



Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (piąta izba)

z dnia 21 lutego 2018 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Dyrektywa 2003/88/WE – Ochrona bezpieczeństwa i zdrowia pracowników – Organizacja czasu pracy – Artykuł 2 – Pojęcia „czasu pracy” i „okresu odpoczynku” – Artykuł 17 – Odstępstwa – Strażacy – Czas pełnienia dyżuru – Dyżur w miejscu zamieszkania

W sprawie C-518/15

mającej za przedmiot wnioszek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez cour du travail de Bruxelles (sąd pracy w Brukseli, Belgia) w dniu 28 września 2015 r., w postępowaniu:

Ville de Nivelles

przeciwko

Rudiemu Matzakowi,

TRYBUNAŁ (piąta izba),

w składzie: J.L. da Cruz Vilaça, prezes izby, E. Levits (sprawozdawca), A. Borg Barthet, M. Berger i F. Biltgen, sędziowie,

rzecznik generalny: E. Sharpston,

sekretarz: V. Giacobbo-Peyronnel, administrator,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 15 grudnia 2016 r., rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu ville de Nivelles przez adwokata L. Markeya ,
- w imieniu M. Matzaka przez adwokatów P. Joassarta, A. Percy’ego oraz P. Knaepen,
- w imieniu rządu belgijskiego przez M. Jacobs oraz L. Van den Broeck, działające w charakterze pełnomocników, wspierane przez adwokatów F. Baerta oraz J. Clesse’a,
- w imieniu rządu francuskiego przez D. Colasa oraz R. Coesme’a, działających w charakterze pełnomocników,
- w imieniu rządu niderlandzkiego przez M.K. Bulterman, M. Noort oraz J. Langera, działających w charakterze pełnomocników,

* Język postępowania: francuski.

- w imieniu rządu Zjednoczonego Królestwa przez G. Brown, S. Simmons oraz D. Robertsona, działających w charakterze pełnomocników, wspieranych przez R. Hilla oraz B. Laska, barristers,
- w imieniu Komisji Europejskiej przez D. Martina oraz J. Tomkina, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 26 lipca 2017 r.,

wydaje następujący

Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 2 oraz art. 17 ust. 3 lit. c) ppkt (iii) 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).
- 2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach sporu między ville de Nivelles (miastem Nivelles) a Rudim Matzakiem dotyczącego wynagrodzenia za pracę świadczoną przez R. Matzaka w ramach straży pożarnej tego miasta.

Ramy prawne

Prawo Unii

- 3 Artykuł 1 dyrektywy 2003/88 brzmi następująco:

„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.

3. Niniejszą dyrektywę stosuje się do wszystkich sektorów działalności, zarówno publicznego, jak i prywatnego, w rozumieniu art. 2 dyrektywy [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)], bez uszczerbku dla przepisów art. 14, 17, 18 oraz 19 niniejszej dyrektywy.

[...]

4. Przepisy dyrektywy 89/391[...] w pełni stosuje się do kwestii określonych w ust. 2, z zastrzeżeniem bardziej surowych lub szczegółowych przepisów zawartych w niniejszej dyrektywie”.

4 Artykuł 2 dyrektywy 2003/88, zatytułowany „Definicje”, przewiduje w pkt 1 i 2, co następuje:

„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”.

5 Artykuł 15 wspomnianej dyrektywy, zatytułowany „Bardziej korzystne przepisy”, brzmi następująco:

„Niniejsza dyrektywa nie wpływa na prawo państwa członkowskiego do stosowania lub wprowadzenia bardziej korzystnych przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych w odniesieniu do ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników lub na prawo do ułatwiania lub zezwalania na stosowanie układów zbiorowych lub porozumień zawartych między partnerami społecznymi, które są bardziej korzystne dla ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników”.

6 Artykuł 17 dyrektywy 2003/88, zatytułowany „Odstępstwa”, stanowi:

„1. Z należnym poszanowaniem zasad ogólnych ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników państwa członkowskie mogą stosować odstępstwa od art. 3–6, 8 oraz 16 [...].

[...]

3. Zgodnie z ust. 2 niniejszego artykułu można stosować odstępstwa od art. 3, 4, 5, 8 oraz 16:

[...]

b) w przypadku działań w zakresie bezpieczeństwa oraz nadzoru, wymagających stałej obecności w celu ochrony mienia oraz osób, w szczególności strażników, dozorców lub firm ochroniarskich;

c) w przypadku działań obejmujących potrzebę ciągłości usług lub produkcji, w szczególności:

[...]

(iii) usług prasowych, radiowych, telewizyjnych, produkcji kinematograficznej, usług telekomunikacyjnych i pocztowych, usług ogniowych oraz ochrony ludności;

[...]”.

Prawo belgijskie

7 Dyrektywa 2003/88 została przetransponowana do prawa belgijskiego – w odniesieniu do sektora publicznego – poprzez loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l’aménagement du temps de travail dans le secteur public (ustawę z dnia 14 grudnia 2000 r. określającą niektóre aspekty organizacji czasu pracy w sektorze publicznym) (*Moniteur belge* z dnia 5 stycznia 2001 r., s. 212).

8 Artykuł 3 tej ustawy stanowi, co następuje:

„Na użytek niniejszej ustawy stosuje się następujące definicje:

1° pracownicy: osoby świadczące pracę pod kierownictwem innej osoby na podstawie publicznego lub umownego stosunku pracy, w tym w ramach stażu lub pracy tymczasowej;

2° pracodawcy: osoby zatrudniające osoby, o których mowa w pkt 1”.

- 9 Artykuł 8 wspomnianej ustawy definiuje czas pracy jako „czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy”.
- 10 Artykuł 186 loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses (ustawy z dnia 30 grudnia 2009 r. o przepisach różnych) (*Moniteur belge* z dnia 31 grudnia 2009 r., s. 82925) przewiduje:

„Artykuł 3 ustawy z dnia 14 grudnia 2000 r. określającej niektóre aspekty organizacji czasu pracy w sektorze publicznym należy rozumieć w ten sposób, że ochotnicy służący w publicznej służbie ochrony przeciwpożarowej oraz w strefach bezpieczeństwa w rozumieniu loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile et les volontaires des unités opérationnelles de la protection civile (ustawy z dnia 15 maja 2007 r. o bezpieczeństwie cywilnym oraz ochotnikach służących w jednostkach operacyjnych ochrony cywilnej) nie są objęci definicją pracowników”.

- 11 Règlement organique du service d'incendie de la ville de Nivelles, adopté en application de l'arrêté royal du 6 mai 1971 fixant les types de règlements communaux relatifs à l'organisation des services communaux d'incendie (rozporządzenie w sprawie straży pożarnej w mieście Nivelles, przyjęte na podstawie rozporządzenia królewskiego z dnia 6 maja 1971 r. określającego pewne rodzaje rozporządzeń komunalnych dotyczących organizacji komunalnych służb ochrony przeciwpożarowej) (*Moniteur belge* z dnia 19 czerwca 1971 r., s. 7891) reguluje kwestie dotyczące członków personelu tej straży.

- 12 Wspomniane rozporządzenie zawiera przepisy odnoszące się zarówno do strażaków zawodowych, jak i do strażaków ochotników. W odniesieniu do rekrutacji, której warunki są takie same dla obu wspomnianych kategorii strażaków, art. 11 bis pkt 1 tego rozporządzenia przewiduje:

„Pod koniec pierwszego roku okresu kandydackiego kandydat na strażaka ochotnika [...] musi spełniać następujący warunek miejsca zamieszkania:

1. strażacy pełniący służbę w remizie w Nivelles:

zamieszkiwać lub przebywać w miejscu, z którego będą mogli dotrzeć do remizy w Nivelles, w warunkach zwykłego ruchu drogowego i zgodnie z przepisami Code de la Route (kodeksu drogowego), w czasie nieprzekraczającym ośmiu minut.

W czasie pełnienia dyżuru wszyscy członkowie ochotnicy pełniący służbę w remizie w Nivelles muszą:

- w każdej chwili znajdować się w takiej odległości od remizy, aby czas niezbędny na dotarcie do niej, w warunkach zwykłego ruchu drogowego, nie przekraczał ośmiu minut;
- pozostawać w zasięgu technicznych środków porozumiewania się na odległość oraz być gotowym do natychmiastowego stawienia się na wezwanie do służby, przy użyciu najdogodniejszego sposobu”.

- 13 W odniesieniu do wynagrodzenia i świadczeń z tytułu uszczerbku na zdrowiu lub szkody na mieniu strażaków art. 39 rozporządzenia w sprawie straży pożarnej w Nivelles przewiduje, że strażacy są wynagradzani zgodnie z warunkami określonymi w regulaminie wynagrodzeń pracowników miasta Nivelles.

- 14 Strażacy ochotnicy otrzymują świadczenia określone w art. 40 tego regulaminu. Są one ustalone proporcjonalnie do czasu świadczonej pracy. W przypadku „dyżuru domowego” wspomnianym strażakom przysługuje świadczenie roczne. Jest ono równe świadczeniu przysługującemu strażakom zawodowym.

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

- 15 W skład straży pożarnej miasta Nivelles wchodzi zarówno strażacy zawodowi, jak i strażacy ochotnicy.
- 16 Strażacy ochotnicy biorą udział w akcjach strażackich. Do ich obowiązków należy też między innymi pełnienie dyżurów w remizie, których harmonogram jest ustalany na początku każdego roku kalendarzowego.
- 17 Rudy Matzak wstąpił do straży pożarnej miasta Nivelles w dniu 1 sierpnia 1980 r. i po okresie roku został strażakiem ochotnikiem. Pracuje również w przedsiębiorstwie prywatnym.
- 18 W dniu 16 grudnia 2009 r. R. Matzak wniósł powództwo przeciwko miastu Nivelles, w ramach którego domagał się zasądzenia natychmiastowej zapłaty kwoty 1 EUR tytułem odszkodowania za wynagrodzenie niezapłacone mu za lata służby, w których wykonywał obowiązki strażaka, w szczególności w trakcie za pełnienie dyżuru domowego.
- 19 Wyrokiem z dnia 22 marca 2012 r. tribunal du travail de Nivelles (sąd pracy w Nivelles, Belgia) w znacznym zakresie uwzględnił powództwo R. Matzaka.
- 20 Miasto Nivelles wniosło apelację od tego wyroku do cour du travail de Bruxelles (sądu pracy w Brukseli, Belgia).
- 21 Wyrokiem z dnia 14 września 2015 r. sąd odsyłający częściowo uwzględnił tę apelację. Co się tyczy wynagrodzenia, którego R. Matzak domagał się za czas dyżuru domowego, który to dyżur powinien jego zdaniem zostać uznany za czas pracy, sąd odsyłający zastanawia się, czy tego rodzaju świadczenia objęte są definicją czasu pracy w rozumieniu dyrektywy 2003/88.
- 22 W tych okolicznościach cour du travail de Bruxelles (sąd pracy w Brukseli) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:
 - „1) Czy art. 17 ust. 3 lit. c) ppkt (iii) dyrektywy 2003/88 [...] należy interpretować jako zezwalający państwom członkowskim na wyłączenie niektórych kategorii strażaków zatrudnionych przez publiczne służby pożarnictwa z zakresu zastosowania wszystkich przepisów zapewniających transpozycję tej dyrektywy, w tym przepisu, w którym zdefiniowano czas pracy i okresy odpoczynku?
 - 2) W zakresie, w jakim w dyrektywie 2003/88 określono wyłącznie minimalne normy, czy należy ją interpretować jako niestojącą na przeszkodzie temu, by krajowy prawodawca utrzymał lub przyjął mniej restrykcyjną definicję czasu pracy?
 - 3) Mając na względzie art. 153 ust. 5 TFUE i cele dyrektywy 2003/88 [...], czy art. 2 tej dyrektywy – w zakresie, w jakim zdefiniowano w nim główne pojęcia używane w tej dyrektywie, a w szczególności pojęcia czasu pracy i okresów odpoczynku – należy interpretować jako niemający zastosowania do pojęcia czasu pracy, które ma pozwolić na określenie wynagrodzeń należnych w wypadku dyżuru domowego?
 - 4) Czy dyrektywa 2003/88 [...] stoi na przeszkodzie temu, aby czas dyżuru domowego został uznany za czas pracy, gdy – mimo że dyżur jest pełniony w miejscu zamieszkania pracownika – ograniczenia ciążące na tym pracowniku podczas dyżuru (takie jak obowiązek stawienia się na wezwanie pracodawcy w ciągu 8 minut) bardzo istotnie ograniczają możliwości wykonywania innych czynności?”.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

Uwagi wstępne

- 23 Na wstępie należy zauważyć, po pierwsze, że zarówno zdaniem miasta Nivelles, jak i zdaniem Komisji Europejskiej pytania prejudycjalne są niedopuszczalne w zakresie, w jakim dotyczą pojęcia wynagrodzenia. Dyrektywa 2003/88, która została przyjęta na podstawie art. 153 ust. 2 TFUE, nie znajduje bowiem – na mocy art. 153 ust. 5 TFUE – zastosowania do kwestii wynagrodzenia pracowników objętych jej zakresem stosowania. Tymczasem przedmiotem sporu w postępowaniu głównym jest właśnie wynagrodzenie R. Matzaka za pracę świadczoną przez niego na rzecz miasta Nivelles w charakterze strażaka ochotnika w ramach dyżuru domowego.
- 24 W tym względzie należy stwierdzić, że z wyjątkiem szczególnej hipotezy przepisu dotyczącego corocznego płatnego urlopu przewidzianego w art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88 dyrektywa ta ogranicza się do uregulowania niektórych aspektów organizacji czasu pracy w celu zapewnienia ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, skutkiem czego co do zasady nie znajduje ona zastosowania do wynagrodzeń pracowników (wyrok z dnia 26 lipca 2017 r., Hälvä i in., C-175/16, EU:C:2017:617, pkt 25 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 25 Jednakże stwierdzenie to nie oznacza, że pytanie prejudycjalne przedstawione Trybunałowi w niniejszej sprawie należy pozostawić bez odpowiedzi.
- 26 Jak bowiem zauważyła rzecznik generalna w pkt 20 opinii, z postanowienia odsyłającego wynika, że sąd odsyłający dąży do ustalenia wykładni art. 2 i art. 17 ust. 3 lit. c) ppkt (iii) dyrektywy 2003/88, bez której w ocenie tego sądu rozstrzygnięcie zawisłego przed nim sporu nie będzie możliwe. Okoliczność, że ostatecznie spór ten dotyczy kwestii wynagrodzenia, jest w tym kontekście bez znaczenia, gdyż to na sądzie krajowym, nie zaś na Trybunale spoczywa obowiązek rozstrzygnięcia tej kwestii w ramach postępowania głównego.
- 27 Po drugie, Trybunał orzekł, że dyrektywa 2003/88 musi znajdować zastosowanie do działalności strażaków, nawet jeżeli jest ona wykonywana przez siły interwencyjne w terenie, przy czym nie ma tu znaczenia, czy działalność ta jest nakierowana na walkę z pożarem, czy na świadczenie pomocy w inny sposób, tak długo, jak długo jest ona wykonywana w zwykłych warunkach i w zgodzie z misją wyznaczoną tej służbie, i to nawet wtedy, gdy interwencje, z którymi może wiązać się ta działalność, są z natury nieprzewidywalne i mogą narażać pracowników, którzy je przeprowadzają, na określone zagrożenia dla ich bezpieczeństwa lub zdrowia (postanowienie z dnia 14 lipca 2005 r., Personalrat der Feuerwehr Hamburg, C-52/04, EU:C:2005:467, pkt 52).
- 28 Po trzecie, co się tyczy uznania R. Matzaka za „pracownika”, należy zauważyć, że dla celów stosowania dyrektywy 2003/88 wspomniane pojęcie nie jest pojęciem, którego wykładnia zależy od praw krajowych, lecz jest autonomicznym pojęciem prawa Unii (wyrok z dnia 14 października 2010 r., Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, pkt 28). Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem w tej dziedzinie za „pracownika” należy uważać każdego, kto wykonuje konkretną i efektywną działalność, z wyłączeniem tych rodzajów działalności, które są na tyle nieznaczące, że mają charakter całkowicie marginalny i dodatkowy. Stosunek pracy charakteryzuje się tym, że dana osoba przez pewien okres wykonuje na rzecz innej osoby i pod jej kierownictwem pracę, w zamian za którą otrzymuje wynagrodzenie (wyrok z dnia 26 marca 2015 r., Fenoll, C-316/13, EU:C:2015:200, pkt 27 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 29 Trybunał wyjaśnił również, że charakter prawny stosunku pracy na gruncie prawa krajowego nie może mieć żadnego wpływu na to, czy daną osobę uznaje się za pracownika w rozumieniu prawa Unii (wyrok z dnia 20 września 2007 r., Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, pkt 26 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 30 Przekładając powyższe na grunt sprawy rozpatrywanej w postępowaniu głównym, okoliczność, że w prawie krajowym R. Matzak nie ma statusu strażaka zawodowego, lecz strażaka ochotnika, nie zmienia tego, że jest on „pracownikiem” w rozumieniu dyrektywy 2003/88.
- 31 W świetle powyższych rozważań należy uznać, że pracownik znajdujący się w sytuacji takiej jak R. Matzak musi być uznawany za „pracownika” w rozumieniu dyrektywy 2003/88 w zakresie, w jakim z informacji przedstawionych Trybunałowi przez sąd odsyłający wynika, iż jest on członkiem straży pożarnej miasta Nivelles, w ramach której efektywnie świadczy konkretną pracę pod kierownictwem innej osoby, za którą to pracę otrzymuje wynagrodzenie, czego ustalenie należy do sądu odsyłającego.
- 32 Po czwarte, 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 przepisów tej dyrektywy w pełni znajduje zastosowanie do dyrektywy 2003/88 (postanowienie z dnia 4 marca 2011 r., Grigore, C-258/10, niepublikowane, EU:C:2011:122, pkt 39 i przytoczone tam orzecznictwo).

W przedmiocie pytania pierwszego

- 33 Poprzez pytanie pierwsze sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy wykładni art. 17 ust. 3 lit. c) ppkt (iii) dyrektywy 2003/88 należy dokonywać w ten sposób, że państwa członkowskie mogą wyłączyć niektóre kategorie strażaków zatrudnionych w publicznych służbach ochrony przeciwpożarowej spod zakresu zastosowania obowiązków wynikających z przepisów tej dyrektywy, w tym jej art. 2, w którym zdefiniowano między innymi pojęcia „czasu pracy” i „okresów odpoczynku”.
- 34 W tym względzie Trybunał orzekł, że art. 2 dyrektywy 2003/88 nie znajduje się wśród przepisów, od których dyrektywa dopuszcza odstępstwa (postanowienie z dnia 4 marca 2011 r., Grigore, C-258/10, niepublikowane, EU:C:2011:122, pkt 45).
- 35 Otóż art. 17 ust. 1 dyrektywy 2003/88 dopuszcza możliwość stosowania odstępstw przez państwa członkowskie od art. 3–6, 8 oraz 16 tej dyrektywy, zaś art. 17 ust. 3 dopuszcza tę możliwość, między innymi w przypadku działalności służb ochrony przeciwpożarowej, od jej art. 3, 4, 5, 8 oraz 16.
- 36 Tak więc już z samego brzmienia art. 17 dyrektywy 2003/88 wynika, że nie ma możliwości stosowania odstępstw od jej art. 2, który definiuje kluczowe pojęcia na użytek tego aktu.
- 37 Ponadto, jak trafnie zauważyła rzecznik generalna w pkt 27 opinii, nie ma podstaw do przyjęcia rozszerzającej wykładni art. 17 omawianej dyrektywy, pozwalającej na wykroczenie poza jednoznaczne brzmienie przepisów dopuszczających odstępstwa od niej.
- 38 W odniesieniu do możliwości stosowania odstępstw przewidzianych w dyrektywie 2003/88, w szczególności w jej art. 17, stanowiących wyjątki od zawartych w niej uregulowań Unii Europejskiej dotyczących organizacji czasu pracy, Trybunał stwierdził, iż odstępstwa te należy interpretować w ten sposób, że zakres ich zastosowania jest ograniczony do tego, co jest ściśle niezbędne dla zagwarantowania interesów, których ochronę zapewniają (zob. podobnie wyrok z dnia 14 października 2010 r., Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, pkt 39, 40).
- 39 W świetle powyższych rozważań na pytanie pierwsze należy udzielić następującej odpowiedzi: wykładni art. 17 ust. 3 lit. c) ppkt (iii) dyrektywy 2003/88 należy dokonywać w ten sposób, że państwa członkowskie nie mogą wyłączyć niektórych kategorii strażaków zatrudnionych w publicznych

służbach ochrony przeciwpożarowej spod zakresu zastosowania obowiązków wynikających z przepisów tej dyrektywy, w tym jej art. 2, w którym zdefiniowano między innymi pojęcia „czasu pracy” i „okresów odpoczynku”.

W przedmiocie pytania drugiego

- 40 Poprzez pytanie drugie sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy wykładni art. 15 dyrektywy 2003/88 należy dokonywać w ten sposób, że zezwala on państwom członkowskim na utrzymanie lub przyjęcie mniej restrykcyjnej definicji pojęcia „czasu pracy” niż definicja określona w art. 2 tej dyrektywy.
- 41 Udzielenie odpowiedzi na to pytanie wymaga zbadania brzmienia art. 15 dyrektywy 2003/88 w świetle systematyki i celu tego aktu.
- 42 Zgodnie z brzmieniem art. 15 dyrektywy 2003/88 państwa członkowskie mogą stosować lub wprowadzić przepisy ustawowe, wykonawcze lub administracyjne korzystniejsze pod kątem ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników. Z powołanego artykułu wynika, że przepisami krajowymi, do których przepis ten się odnosi, są przepisy porównywalne do przepisów dyrektywy 2003/88 służących ochronie bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.
- 43 Tymczasem przepisami takimi mogą być tylko te przepisy, które dzięki swojej funkcji i swojemu celowi służą ustanowieniu minimalnego poziomu ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników. Tak jest w przypadku przepisów objętych rozdziałami 2 i 3 tej dyrektywy. Inaczej rzecz ma się w przypadku przepisów rozdziału 1 wspomnianej dyrektywy, w skład których wchodzi art. 1 i 2. Przepisy te nie ustanawiają bowiem minimalnych okresów czasu odpoczynku ani nie dotyczą pozostałych aspektów organizacji czasu pracy, ale zawierają definicje służące określeniu celu 2003/88 oraz jej zakresu zastosowania.
- 44 Z brzmienia art. 15 dyrektywy 2003/88, rozpatrywanego w świetle jej systematyki, wynika zatem, że przewidziana w tym artykule możliwość nie rozciąga się na definicję pojęcia „czasu pracy” sformułowaną w art. 2 tej dyrektywy.
- 45 Powyższe stwierdzenie znajduje potwierdzenie w systematyce dyrektywy 2003/88. Otóż jak trafnie zauważyła rzecznik generalna w pkt 33 opinii, celem dyrektywy jest zagwarantowanie, w dziedzinach objętych jej zakresem zastosowania, minimalnego poziomu ochrony dla wszystkich pracowników w Unii. W tym celu, aby zagwarantować pełną skuteczność dyrektywy, definicje określone w jej art. 2 nie mogą być interpretowane różnie w poszczególnych prawach krajowych, ale stanowią one, jak wyjaśniono w pkt 28 niniejszego wyroku w odniesieniu do pojęcia „pracownika”, autonomiczne pojęcia prawa Unii (zob. podobnie wyrok z dnia 1 grudnia 2005 r., *Dellas i in.*, C-14/04, EU:C:2005:728, pkt 44 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 46 W tym kontekście należy jednak uściślić, że o ile państwa członkowskie nie mogą zmienić definicji „czasu pracy” w rozumieniu art. 2 dyrektywy 2003/88, o tyle mają one możliwość, jak przypomniano w pkt 42 niniejszego wyroku, przyjęcia w prawie krajowym przepisów dotyczących czasu pracy i okresów odpoczynku, które są dla pracowników korzystniejsze niż przepisy przewidziane w tym zakresie w owej dyrektywie.
- 47 W świetle powyższych rozważań na pytanie drugie należy udzielić następującej odpowiedzi: wykładni art. 15 dyrektywy 2003/88 należy dokonywać w ten sposób, że nie zezwala on państwom członkowskim na utrzymanie lub przyjęcie mniej restrykcyjnej definicji pojęcia „czasu pracy” niż definicja określona w art. 2 tej dyrektywy.

W przedmiocie pytania trzeciego

- 48 Poprzez pytanie trzecie sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy wykładni art. 2 dyrektywy 2003/88 należy dokonywać w ten sposób, że nakłada on na państwa członkowskie obowiązek określenia wynagrodzenia przysługującego pracownikowi za okresy dyżuru domowego takie jak te rozpatrywane w postępowaniu głównym w zależności od kwalifikacji tych okresów jako „czas pracy” i „okres odpoczynku”.
- 49 W tym względzie należy przypomnieć, że jak zauważył sąd odsyłający, przyjmuje się, iż dyrektywa 2003/88 nie reguluje kwestii wynagrodzenia pracowników, gdyż stosownie do art. 153 ust. 5 TFUE Unia nie ma kompetencji do stanowienia prawa w tym zakresie.
- 50 Tak więc chociaż państwa członkowskie są uprawnione do określania wynagrodzenia pracowników objętych zakresem zastosowania dyrektywy 2003/88 w zależności od definicji pojęć „czasu pracy” i „okresu odpoczynku”, znajdujących się w art. 2 tej dyrektywy, nie mają one obowiązku tego robić.
- 51 Państwa członkowskie mogą więc przewidzieć w prawie krajowym, że wynagrodzenie przysługujące pracownikowi za „czas pracy” będzie inne niż wynagrodzenie przysługujące mu za „okres odpoczynku”, a nawet że w tym drugim przypadku pracownikowi nie będzie przysługiwać żadne wynagrodzenie.
- 52 W świetle powyższych rozważań na pytanie trzecie należy udzielić następującej odpowiedzi: 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”.

W przedmiocie pytania czwartego

- 53 Poprzez pytanie czwarte sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy wykładni art. 2 dyrektywy 2003/88 należy dokonywać w ten sposób, że okres dyżuru pełnionego przez pracownika w miejscu zamieszkania w połączeniu z obowiązkiem stawienia się na wezwanie pracodawcy w ciągu ośmiu minut, który to obowiązek znacząco ogranicza możliwość skupienia się pracownika na innych sprawach, należy uznać za „czas pracy”.
- 54 W tym względzie należy przypomnieć, że Trybunał miał już okazję wypowiedzieć się w kwestii tego, czy okres dyżuru pracownika objętego zakresem zastosowania dyrektywy 2003/88 należy uznać za „czas pracy” czy „okres odpoczynku”.
- 55 W tym kontekście Trybunał stwierdził najpierw, że pojęcia „czasu pracy” i „okresu odpoczynku” są rozłączne (zob. podobnie wyroki: z dnia 3 października 2000 r., *Simap*, C-303/98, EU:C:2000:528, pkt 47; a także z dnia 10 września 2015 r., *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, C-266/14, EU:C:2015:578, pkt 26 i przytoczone tam orzecznictwo). Należy zatem stwierdzić, że 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”.
- 56 Ponadto ani intensywność pracy wykonanej przez pracownika, ani jego wydajność nie wchodzi w skład pojęcia „czasu pracy” w rozumieniu art. 2 dyrektywy 2003/88 (wyrok z dnia 1 grudnia 2005 r., *Dellas i in.*, C-14/04, EU:C:2005:728, pkt 43).

- 57 Trybunał orzekł również, że obowiązki służbowe pracownika obejmują jego fizyczną obecność oraz dyspozycyjność w miejscu pracy w czasie dyżuru w celu wykonywania jego obowiązków, nawet jeżeli rzeczywiście wykonywane przez niego zadania różnią się w zależności od okoliczności (zob. podobnie wyrok z dnia 3 października 2000 r., *Simap*, C-303/98, EU:C:2000:528, pkt 48).
- 58 Wyłączenie z zakresu pojęcia „czasu pracy” okresów dyżuru obejmujących fizyczną obecność w miejscu pracy oznaczałoby bowiem podważenie celu dyrektywy 2003/88, którym jest zagwarantowanie bezpieczeństwa i zdrowia pracowników poprzez zapewnienie im prawa do korzystania z odpowiednich minimalnych okresów odpoczynku oraz odpowiednich przerw w pracy (zob. podobnie wyrok z dnia 3 października 2000 r., *Simap*, C-303/98, EU:C:2000:528, pkt 49).
- 59 Z orzecznictwa Trybunału wynika też, że decydującym czynnikiem przy kwalifikowaniu danego okresu jako „czas pracy” w rozumieniu dyrektywy 2003/88 jest to, iż pracownik jest zobowiązany do fizycznej obecności w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę i do pozostawania w jego dyspozycji, tak aby w razie potrzeby niezwłocznie mógł przystąpić do wykonywania odpowiednich zadań. Obowiązki te, z którymi wiąże się brak możliwości wyboru przez zainteresowanych pracowników miejsca pobytu podczas dyżuru, wchodzą bowiem w zakres ich obowiązków służbowych (zob. podobnie wyrok z dnia 9 września 2003 r., *Jaeger*, C-151/02, EU:C:2003:437, pkt 63; a także postanowienie z dnia 4 marca 2011 r., *Grigore*, C-258/10, niepublikowane, EU:C:2011:122, pkt 53 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 60 Należy wreszcie zauważyć, że inaczej jest w sytuacji, gdy pracownik pełni swój dyżur w tzw. systemie „dyżuru pod telefonem”, który polega na tym, że ów pracownik musi pozostawać w dyspozycji pracodawcy bez obowiązku przebywania w miejscu pracy. Jest tak dlatego, że chociaż pracownik taki pozostaje w dyspozycji swojego pracodawcy, w tym sensie, że pracodawca musi mieć możliwość kontaktu z nim, to jednak ów pracownik może w takiej sytuacji rozporządzać swoim czasem w sposób mniej ograniczony i zajmować się własnymi sprawami. W tych okolicznościach tylko czas, w którym pracownik efektywnie świadczył pracę, może zostać uznany za „czas pracy” w rozumieniu dyrektywy 2003/88 (zob. podobnie wyrok z dnia 9 września 2003 r., *Jaeger*, C-151/02, EU:C:2003:437, pkt 65 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 61 W sprawie w postępowaniu głównym, zgodnie z informacjami, którymi dysponuje Trybunał i z zastrzeżeniem ich weryfikacji przez sąd odsyłający, R. Matzak nie tylko musiał pozostawać pod telefonem w trakcie dyżuru. Był też z jednej strony zobowiązany do stawiania się w miejscu pracy w ciągu ośmiu minut od wezwania pracodawcy, a z drugiej strony – zmuszony fizycznie przebywać w wyznaczonym przez pracodawcę miejscu. Niemniej jednak miejscem tym było miejsce zamieszkania R. Matzaka, nie zaś, jak w sprawach, na tle których zapadły orzeczenia przytoczone w pkt 57–59 niniejszego wyroku, jego miejsce pracy.
- 62 W tym względzie należy przypomnieć, że z orzecznictwa Trybunału wynika, iż pojęcia „czasu pracy” oraz „okresu odpoczynku” w rozumieniu dyrektywy 2003/88 stanowią autonomiczne pojęcia prawa Unii, które należy definiować według cech obiektywnych, odwołując się do systematyki i celu tej dyrektywy, służącej określeniu minimalnych wymagań w zakresie poprawy warunków życia i pracy pracowników (wyrok z dnia 10 września 2015 r., *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, C-266/14, EU:C:2015:578, pkt 27).
- 63 Tymczasem obowiązek fizycznego przebywania w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, jak również wynikający z niego, pod względem geograficznym i czasowym, obowiązek stawiania się w miejscu pracy w ciągu ośmiu minut od wezwania siłą rzeczy obiektywnie ograniczają możliwość skupienia się przez pracownika takiego jak R. Matzak na swoich sprawach – w wymiarze zarówno osobistym, jak i społecznym.
- 64 Z uwagi na tego rodzaju ograniczenia sytuacja R. Matzaka różni się od sytuacji pracownika, który w trakcie pełnionego dyżuru musi po prostu pozostawać w dyspozycji pracodawcy, tak aby być dla niego osiągalnym.

- 65 W tych okolicznościach pojęcie „czasu pracy” przewidziane w art. 2 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że obejmuje ono sytuację, w której pracownik zmuszony jest pełnić dyżur w miejscu zamieszkania, pozostawać w dyspozycji swojego pracodawcy oraz stawić się w miejscu pracy w ciągu ośmiu minut od wezwania.
- 66 W świetle powyższych rozważań na pytanie czwarte należy udzielić następującej odpowiedzi: wykładni art. 2 dyrektywy 2003/88 należy dokonywać w ten sposób, że okres dyżuru pełnionego przez pracownika w miejscu zamieszkania w połączeniu z obowiązkiem stawienia się na wezwanie pracodawcy w ciągu ośmiu minut – który to obowiązek znacząco ogranicza możliwość skupienia się pracownika na innych sprawach – należy traktować jako „czas pracy”.

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 (piąta izba) orzeka, co następuje:

- 1) Wykładni art. 17 ust. 3 lit. c) ppkt (iii) 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 państwa członkowskie nie mogą wyłączyć niektórych kategorii strażaków zatrudnionych w publicznych służbach ochrony przeciwpożarowej spod zakresu zastosowania obowiązków wynikających z przepisów tej dyrektywy, w tym jej art. 2, w którym zdefiniowano między innymi pojęcia „czasu pracy” i „okresów odpoczynku”.
- 2) Wykładni art. 15 dyrektywy 2003/88 należy dokonywać w ten sposób, że nie zezwala on państwom członkowskim na utrzymanie lub przyjęcie mniej restrykcyjnej definicji pojęcia „czasu pracy” niż definicja określona w art. 2 tej dyrektywy.
- 3) 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 wstępnej kwalifikacji tych okresów jako „czas pracy” i „okres odpoczynku”.
- 4) Wykładni art. 2 dyrektywy 2003/88 należy dokonywać w ten sposób, że okres dyżuru pełnionego przez pracownika w miejscu zamieszkania w połączeniu z obowiązkiem stawienia się na wezwanie pracodawcy w ciągu ośmiu minut – który to obowiązek znacząco ogranicza możliwość skupienia się pracownika na innych sprawach – należy traktować jako „czas pracy”.

Podpisy