z dnia 9 września 2003 r., Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, pkt 66, 67).
- 27 Ponadto poprzez ustanowienie prawa każdego pracownika do ograniczenia maksymalnego wymiaru czasu pracy i do okresów dobowego i tygodniowego odpoczynku dyrektywa 2003/88 uściśla prawo podstawowe, wyraźnie zapisane w art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, a tym samym należy ją interpretować w świetle tego art. 31 ust. 2. Wobec tego nie można dokonywać zawężającej wykładni przepisów dyrektywy 2003/88 na niekorzyść praw wywodzonych przez pracownika z tej dyrektywy (zob. podobnie wyrok z dnia 14 maja 2019 r., CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, pkt 30–32 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 28 W drugiej kolejności należy zauważyć, że art. 2 pkt 1 dyrektywy 2003/88 definiuje pojęcie „czasu pracy” jako każdy okres, podczas którego pracownik pracuje, jest do dyspozycji pracodawcy oraz wykonuje swoje działania lub spełnia obowiązki, zgodnie z przepisami krajowymi lub praktyką krajową. Zgodnie z art. 2 pkt 2 tej dyrektywy pojęcie „okresu odpoczynku” oznacza każdy okres, który nie jest czasem pracy.
- 29 Wynika z tego, że oba te pojęcia, zdefiniowane w ten sam sposób w dyrektywie Rady 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. 1993, L 307, s. 18), którą dyrektywa 2003/88 zastąpiła, są rozłączne. Czas dyżuru pracownika należy zatem zakwalifikować jako „czas pracy” albo „okres odpoczynku” dla celów stosowania dyrektywy 2003/88, ponieważ dyrektywa ta nie przewiduje kategorii pośredniej (zob. podobnie wyroki: z dnia 10 września 2015 r., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, pkt 25, 26 i przytoczone tam orzecznictwo; a także z dnia 21 lutego 2018 r., Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82, pkt 55 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 30 Dodatkowo pojęcia „czasu pracy” i „okresu odpoczynku” stanowią pojęcia prawa Unii, które należy definiować według cech obiektywnych, odwołując się do systematyki i celu dyrektywy 2003/88. Jedynie taka autonomiczna wykładnia jest bowiem w stanie zagwarantować tej dyrektywie pełną skuteczność oraz jednolite stosowanie tych pojęć we wszystkich państwach członkowskich (zob. podobnie wyrok z dnia 9 września 2003 r., Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, pkt 58).
- 31 W związku z tym pomimo odniesienia do „przepisów krajowych lub praktyki krajowej” w art. 2 dyrektywy 2003/88 państwa członkowskie nie mogą określać jednostronnie zakresu pojęć „czasu pracy” i „okresu odpoczynku”, poddając jakimkolwiek warunkom lub ograniczeniom stosowanie

- przyznanego bezpośrednio pracownikom na podstawie tej dyrektywy prawa do tego, by okresy pracy i – współzależnie – okresy odpoczynku były należycie uwzględniane. Jakakolwiek inna wykładnia unicestwiałaby skuteczność (effet utile) dyrektywy 2003/88 i zaprzeczała jej celowi (zob. podobnie wyroki: z dnia 9 września 2003 r., Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, pkt 59; z dnia 1 grudnia 2005 r., Dellas i in., C-14/04, EU:C:2005:728, pkt 45; a także postanowienie z dnia 11 stycznia 2007 r., Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23, pkt 26).
- 32 W trzeciej kolejności, co się tyczy dokładniej okresu dyżuru, z orzecznictwa Trybunału wynika, że okres, w którym pracownik nie wykonuje faktycznie żadnej pracy na rzecz swojego pracodawcy, niekoniecznie stanowi „okres odpoczynku” dla celów stosowania dyrektywy 2003/88.
- 33 I tak, po pierwsze, Trybunał orzekł w odniesieniu do okresów dyżurów w miejscach pracy, które nie pokrywały się z miejscem zamieszkania pracownika, że decydującym czynnikiem dla przyjęcia, że elementy charakteryzujące pojęcie „czasu pracy” w rozumieniu dyrektywy 2003/88 występują, jest fakt, iż pracownik jest zmuszony być fizycznie obecny w miejscu określonym przez pracodawcę i pozostawać tam do jego dyspozycji, aby w razie potrzeby móc niezwłocznie świadczyć pracę (zob. podobnie wyroki: z dnia 3 października 2000 r., Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, pkt 48; z dnia 9 września 2003 r., Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, pkt 63; a także z dnia 1 grudnia 2005 r., Dellas i in., C-14/04, EU:C:2005:728, pkt 48).
- 34 Należy w tym względzie uściślić, że przez miejsce pracy należy rozumieć każde miejsce, w którym pracownik ma wykonywać czynności służbowe na polecenie pracodawcy, również wtedy, gdy miejsce to nie jest miejscem, w którym zazwyczaj wykonuje on swoją działalność zawodową.
- 35 Trybunał stwierdził, że w trakcie takiego okresu dyżuru pracownik, który jest zobowiązany do pozostania w miejscu pracy do niezwłocznej dyspozycji pracodawcy, musi być oddalony od swego środowiska społecznego i rodzinnego oraz korzysta z ograniczonej swobody w zakresie zarządzania czasem, w którym nie wymaga się od niego świadczenia pracy. W związku z tym cały ten okres należy zakwalifikować jako „czas pracy” w rozumieniu dyrektywy 2003/88, niezależnie od rzeczywistego świadczenia pracy przez pracownika w omawianym okresie (zob. podobnie wyroki: z dnia 9 września 2003 r., Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, pkt 65; z dnia 5 października 2004 r., Pfeiffer i in., od C-397/01 do C-403/01, EU:C:2004:584, pkt 93; a także z dnia 1 grudnia 2005 r., Dellas i in., C-14/04, EU:C:2005:728, pkt 46, 58).
- 36 Po drugie, Trybunał orzekł, że okres dyżuru pozazakładowego, mimo że nie nakłada na pracownika obowiązku pozostawania w miejscu pracy, należy również zakwalifikować w całości jako „czas pracy” w rozumieniu dyrektywy 2003/88, jeżeli biorąc pod uwagę obiektywny i bardzo znaczący wpływ nałożonych na pracownika ograniczeń na możliwości zajmowania się przez niego sprawami osobistymi i towarzyskimi, różni się on od okresu, w którym pracownik musi wyłącznie pozostawać do dyspozycji pracodawcy, aby ten pracodawca mógł się z nim skontaktować (zob. podobnie wyrok z dnia 21 lutego 2018 r., Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82, pkt 63–66).
- 37 Zarówno z okoliczności przedstawionych w pkt 33–36 niniejszego wyroku, jak i z przypomnianej w pkt 27 tego wyroku konieczności dokonania wykładni art. 2 pkt 1 dyrektywy 2003/88 w świetle art. 31 ust. 2 karty praw podstawowych wynika, że pojęcie „czasu pracy” w rozumieniu dyrektywy 2003/88 obejmuje wszystkie okresy dyżuru, w tym dyżuru pozazakładowego, w trakcie których nałożone na pracownika ograniczenia mają taki charakter, że obiektywnie i bardzo znacząco wpływają na jego zdolność do swobodnego zarządzania podczas tych okresów czasem, w którym nie wymaga się od niego świadczenia pracy, oraz do poświęcania się wówczas własnym sprawom.
- 38 I na odwrót, jeżeli ograniczenia nałożone na pracownika w trakcie danego okresu dyżuru nie osiągają takiego stopnia natężenia i pozwalają mu na zarządzanie swoim czasem i zajmowanie się własnymi sprawami bez istotnych ograniczeń, jedynie czas związany ze świadczeniem pracy, która w danym przypadku rzeczywiście zostaje wykonana w trakcie takiego okresu, stanowi „czas pracy” do celów

stosowania dyrektywy 2003/88 (zob. podobnie wyroki: z dnia 3 października 2000 r., Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, pkt 50; z dnia 10 września 2015 r., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, pkt 37).

- 39 W tym względzie należy jeszcze uściślić, że do celów oceny, czy okres dyżuru stanowi „czas pracy” w rozumieniu dyrektywy 2003/88, można brać pod uwagę jedynie ograniczenia nałożone na pracownika, czy to na mocy przepisów danego państwa członkowskiego, czy to na podstawie układu zbiorowego, czy przez jego pracodawcę, na podstawie między innymi umowy o pracę, regulaminu pracy czy też systemu podziału dyżuru między pracownikami.
- 40 Natomiast nie można brać pod uwagę trudności organizacyjnych, jakie może stwarzać dla pracownika okres dyżuru, które nie wynikają z takich ograniczeń, lecz są na przykład konsekwencją czynników naturalnych lub jego swobodnego wyboru.
- 41 Tym samym, po pierwsze, znaczna odległość dzieląca swobodnie wybrane przez pracownika miejsce zamieszkania od miejsca, do którego powinien być w stanie dotrzeć w określonym czasie w trakcie dyżuru, nie stanowi jako taka istotnego kryterium dla zakwalifikowania całego tego okresu jako „czasu pracy” w rozumieniu art. 2 pkt 1 dyrektywy 2003/88, przynajmniej jeżeli miejscem tym jest jego zwykłe miejsce pracy. W takim bowiem wypadku pracownik ten był w stanie swobodnie ocenić odległość dzielącą to miejsce od miejsca swego zamieszkania (zob. a contrario wyrok z dnia 10 września 2015 r., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, pkt 44).
- 42 Po drugie, ograniczone możliwości spędzania czasu wolnego na obszarze, z którego pracownik w praktyce nie może się oddalić w trakcie dyżuru pozazakładowego, podobnie jak trudno dostępny charakter miejsca pracy, również nie stanowią okoliczności istotnej dla zakwalifikowania tego okresu jako „czasu pracy” w rozumieniu dyrektywy 2003/88.
- 43 Ponadto, jeżeli miejsce pracy obejmuje mieszkanie pracownika lub jest z nim tożsame, sama okoliczność, że podczas danego okresu dyżuru pracownik jest zobowiązany pozostawać w miejscu pracy, aby w razie potrzeby być do dyspozycji pracodawcy, nie wystarcza do zakwalifikowania tego okresu jako „czasu pracy” w rozumieniu dyrektywy 2003/88. W tym wypadku bowiem nałożony na pracownika zakaz opuszczania miejsca pracy niekoniecznie oznacza, że musi on pozostawać z dala od swojej rodziny i otoczenia społecznego. Co więcej, taki zakaz może sam w sobie w mniejszym stopniu utrudnić temu pracownikowi swobodne zarządzanie w tym okresie czasem, w którym nie wymaga się od niego świadczenia pracy (zob. w tym względzie wyrok z dnia 9 września 2003 r., Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, pkt 65).
- 44 Należy jeszcze dodać, że w sytuacji gdy ze względu na sam charakter miejsca pracy pracownik nie ma w praktyce realnej możliwości opuszczenia tego miejsca po przepracowaniu godzin pracy, jedynie okresy, w których pracownik pozostaje poddany obiektywnym i bardzo znaczącym ograniczeniom, takim jak obowiązek pozostawania do natychmiastowej dyspozycji pracodawcy, należy automatycznie zakwalifikować jako „czas pracy” w rozumieniu dyrektywy 2003/88, z wyłączeniem okresów, w których niemożność opuszczenia miejsca pracy nie wynika z takiego obowiązku, lecz wyłącznie ze szczególnego charakteru tego miejsca.
- 45 Jeżeli ze względu na brak obowiązku pozostawania w miejscu pracy okresu dyżuru nie można automatycznie zakwalifikować jako „czasu pracy” w rozumieniu dyrektywy 2003/88, do sądów krajowych należy jeszcze zbadać, czy taka kwalifikacja nie jest jednak konieczna ze względu na konsekwencje, jakie pociąga za sobą całość ograniczeń nałożonych na pracownika w stosunku do jego uprawnienia do swobodnego zarządzania w tym okresie czasem, w którym nie wymaga się od niego świadczenia pracy, oraz do poświęcenia się własnym sprawom.

- 46 W tym kontekście należy w szczególności wziąć pod uwagę czas, jakim dysponuje pracownik w trakcie okresu dyżuru, w celu podjęcia czynności zawodowych, licząc od momentu, w którym pracodawca tego zażąda, w połączeniu w danym przypadku ze średnią częstotliwością interwencji, które pracownik ten rzeczywiście będzie musiał podjąć w tym okresie.
- 47 I tak, po pierwsze, jak zauważył w istocie rzecznik generalny w pkt 98–100 opinii, sądy krajowe powinny wziąć pod uwagę konsekwencje, jakie dla możliwości swobodnego zarządzania przez pracownika swoim czasem pociąga za sobą bardzo krótki okres, w którym powinien on w razie konieczności interwencji podjąć pracę, co zasadniczo zobowiązuje go do dotarcia do swojego miejsca pracy.
- 48 W tym względzie należy podkreślić, że okres pełnienia dyżuru, podczas którego pracownik może, uwzględniając rozsądny czas przyznany mu na podjęcie czynności zawodowych, zaplanować swoje zajęcia natury osobistej i towarzyskiej, nie stanowi a priori „czasu pracy” w rozumieniu dyrektywy 2003/88. Przeciwnie, okres dyżuru, podczas którego narzucony pracownikowi czas na dotarcie do pracy jest ograniczony do kilku minut, należy co do zasady traktować w całości jako „czas pracy” w rozumieniu tej dyrektywy, ponieważ w tym ostatnim wypadku pracownik jest w praktyce silnie zniechęcony do planowania jakiegokolwiek, nawet krótkotrwałej, aktywności w czasie wolnym.
- 49 Nie zmienia to faktu, że wpływ takiego czasu na reakcję należy oszacować po przeprowadzeniu konkretnej oceny, która uwzględni w danym wypadku inne ograniczenia nałożone na pracownika, podobnie jak przyznane mu ułatwienia w trakcie okresu dyżuru.
- 50 Co się tyczy faktu udostępnienia pracownikowi przez pracodawcę, ze względu na szczególny charakter miejsca pracy, mieszkania służbowego znajdującego się w tym miejscu pracy lub w jego bezpośrednim sąsiedztwie, nie stanowi on sam w sobie decydującej okoliczności dla celów zakwalifikowania okresów dyżuru pozazakładowego jako „czasu pracy” w rozumieniu dyrektywy 2003/88, ponieważ pracownik ten nie podlega w tych okresach takim ograniczeniom, że jego zdolność poświęcenia się swoim prywatnym sprawom zostałaby obiektywnie i bardzo znacząco naruszona.
- 51 Po drugie, poza czasem, jakim dysponuje pracownik na podjęcie czynności zawodowej, sądy krajowe powinny uwzględnić średnią częstotliwość rzeczywistego świadczenia pracy przez tego pracownika w trakcie każdego z okresów pełnienia dyżuru, o ile może ona zostać oszacowana obiektywnie.
- 52 Jeżeli bowiem pracownik jest zazwyczaj wielokrotnie wzywany na interwencję w trakcie dyżuru, ma on mniejszą swobodę w zakresie zarządzania swoim czasem w trakcie okresów niewykonywania pracy, biorąc pod uwagę ich częste przerywanie. Jest tak tym bardziej wtedy, gdy czas trwania zwykle wymaganych od pracownika interwencji w trakcie okresu pełnienia dyżuru jest znaczący.
- 53 Z powyższego wynika, że jeśli pracownik jest zazwyczaj często wzywany do świadczenia pracy w trakcie okresów dyżuru, które to świadczenie pracy generalnie nie jest krótkotrwałe, to całość tych okresów stanowi co do zasady „czas pracy” w rozumieniu dyrektywy 2003/88.
- 54 W związku z tym okoliczność, że zazwyczaj pracownik rzadko jest wzywany na interwencję w trakcie okresu dyżuru, nie może prowadzić do przyjęcia, że te okresy są „okresami odpoczynku” w rozumieniu art. 2 pkt 2 dyrektywy 2003/88, jeżeli wpływ wyznaczonego pracownikowi czasu na podjęcie czynności zawodowej jest taki, że obiektywnie i bardzo znacząco wystarczy do ograniczenia możliwości swobodnego zarządzania przez niego w tych okresach czasem, w którym nie wymaga się od niego świadczenia pracy.
- 55 W niniejszej sprawie należy przypomnieć, że zdaniem sądu odsyłającego w trakcie dyżurów pozazakładowych, rozpatrywanych w sporze w postępowaniu głównym, D.J. był jedynie zobowiązany do tego, by można się było z nim natychmiastowo skontaktować, i do dotarcia do swojego miejsca pracy w razie potrzeby w ciągu godziny. Z postanowienia odsyłającego nie wynika, by na tego pracownika

zostały nałożone inne ograniczenia ani by w tych okresach średnia częstotliwość interwencji wymagających udania się w tym czasie do miejsca pracy była wysoka. Ponadto pracownik ten dysponował mieszkaniem służbowym w miejscu pracy, w którym nie był jednak zobowiązany we wspomnianych okresach stale przebywać.

- 56 Do sądu odsyłającego należy jednak dokonanie oceny, w świetle wszystkich okoliczności sprawy, czy D.J. podlegał w trakcie okresów dyżuru pozazakładowego ograniczeniom o takiej intensywności, że obiektywnie i bardzo znacząco wpłynęły one na jego zdolność do swobodnego zarządzania w tych okresach czasem, w którym nie wymagano świadczenia przez niego pracy, oraz do poświęcania się wówczas własnym sprawom.
- 57 W czwartej kolejności należy przypomnieć, że z wyjątkiem szczególnego przypadku dotyczącego corocznego płatnego urlopu, o którym mowa w art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88, dyrektywa ta ogranicza się do uregulowania niektórych aspektów organizacji czasu pracy celem zapewnienia ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, a tym samym zasadniczo nie ma ona zastosowania do wynagrodzenia pracowników (wyrok z dnia 20 listopada 2018 r., *Sindicatul Familia Constanța* i in., C-147/17, EU:C:2018:926, pkt 35).
- 58 W związku z tym sposób wynagradzania pracowników za okresy dyżuru nie jest objęty zakresem stosowania dyrektywy 2003/88, lecz właściwymi przepisami prawa krajowego. Dyrektywa ta nie stoi w efekcie na przeszkodzie stosowaniu uregulowania państwa członkowskiego, układu zbiorowego pracy lub decyzji pracodawcy, które dla celów wynagradzania z tytułu dyżuru uwzględniają w odmienny sposób okresy rzeczywistego świadczenia pracy oraz okresy, w których rzeczywista praca nie jest świadczona, nawet jeśli okresy te należy traktować w całości jako „czas pracy” dla celów stosowania tej dyrektywy (zob. podobnie postanowienie z dnia 11 stycznia 2007 r., *Vorel*, C-437/05, EU:C:2007:23, pkt 35).
- 59 Podobnie dyrektywa 2003/88 nie stoi na przeszkodzie takim uregulowaniom, układom zbiorowym pracy lub decyzjom pracodawcy, które w odniesieniu do okresów dyżuru, które w całości należy uznać za niewchodzące w zakres pojęcia „czasu pracy” dla celów stosowania tej dyrektywy, przewidują jednak wypłatę danemu pracownikowi kwoty mającej na celu zrekompensowanie spowodowanych przez te okresy dyżuru niedogodności w zarządzaniu jego czasem i sprawami prywatnymi.
- 60 W piątej i ostatniej kolejności z pkt 29 niniejszego wyroku wynika, że okresy dyżuru, które nie spełniają przesłanek zakwalifikowania ich jako „czasu pracy” w rozumieniu art. 2 pkt 1 dyrektywy 2003/88, należy traktować jako „okresy odpoczynku” w rozumieniu art. 2 pkt 2 tej dyrektywy, z wyjątkiem czasu związanego z rzeczywistym świadczeniem pracy w trakcie tych okresów, i jako takie należy uwzględnić je przy obliczaniu minimalnych okresów odpoczynku dobowego i odpoczynku tygodniowego, ustanowionych w art. 3 i 5 tej dyrektywy.
- 61 Niemniej jednak należy zauważyć, że zakwalifikowanie okresu dyżuru jako „okresu odpoczynku” do celów stosowania dyrektywy 2003/88 pozostaje bez uszczerbku dla obowiązku przestrzegania przez pracodawców konkretnych obowiązków ciążących na nich na mocy dyrektywy 89/391 w celu ochrony bezpieczeństwa i zdrowia ich pracowników. Ta ostatnia dyrektywa znajduje bowiem pełne zastosowanie w odniesieniu do minimalnych okresów odpoczynku dobowego, odpoczynku tygodniowego i maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy, bez uszczerbku dla bardziej restrykcyjnych lub szczególnych przepisów zawartych w dyrektywie 2003/88 (wyrok z dnia 14 maja 2019 r., *CCOO*, C-55/18, EU:C:2019:402, pkt 61).
- 62 Otóż, po pierwsze, z art. 5 ust. 1 i z art. 6 dyrektywy 89/391 wynika, że pracodawcy są zobowiązani do przeprowadzania oceny zagrożeń dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników związanych z ich środowiskiem pracy oraz zapobiegania tym zagrożeniom (zob. podobnie wyroki: z dnia 15 listopada

2001 r., Komisja/Włochy, C-49/00, EU:C:2001:611, pkt 12, 13; a także z dnia 14 czerwca 2007 r., Komisja/Zjednoczone Królestwo, C-127/05, EU:C:2007:338, pkt 41), wśród których figurują pewne rodzaje zagrożeń psychospołecznych, takie jak stres lub wypalenie zawodowe.

- 63 Po drugie, jak podkreśliła Komisja Europejska, nawet jeśli dyżury nie stanowią „czasu pracy” w rozumieniu art. 2 pkt 1 dyrektywy 2003/88, zakładają z konieczności, że na pracownika mogą zostać nałożone obowiązki zawodowe, i w konsekwencji wiążą się z szeroko rozumianym środowiskiem pracy.
- 64 Tymczasem gdy taki dyżur trwa, bez przerwy, przez długie okresy lub występuje w bardzo krótkich odstępach czasu, a tym samym w sposób powtarzający się stanowi dla pracownika obciążenie psychiczne, nawet o niewielkiej intensywności, to w praktyce może mu być bardzo trudno całkowicie odseparować się od środowiska pracy na wystarczającą liczbę następujących po sobie godzin, co umożliwiłoby mu zneutralizowanie wpływu pracy na własne bezpieczeństwo lub zdrowie. Ma to tym bardziej znaczenie, gdy dyżur odbywa się w nocy.
- 65 Wynika z tego, że biorąc pod uwagę ciążący na pracodawcach obowiązek ochrony pracowników przed zagrożeniami psychospołecznymi, które mogą występować w środowisku pracy tych pracowników, pracodawcy nie mogą wprowadzać na tyle długich lub częstych okresów dyżurów, aby stanowiły one zagrożenie dla bezpieczeństwa lub zdrowia pracowników, niezależnie od tego, czy okresy te kwalifikuje się jako „okresy odpoczynku” w rozumieniu art. 2 pkt 2 dyrektywy 2003/88. Do państw członkowskich należy określenie w prawie krajowym szczegółowych zasad wykonania tego obowiązku.
- 66 Z całości powyższych rozważań wynika, że na postawione pytania trzeba odpowiedzieć tak, iż wykładni art. 2 pkt 1 dyrektywy 2003/88 należy dokonywać w ten sposób, że okres dyżuru pozazakładowego, podczas którego pracownik powinien być jedynie osiągalny telefonicznie i w razie potrzeby móc dotrzeć do swojego miejsca pracy w ciągu jednej godziny, jednocześnie mogąc przebywać w mieszkaniu służbowym udostępnionym mu przez pracodawcę w tym miejscu pracy, bez konieczności pozostawania w nim, stanowi w całości czas pracy w rozumieniu tego przepisu jedynie wówczas, gdy z całościowej oceny wszystkich okoliczności sprawy, w szczególności skutków takiego terminu wyznaczonego na dotarcie do pracy oraz, w odpowiednim wypadku, średniej częstotliwości interwencji w tym okresie, wynika, że nałożone na pracownika w omawianym okresie ograniczenia mają taki charakter, że obiektywnie i bardzo znacząco wpływają na jego zdolność do swobodnego zarządzania podczas tego okresu czasem, w którym nie wymaga się od niego świadczenia pracy, oraz do poświęcenia się wówczas własnym sprawom. Ograniczone możliwości spędzania czasu wolnego w bezpośrednim sąsiedztwie danego miejsca nie mają znaczenia dla takiej oceny.

W przedmiocie kosztów

- 67 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (wielka izba) orzeka, co następuje:

Wykładni art. 2 pkt 1 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy należy dokonywać w ten sposób, że okres dyżuru pozazakładowego, podczas którego pracownik powinien być jedynie osiągalny telefonicznie i w razie potrzeby móc dotrzeć do swojego miejsca pracy w ciągu jednej godziny, jednocześnie mogąc przebywać w mieszkaniu służbowym udostępnionym mu przez pracodawcę w tym miejscu pracy, bez konieczności pozostawania w nim, stanowi w całości czas pracy w rozumieniu tego przepisu jedynie wówczas, gdy z całościowej oceny wszystkich okoliczności sprawy, w szczególności skutków takiego terminu wyznaczonego na dotarcie do

pracy oraz, w odpowiednim wypadku, średniej częstotliwości interwencji w tym okresie, wynika, że nałożone na pracownika w omawianym okresie ograniczenia mają taki charakter, że obiektywnie i bardzo znacząco wpływają na jego zdolność do swobodnego zarządzania podczas tego okresu czasem, w którym nie wymaga się od niego świadczenia pracy, oraz do poświęcenia się wówczas własnym sprawom. Ograniczone możliwości spędzania czasu wolnego w bezpośrednim sąsiedztwie danego miejsca nie mają znaczenia dla takiej oceny.

Podpisy