



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 – Zawodowi strażacy – Dyrektywa 89/391/EWG – Artykuły 5 i 6 – Zagrożenia psychospołeczne – Obowiązek zapobiegania

W sprawie C-580/19

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Verwaltungsgericht Darmstadt (sąd administracyjny w Darmstademie, Niemcy) postanowieniem z dnia 21 lutego 2019 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 30 lipca 2019 r., w postępowaniu:

RJ

przeciwko

Stadt Offenbach am Main,

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 rządu belgijskiego – S. Baeyens, L. Van den Broeck, M. Jacobs i C. Pochet, w charakterze pełnomocników,
- w imieniu rządu hiszpańskiego – S. Jiménez García, w charakterze pełnomocnika,
- w imieniu rządu francuskiego – A. Ferrand, R. Coesme, E. Toutain i A.-L. Desjonquères, w charakterze pełnomocników,

* Język postępowania: niemiecki.

- w imieniu rządu niderlandzkiego – M.K. Bulterman i C.S. Schillemans, w charakterze pełnomocników,
- w imieniu rządu fińskiego – początkowo H. Leppo i J. Heliskoski, następnie H. Leppo, w charakterze pełnomocników,
- w imieniu Komisji Europejskiej – początkowo B.-R. Killmann i M. van Beek, następnie B.-R. Killmann, 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 RJ a Stadt Offenbach am Main (miastem Offenbach am Main, Niemcy) w przedmiocie wynagrodzenia żadanego przez RJ za pełnione przez niego dyżury pozazakładowe. 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 przewiduje:

„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 wspomnianej dyrektywy:

„1. 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 niemieckie

8 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. (GVBl., s. 693) stanowi w szczególności:

„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 [...]”.

9 Zgodnie z Einsatzdienstverfügung der Feuerwehr Offenbach (zarządzeniem o służbie interwencyjnej w straży pożarnej w Offenbach am Main) w brzmieniu z dnia 18 czerwca 2018 r. po otrzymaniu wezwania funkcjonariusz pełniący służbę „Beamter vom Einsatzleitdienst” (funkcjonariusza kontroli operacyjnej, zwaną dalej „służbą »BvE«”) musi natychmiast udać się na miejsce zdarzenia, korzystając z uprawnień stanowiących odstępstwo od przepisów kodeksu ruchu drogowego oraz z praw pierwszeństwa przejazdu.

10 Zarządzenie o służbie interwencyjnej na stronie 6 określa szczegółowo obowiązki funkcjonariusza pełniącego służbę „BvE”:

„W trakcie służby »BvE« urzędnik pozostaje do dyspozycji i powinien wybrać miejsce, w którym się znajduje, w taki sposób, aby zachować okres interwencyjny wynoszący 20 minut. Wymóg ten uważa się za spełniony, jeżeli czas przejazdu funkcjonariusza z miejsca jego pobytu do granicy miasta Offenbach am Main, 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”.

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

11 RJ jest funkcjonariuszem i pełni obowiązki strażaka jako dowódca jednostki w służbie straży pożarnej i ratownictwa w Offenbach am Main. Oprócz regularnej służby, musi on, zgodnie z przepisami prawnymi mającymi zastosowanie do straży pożarnej i ratownictwa w tym mieście, regularnie pełnić służbę „BvE”.

- 12 Podczas służby „BvE” RJ musi w każdej chwili być osiągalny, mieć ze sobą umundurowanie 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 akcji lub do miejsca pracy. Kiedy RJ pełni służbę „BvE”, musi wybrać takie miejsce pobytu, aby w razie przyjęcia informacji o zdarzeniu mógł w umundurowaniu dojechać pojazdem służbowym do granic miasta Offenbach am Main w ciągu 20 minut, korzystając z uprawnień stanowiących odstępstwo od przepisów kodeksu ruchu drogowego i z praw pierwszeństwa przejazdu.
- 13 Służba „BvE” trwa w ciągu tygodnia od godziny 17.00 do godziny 7.00 następnego dnia. W weekend taka służba trwa od godziny 17.00 w piątek do godziny 7.00 w poniedziałek. Weekendowa służba „BvE” może następować po 42-godzinny tygodniu pracy. Przeciętnie RJ pełni służbę „BvE” od 10 do 15 weekendów w roku. W okresie od dnia 1 stycznia 2013 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. pełnił służbę „BvE” 126 razy i 20 razy musiał odebrać informacje o zdarzeniach lub wybrać się na akcję. Tym samym na przestrzeni trzech lat liczba zgłoszonych informacji o zdarzeniach podczas pełnienia przez RJ służby „BvE” wynosiła średnio 6,67 rocznie.
- 14 RJ zwrócił się o to, aby służba „BvE” została zakwalifikowana jako czas pracy i w konsekwencji aby zostało za nią wypłacone odpowiednie wynagrodzenie. Decyzją z dnia 6 sierpnia 2014 r. jego pracodawca nie uwzględnił tego wniosku.
- 15 W dniu 31 lipca 2015 r. RJ wniósł do sądu odsyłającego skargę, w której podniósł, że nawet jeśli okresy dyżuru odbywają się poza zakładem pracy, a w konsekwencji pracownik nie jest zmuszony fizycznie przebywać w miejscu określonym przez pracodawcę, mogą być one zakwalifikowane jako czas pracy w sytuacji, gdy pracownik jest zmuszony przez pracodawcę do podjęcia pracy w bardzo krótkim czasie. RJ twierdzi w szczególności, że służba „BvE” stanowi istotne ograniczenie jego czasu wolnego, ponieważ w przypadku przyjęcia informacji o zdarzeniu musi on natychmiast opuścić miejsce zamieszkania, aby udać się do Offenbach am Main celem wywiązania się z nałożonego na niego obowiązku przybycia na miejsce w ciągu 20 minut.
- 16 Zdaniem sądu odsyłającego działalność prowadzona przez siły interwencyjne państwowej straży pożarnej i ratownictwa wchodzi w zakres stosowania dyrektywy 2003/88. Sąd ten stoi na stanowisku, że o ile kwestie związane z wynagrodzeniem za dyżur są z tego zakresu stosowania wyłączone, o tyle kwalifikacja służby „BvE” jako „czasu pracy” w rozumieniu art. 2 pkt 1 dyrektywy 2003/88 jest jednak decydująca dla rozstrzygnięcia zawisłego przed nim sporu.
- 17 Zgodnie z prawem niemieckim można bowiem zasądzić wypłatę wynagrodzenia za służbę „BvE” przez pracodawcę RJ w sposób żądany przez RJ tylko wówczas, gdy RJ pracował więcej, niż wynosi maksymalny tygodniowy wymiar czasu pracy, na który zezwala dyrektywa 2003/88. Ponadto wniosek RJ o stwierdzenie, że służba „BvE” stanowi czas pracy, nie dotyczy uzyskania ewentualnego wynagrodzenia, lecz ma na celu zagwarantowanie, że w przyszłości RJ nie będzie zmuszony pracować w wymiarze przekraczającym maksymalny wymiar czasu pracy, dozwolony w prawie Unii.
- 18 Sąd odsyłający stwierdza, że jak dotąd Trybunał orzekał, że okres dyżuru można traktować jako czas pracy jedynie wtedy, gdy pracownik jest zmuszony przebywać fizycznie w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę i pozostawać do jego dyspozycji, tak aby w razie potrzeby móc niezwłocznie przystąpić do wykonywania odpowiednich zadań. Sąd ten podkreśla jednak, że w wyroku z dnia 21 lutego 2018 r., Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82), Trybunał orzekł, iż dyżur pełniony przez pracownika w jego domu należy również zakwalifikować jako czas pracy, opierając się, po pierwsze, na okoliczności, że pracownik jest zobowiązany do pozostawania w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, a po drugie, na okoliczności, że możliwości skupienia się przez pracownika na swoich sprawach osobistych i życiu towarzyskim w związku z obowiązkiem dotarcia do miejsca pracy w ciągu ośmiu minut są ograniczone.

- 19 Zdaniem sądu odsyłającego wyrok ten nie stoi na przeszkodzie zakwalifikowaniu jako czasu pracy okresów dyżuru pozazakładowego, czyli okresów, podczas których pracownik, nie będąc zobowiązanym do pozostania w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, podlega istotnym ograniczeniom w zakresie swobody wyboru miejsca, w którym się znajduje, oraz organizacji swojego wolnego czasu.
- 20 W szczególności, zdaniem sądu odsyłającego, wyłączenie z zakresu pojęcia „czasu pracy” w rozumieniu dyrektywy 2003/88 okresów dyżuru pozazakładowego z tego tylko powodu, że pracodawca nie wyznaczył dokładnego miejsca, w którym pracownik jest zmuszony być fizycznie obecny, stanowi nieuzasadnioną różnicę w traktowaniu w stosunku do sytuacji, w której pracodawca narzucił takie miejsce. Nałożony na pracownika obowiązek dotarcia do określonego miejsca w krótkim czasie mógłby bowiem mieć tak samo restrykcyjny skutek dla organizacji czasu wolnego i oznaczałby konieczność pośredniego narzucenia mu miejsca, w którym jest on zmuszony być fizycznie obecny, a tym samym znacznie ograniczałby jego możliwości zajęcia się swoimi sprawami osobistymi.
- 21 Sąd odsyłający wskazuje wreszcie, że decydującym kryterium zastosowanym przez Bundesverwaltungsgericht (federalny sąd administracyjny, Niemcy) w celu ustalenia, czy okres dyżuru należy zakwalifikować jako czas pracy, jest częstotliwość, z jaką pracownik musi oczekiwać wezwania podczas okresów dyżuru. Jeżeli okresy dyżuru jedynie sporadycznie wymagają podjęcia interwencji, nie stanowią one „czasu pracy”.
- 22 W tych okolicznościach 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 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?”.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

- 23 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 musi mieć w ciągu 20 minut dotrzeć w umundurowaniu do granic swojego miasta zatrudnienia udostępnionym mu przez pracodawcę uprzywilejowanym pojazdem służbowym, który korzysta z uprawnień stanowiących odstępstwo od przepisów kodeksu drogowego i z praw pierwszeństwa przejazdu, stanowi „czas pracy” w rozumieniu tego przepisu i czy średnia częstotliwość, z jaką jest on faktycznie wzywany na akcję w trakcie tego okresu, powinna podlegać uwzględnieniu w ramach takiej kwalifikacji.

- 24 W szczególności z postanowienia odsyłającego i z przedłożonych Trybunałowi akt sprawy wynika, że skarżący w postępowaniu głównym jest zobowiązany do pełnienia około czterdziestu okresów dyżurów w roku, w nocy w dni robocze i w weekendy. Te okresy dyżuru pełnione są poza zakładem pracy, co oznacza, że nie jest on zobowiązany do fizycznej obecności w miejscu pracy. W trakcie omawianych okresów dyżurów RJ musi w każdej chwili dysponować umundurowaniem i pojazdem służbowym, móc niezwłocznie odebrać połączenie telefoniczne i być w stanie w ciągu 20 minut dotrzeć w umundurowaniu do granic miasta Offenbach am Main uprzywilejowanym pojazdem służbowym, który korzysta z uprawnień stanowiących odstępstwo od kodeksu ruchu drogowego i z praw pierwszeństwa przejazdu. Ten czas przejazdu odpowiada ruchowi drogowemu o średnim zagęszczeniu, normalnemu stanowi dróg oraz normalnym warunkom meteorologicznym.
- 25 Na wstępie konieczne jest przypomnienie, że o ile ostatecznie to do sądu odsyłającego należy zbadanie, czy rozpatrywane w postępowaniu głównym okresy dyżuru pozazakładowego należy kwalifikować jako „czas pracy” do celów stosowania dyrektywy 2003/88, o tyle do Trybunału należy dostarczenie mu wskazówek co do kryteriów, które podlegają uwzględnieniu podczas tego badania [dzisiejszy wyrok Radiotelevizija Slovenija (Okres pozostawania w gotowości do pracy w odległym miejscu), C-344/19, pkt 23, 24 i przytoczone tam orzecznictwo].
- 26 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 [dzisiejszy wyrok Radiotelevizija Slovenija (Okres pozostawania w gotowości do pracy w odległym miejscu), C-344/19, pkt 25 i przytoczone tam orzecznictwo].
- 27 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 i których przestrzeganie nie może być uzależnione od względów o charakterze czysto ekonomicznym [dzisiejszy wyrok Radiotelevizija Slovenija (Okres pozostawania w gotowości do pracy w odległym miejscu), C-344/19, pkt 26 i przytoczone tam orzecznictwo].
- 28 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 [dzisiejszy wyrok Radiotelevizija Slovenija (Okres pozostawania w gotowości do pracy w odległym miejscu), C-344/19, pkt 27 i przytoczone tam orzecznictwo].
- 29 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 „okres odpoczynku” oznacza każdy okres, który nie jest czasem pracy.
- 30 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 [dzisiejszy wyrok Radiotelevizija Slovenija (Okres pozostawania w gotowości do pracy w odległym miejscu), C-344/19, pkt 29 i przytoczone tam orzecznictwo].

- 31 Dodatkowo pojęcia „czasu pracy” i „okresu odpoczynku” w 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 [dzisiejszy wyrok Radiotelevizija Slovenija (Okres pozostawania w gotowości do pracy w odległym miejscu), C-344/19, pkt 30 i przytoczone tam orzecznictwo].
- 32 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 [dzisiejszy wyrok Radiotelevizija Slovenija (Okres pozostawania w gotowości do pracy w odległym miejscu), C-344/19, pkt 31 i przytoczone tam orzecznictwo].
- 33 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.
- 34 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).
- 35 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.
- 36 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).
- 37 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).

- 38 Zarówno z okoliczności przedstawionych w pkt 34–37 niniejszego wyroku, jak i z przypomnianej w pkt 28 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.
- 39 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 [dzisiejszy wyrok Radiotelevizija Slovenija (Okres pozostawania w gotowości do pracy w odległym miejscu), C-344/19, pkt 38 i przytoczone tam orzecznictwo].
- 40 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 [dzisiejszy wyrok Radiotelevizija Slovenija (Okres pozostawania w gotowości do pracy w odległym miejscu), C-344/19, pkt 39].
- 41 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 [dzisiejszy wyrok Radiotelevizija Slovenija (Okres pozostawania w gotowości do pracy w odległym miejscu), C-344/19, pkt 40].
- 42 Tym samym 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 [dzisiejszy wyrok Radiotelevizija Slovenija (Okres pozostawania w gotowości do pracy w odległym miejscu), C-344/19, pkt 41 i przytoczone tam orzecznictwo].
- 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 [dzisiejszy wyrok Radiotelevizija Slovenija (Okres pozostawania w gotowości do pracy w odległym miejscu), C-344/19, pkt 43 i przytoczone tam orzecznictwo].
- 44 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 zbadanie, 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.
- 45 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 [dzisiejszy wyrok Radiotelevizija Slovenija (Okres pozostawania w gotowości do pracy w odległym miejscu), C-344/19, pkt 46].

- 46 I tak, po pierwsze, jak zauważył w istocie rzecznik generalny w pkt 89–91 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.
- 47 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 [dzisiejszy wyrok Radiotelevizija Slovenija (Okres pozostawania w gotowości do pracy w odległym miejscu), C-344/19, pkt 48].
- 48 Nie zmienia to faktu, że wpływ takiego czasu na reakcję należy oszacować po przeprowadzeniu konkretnej oceny, która uwzględnia w danym wypadku inne ograniczenia nałożone na pracownika, podobnie jak przyznane mu ułatwienia w trakcie okresu dyżuru [dzisiejszy wyrok Radiotelevizija Slovenija (Okres pozostawania w gotowości do pracy w odległym miejscu), C-344/19, pkt 49].
- 49 Istotny jest w szczególności, z racji ograniczeń związanych z tym czasem na reakcję, spoczywający na pracowniku obowiązek pozostania w miejscu zamieszkania, bez możliwości swobodnego przemieszczania się, w oczekiwaniu na wezwanie pracodawcy, lub obowiązek posiadania specjalnego sprzętu, jeżeli w wyniku telefonicznego wezwania musi stawić się w miejscu pracy. Istotne jest również, w ramach przyznanych pracownikowi ułatwień, ewentualne udostępnienie temu pracownikowi pojazdu służbowego umożliwiającego korzystanie z praw stanowiących odstępstwo od przepisów kodeksu drogowego i z praw pierwszeństwa przejazdu, czy też możliwość udzielania przez pracownika odpowiedzi na wezwania pracodawcy bez opuszczania miejsca, w którym się znajduje.
- 50 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 [dzisiejszy wyrok Radiotelevizija Slovenija (Okres pozostawania w gotowości do pracy w odległym miejscu), C-344/19, pkt 51].
- 51 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 [dzisiejszy wyrok Radiotelevizija Slovenija (Okres pozostawania w gotowości do pracy w odległym miejscu), C-344/19, pkt 52].
- 52 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 [dzisiejszy wyrok Radiotelevizija Slovenija (Okres pozostawania w gotowości do pracy w odległym miejscu), C-344/19, pkt 53].
- 53 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 wystarczy do obiektywnego i bardzo znaczącego ograniczenia możliwości swobodnego zarządzania przez niego w tych okresach czasem, w którym nie wymaga się od niego świadczenia pracy [dzisiejszy wyrok Radiotelevizija Slovenija (Okres pozostawania w gotowości do pracy w odległym miejscu), C-344/19, pkt 54].

- 54 W niniejszej sprawie należy przypomnieć, że zgodnie ze wskazówkami zawartymi w postanowieniu odsyłającym w trakcie rozpatrywanego w postępowaniu głównym dyżuru pozazakładowego RJ może swobodnie przemieszczać się, lecz musi być w stanie dotrzeć w ciągu 20 minut w umundurowaniu do granic miasta Offenbach am Main udostępnionym mu przez pracodawcę pojazdem służbowym, który korzysta z uprawnień stanowiących odstępstwa od przepisów kodeksu ruchu drogowego i z praw pierwszeństwa przejazdu. Jak wskazano w pkt 13 niniejszego wyroku, z postanowienia odsyłającego nie wynika, by średnia częstotliwość podejmowania interwencji przez tego pracownika była w tych okresach wysoka. Ponadto ewentualnie znaczna odległość dzieląca miejsce zamieszkania RJ od granic miasta Offenbach am Main, jego zwykłego miejsca pracy, nie ma jako taka znaczenia.
- 55 Do sądu odsyłającego należy jednak dokonanie oceny, w świetle wszystkich okoliczności sprawy, czy RJ 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, i do poświęcania się wówczas własnym sprawom.
- 56 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 [dzisiejszy wyrok Radiotelevizija Slovenija (Okres pozostawania w gotowości do pracy w odległym miejscu), C-344/19, pkt 57].
- 57 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 [dzisiejszy wyrok Radiotelevizija Slovenija (Okres pozostawania w gotowości do pracy w odległym miejscu), C-344/19, pkt 58 i przytoczone tam orzecznictwo].
- 58 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 [dzisiejszy wyrok Radiotelevizija Slovenija (Okres pozostawania w gotowości do pracy w odległym miejscu), C-344/19, pkt 59].
- 59 W piątej i ostatniej kolejności z pkt 30 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 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.
- 60 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 ciążyących na nich na mocy art. 5 i 6 dyrektywy 89/391 w celu ochrony bezpieczeństwa i zdrowia ich pracowników. Wynika z tego, że 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 [zob. w tym względzie dzisiejszy wyrok Radiotelevizija Slovenija (Okres pozostawania w gotowości do pracy w odległym miejscu), C-344/19, pkt 61–65 i przytoczone tam orzecznictwo].

- 61 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 musi móc w ciągu 20 minut dotrzeć w umundurowaniu do granic swojego miasta zatrudnienia udostępnionym mu przez pracodawcę uprzywilejowanym pojazdem służbowym, który korzysta z uprawnień stanowiących odstępstwo od przepisów kodeksu ruchu drogowego i z praw pierwszeństwa przejazdu, 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.

W przedmiocie kosztów

- 62 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 musi móc w ciągu 20 minut dotrzeć w umundurowaniu do granic swojego miasta zatrudnienia udostępnionym mu przez pracodawcę uprzywilejowanym pojazdem służbowym, który korzysta z uprawnień stanowiących odstępstwo od przepisów kodeksu ruchu drogowego i z praw pierwszeństwa przejazdu, 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.

Podpisy