Συλλογή της Νομολογίας

ΠΡΟΤΆΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΎ ΕΙΣΑΓΓΕΛΈΑ
GIOVANNI PITRUZZELLA
της 6ης Οκτωβρίου 2020[1]

Υπόθεση C-344/19

D.J.
κατά
Radiotelevizija Slovenija

[αίτηση του Vrhovno sodišče Republike Slovenije (Ανωτάτου Δικαστηρίου, Σλοβενία) για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως]

«Προδικαστική παραπομπή – Προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων – Οργάνωση του χρόνου εργασίας – Έννοιες του χρόνου εργασίας και της ανάπαυσης – Επιφυλακή – Ειδική εργασία σχετική με τη συντήρηση τηλεοπτικών πομπών σε μεγάλο υψόμετρο»

1. Υπό ποιες προϋποθέσεις μπορεί ο χρόνος τον οποίο περνά ο εργαζόμενος σε επιφυλακή να θεωρηθεί χρόνος εργασίας;

2. Μπορεί η έννοια του χρόνου εργασίας η οποία περιέχεται στην οδηγία 2003/88/ΕΚ[2] να επεκταθεί ώστε να καταλαμβάνει καταστάσεις στις οποίες ο εργαζόμενος, καίτοι δεν ευρίσκεται «στην εργασία», τελεί σε κατάσταση στην οποία δεν διαθέτει δυνατότητα πραγματικής ανάπαυσης; Επιπλέον, ποια είναι τα χαρακτηριστικά της «πραγματικής ανάπαυσης» σύμφωνα με τον σκοπό της προστασίας της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων που επιδιώκει η ίδια οδηγία;

3. Είναι δυνατόν να υπάρχουν «γκρίζες ζώνες» στις οποίες ο εργαζόμενος δεν ευρίσκεται σε «χρόνο εργασίας» αλλά ούτε και σε περίοδο ανάπαυσης;

4. Αυτά είναι κατ' ουσίαν τα ερωτήματα που ανακύπτουν στην υπό κρίση υπόθεση, η οποία, εξεταζόμενη παράλληλα με την υπόθεση C-580/19, παρέχει στο Δικαστήριο την ευκαιρία να αποφανθεί επί του ζητήματος του νομικού χαρακτηρισμού των περιόδων εφημερίας ετοιμότητας και επιφυλακής υπό το πρίσμα της οδηγίας 2003/88.

5. Το Δικαστήριο έχει ήδη αποφανθεί επανειλημμένως επί του ζητήματος αυτού, πλην όμως οι ιδιαιτερότητες της συγκεκριμένης υπόθεσης (ιδιαίτερη γεωγραφική τοποθεσία του τόπου εργασίας) καθιστούν επιβεβλημένη την επανεξέταση των αρχών που έχουν διατυπωθεί έως τώρα προκειμένου να εκτιμηθούν ενδεχόμενες εξελίξεις των αρχών αυτών.

[1] Γλώσσα του πρωτοτύπου: η ιταλική.

[2] Οδηγία 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας (ΕΕ 2003, L 299, σ. 9).

6. Συγκεκριμένα, πρέπει να διευκρινιστεί αν οι περίοδοι διαρκούς επιφυλακής, κατά τις οποίες ο εργαζόμενος ενδέχεται να κληθεί και, ενδεχομένως, να πρέπει να μεταβεί στον τόπο εργασίας του εντός μίας ώρας, πρέπει να θεωρηθούν χρόνος εργασίας ή περίοδος ανάπαυσης κατά την έννοια του άρθρου 2 της οδηγίας 2003/88.

7. Ειδικότερα, πρέπει να ληφθεί υπόψη το γεγονός ότι ο αναιρεσείων της κύριας δίκης, ειδικευμένος τεχνικός τηλεοπτικού σταθμού, παρέμενε πλησίον του τόπου εργασίας κατά τις εν λόγω περιόδους επιφυλακής λόγω των δυσχερειών πρόσβασης και της μεγάλης απόστασης μεταξύ του τόπου εργασίας και της οικίας του.

I. Το νομικό πλαίσιο

A. Το δίκαιο της Ένωσης

8. Η αιτιολογική σκέψη 5 της οδηγίας 2003/88 έχει ως εξής:

«Όλοι οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν επαρκείς περιόδους ανάπαυσης. Η έννοια της "ανάπαυσης" πρέπει να εκφράζεται σε μονάδες χρόνου, και συγκεκριμένα ημέρες, ώρες ή και κλάσματά τους. Οι εργαζόμενοι στην Κοινότητα πρέπει να διαθέτουν ορισμένες ελάχιστες περιόδους ανάπαυσης, ημερησίας, εβδομαδιαίας και ετήσιας καθώς και κατάλληλα διαλείμματα εργασίας. Επίσης, θα πρέπει να προβλέπεται σχετικά και μια μέγιστη κατ' εβδομάδα διάρκεια εργασίας.»

9. Το άρθρο 2 της οδηγίας 2003/88 προβλέπει τα εξής:

«Κατά την έννοια της παρούσας οδηγίας, νοούνται ως:

1) "χρόνος εργασίας": κάθε περίοδος κατά τη διάρκεια της οποίας ο εργαζόμενος ευρίσκεται στην εργασία, στη διάθεση του εργοδότη, και ασκεί τη δραστηριότητα ή τα καθήκοντά του, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές·

2) "περίοδος ανάπαυσης": κάθε περίοδος που δεν είναι χρόνος εργασίας·

[…]

9) "επαρκής χρόνος ανάπαυσης": η πραγματική κατάσταση κατά την οποία οι εργαζόμενοι έχουν τακτικές περιόδους ανάπαυσης, η διάρκεια των οποίων εκφράζεται σε μονάδες χρόνου και οι οποίες είναι επαρκώς μακρές και συνεχείς, ώστε να εξασφαλίζουν ότι οι εργαζόμενοι δεν θα προκαλούν σωματικές βλάβες στους ίδιους, σε συναδέλφους τους ή σε τρίτους και ότι δεν θα βλάπτουν την υγεία τους, βραχυπρόθεσμα ή μακροπρόθεσμα, λόγω κόπωσης ή άτακτων ρυθμών εργασίας.»

B. Το σλοβενικό δίκαιο

10. Το άρθρο 142 του Zakon o delovnih razmerjih (νόμου περί σχέσεων εργασίας, ZDR-1, JO RS αριθ. 21/2013 επ.) προβλέπει τα εξής:

«1) Ο χρόνος εργασίας περιλαμβάνει τον χρόνο πραγματικής εργασίας και την περίοδο ανάπαυσης κατά την έννοια του άρθρου 154 του παρόντος νόμου καθώς και τις περιόδους

δικαιολογημένης απουσίας από την εργασία βάσει του νόμου και συλλογικής σύμβασης εργασίας ή πράξης γενικής ισχύος.

2) Συνιστά χρόνο πραγματικής εργασίας κάθε περίοδος κατά την οποία ο υπάλληλος εργάζεται· ως τέτοια νοείται η περίοδος κατά την οποία ο υπάλληλος ευρίσκεται στη διάθεση του εργοδότη και εκτελεί τις επαγγελματικές υποχρεώσεις του κατά την έννοια της σύμβασης εργασίας.

3) Ο χρόνος πραγματικής εργασίας αποτελεί τη βάση για τον υπολογισμό της παραγωγικότητας της εργασίας.»

11. Το άρθρο 46 της Kolektivna pogodba za javni sektor (συλλογικής σύμβασης για τον δημόσιο τομέα, KPJS, JO RS αριθ. 57/2008 επ.) ορίζει τα εξής:

«Οι δημόσιοι υπάλληλοι δικαιούνται μισθολογικό επίδομα για τις περιόδους διαρκούς επιφυλακής ανερχόμενο σε ποσοστό 20 % της ωριαίας αμοιβής του βασικού μισθού. Οι περίοδοι διαρκούς επιφυλακής δεν υπολογίζονται ως χρόνος εργασίας των δημοσίων υπαλλήλων.»

12. Το άρθρο 6 του εσωτερικού κανονισμού της Radiotelevizija Slovenia, της 22ας Δεκεμβρίου 2010 (στο εξής: εσωτερικός κανονισμός), σχετικά με τον χρόνο εργασίας, προβλέπει τα εξής:

«Στο πλαίσιο των μονάδων ή υπηρεσιών επιτρέπεται η καθιέρωση εφημερίας ή άλλης μορφής επιφυλακής οσάκις η εργασία πρέπει να εκτελεστεί αδιαλείπτως ή σε καθορισμένη ημέρα ή εντός καθορισμένης προθεσμίας προκειμένου να διασφαλίζεται η προστασία από φυσικές καταστροφές ή περιστατικά άλλου είδους ή άλλες έκτακτες περιστάσεις οι οποίες είναι ανεξάρτητες από τη βούληση του εργοδότη και τις οποίες αυτός δεν μπορεί να εμποδίσει.»

13. Το άρθρο 8 του προμνησθέντος εσωτερικού κανονισμού προβλέπει τα εξής:

«Η περίοδος εφημερίας είναι η περίοδος κατά την οποία ο υπάλληλος δεν μπορεί να διαθέτει ελεύθερα τον χρόνο του και πρέπει να είναι διαθέσιμος στον χώρο εργασίας του ή σε άλλο τόπο εργασίας που καθορίζεται από τη διεύθυνση, κατά τρόπον ώστε ο εν λόγω υπάλληλος να είναι σε θέση να ξεκινήσει τη συνήθη εργασία του ή/και ορισμένες δραστηριότητες και καθήκοντα που σχετίζονται με την εργασία του. Περίοδος εφημερίας θεωρείται επίσης ο χρόνος τον οποίο αφιερώνει ο υπάλληλος για να μεταβεί στον τόπο εργασίας του ως επιβάτης.»

14. Κατά το άρθρο 9 του ίδιου εσωτερικού κανονισμού:

«Η περίοδος εφημερίας στο σύνολό της θεωρείται χρόνος εργασίας.»

15. Τέλος, το άρθρο 16 του εσωτερικού κανονισμού ορίζει τα εξής:

«Για τον υπάλληλο, η περίοδος διαρκούς επιφυλακής μπορεί να καθορίζεται βάσει διαδικασίας παραγωγής και ετήσιας κατανομής της εργασίας σε επίπεδο (ΟΜ) οργανωτικών μονάδων ή (ΠΜΠ) προγραμματικών μονάδων παραγωγής. Η διαρκής επιφυλακή συνεπάγεται ότι ο υπάλληλος μπορεί να κληθεί εκτός του χρόνου εργασίας του, τηλεφωνικά ή με τη χρήση άλλων μέσων, προκειμένου, σε περίπτωση ανάγκης, να μεταβεί στον τόπο εργασίας. Ο μέγιστος αποδεκτός χρόνος για τη μετάβαση στον τόπο εργασίας είναι μία ώρα. Η διαρκής επιφυλακή πρέπει να επιβάλλεται γραπτώς και σε συμφωνία με τον υπάλληλο τουλάχιστον δύο ημέρες

νωρίτερα. Το γραπτό αίτημα (έντυπο 5) σχετικά με την περίοδο διαρκούς επιφυλακής μπορεί να πραγματοποιείται σε μηνιαία, εβδομαδιαία ή ημερήσια βάση.

Για τον υπάλληλο, οι περίοδοι διαρκούς επιφυλακής δεν θεωρούνται χρόνος εργασίας.»

II. Τα πραγματικά περιστατικά, η κύρια δίκη και τα προδικαστικά ερωτήματα

16. Ο αναιρεσείων εργάστηκε ως υπάλληλος, και ειδικότερα ως ειδικευμένος τεχνικός, στα κέντρα μετάδοσης του Pohorje (Σλοβενία) και, εν συνεχεία, του Krvavec (Σλοβενία) από την 1η Αυγούστου 2008 έως την 31η Ιανουαρίου 2015.

17. Η φύση της εργασίας, η απόσταση των προμνησθέντων κέντρων μετάδοσης από την κατοικία του αναιρεσείοντος –η οποία καθιστούσε αδύνατη την καθημερινή επιστροφή του από οποιοδήποτε από τα προμνησθέντα κέντρα στη συνήθη κατοικία του, ακόμη και υπό καλές καιρικές συνθήκες– καθώς και η περιοδική δυσχέρεια πρόσβασης σε αυτά επέβαλλαν την παραμονή του αναιρεσείοντος στα κέντρα μετάδοσης.

18. Επομένως, ο εργοδότης οργάνωσε την παραμονή του DJ και ενός άλλου τεχνικού, οι οποίοι ήταν συγχρόνως παρόντες σε καθένα από τα προμνησθέντα κέντρα μετάδοσης, στα κτίρια των κέντρων αυτών (με κουζίνα, καθιστικό, χώρο διανυκτέρευσης και λουτροαποχωρητήριο).

19. Μετά την άσκηση της επαγγελματικής δραστηριότητας, οι δύο τεχνικοί μπορούσαν να αναπαύονται στο καθιστικό ή να ασχολούνται με ψυχαγωγικές δραστηριότητες στην περιοχή, εντός των ορίων των δυνατοτήτων που παρέχουν οι αντίστοιχες τοποθεσίες.

20. Οι δύο τεχνικοί εναλλάσσονταν στην εργασία κατά βάρδιες ή χρονικά διαστήματα: ο ένας από τις 6.00 έως τις 18.00 και ο έτερος από τις 12.00 έως τις 00.00. Ο DJ εργαζόταν ως επί το πλείστον κατά τη διάρκεια του δεύτερου αυτού χρονικού διαστήματος.

21. Η εργασία που παρεχόταν κατά την ούτως καθορισμένη περίοδο θεωρούνταν «κανονική εργασία», η οποία απαιτούσε την παρουσία στον χώρο εργασίας και περιελάμβανε, κατά μέσο όρο, δύο έως τρεις ώρες «πραγματικής» εργασίας, ενώ ο υπόλοιπος χρόνος συνίστατο σε παρακολούθηση της οθόνης, επιτήρηση των μεταδόσεων και ανταπόκριση σε ενδεχόμενες επείγουσες κλήσεις στις οποίες ήταν αναγκαία η επέμβαση.

22. Ο εργοδότης κατέβαλλε στον DJ μισθό βάσει των 12 ωρών κανονικής εργασίας, κατά την προμνησθείσα οργάνωση (επομένως, για την πραγματική παρουσία του DJ στον τόπο εργασίας), και υπολόγιζε, αντιθέτως, το διάστημα από τις 00:00 έως τις 6.00 ως περίοδο ανάπαυσης, για την οποία δεν κατέβαλλε καμία αμοιβή στον υπάλληλο. Ο εργοδότης θεωρούσε τις υπόλοιπες έξι ώρες της ημέρας (από τις 6.00 έως τις 12.00) περίοδο διαρκούς επιφυλακής.

23. Κατά την περίοδο αυτή, ο υπάλληλος μπορούσε να απομακρύνεται από το κέντρο μετάδοσης και να μεταβαίνει οπουδήποτε, χωρίς περιορισμούς. Ωστόσο, έπρεπε να είναι δυνατή η επικοινωνία με τον υπάλληλο σε περίπτωση κλήσης και, εφόσον ήταν αναγκαίο, ο τελευταίος έπρεπε να μεταβεί στην εργασία του εντός μίας ώρας, διευκρινιζομένου ότι μόνο οι επείγουσες εργασίες έπρεπε να εκτελεστούν αμέσως, ενώ οι υπόλοιπες μπορούσαν να μετατεθούν για την επόμενη ημέρα.

24. Για την αποζημίωση των περιόδων διαρκούς επιφυλακής, ο εργοδότης κατέβαλλε στον DJ μισθολογικό επίδομα (αποζημίωση) σε ποσοστό 20 % του βασικού μισθού. Σε περιπτώσεις στις οποίες, κατά τη διάρκεια των περιόδων διαρκούς επιφυλακής, καθίστατο αναγκαία, κατόπιν κλήσης, η πραγματική επέμβαση του υπαλλήλου (με μετάβαση στον χώρο εργασίας), ο σχετικός χρόνος υπολογιζόταν και αμειβόταν ως κανονική εργασία, βάσει του άρθρου 16 του εσωτερικού κανονισμού.

25. Ο DJ άσκησε αγωγή με αίτημα την πληρωμή, βάσει της προβλεπόμενης για τις υπερωρίες αμοιβής, των ωρών κατά τις οποίες επιβαλλόταν διαρκής επιφυλακή (έξι ώρες ημερησίως). Προς στήριξη του αιτήματός του, ο αναιρεσείων επικαλέστηκε κατά κύριο λόγο το γεγονός ότι ζούσε στον τόπο όπου παρείχε την εργασία του και ότι, για τον λόγο αυτό, έπρεπε να θεωρηθεί παρών στον χώρο εργασίας του, εν τοις πράγμασι, 24 ώρες ημερησίως. Συναφώς, ο αναιρεσείων υποστήριξε ότι δεν μπορούσε να διαθέσει ελεύθερα τον χρόνο του ούτε στις περιόδους κατά τις οποίες ήταν ελεύθερος, δεδομένου ότι ήταν υποχρεωμένος, κατά τις περιόδους διαρκούς επιφυλακής, να ανταποκρίνεται στις κλήσεις και, εφόσον ήταν αναγκαίο, να μεταβαίνει στον τόπο εργασίας του εντός μίας ώρας. Επιπλέον, πλησίον των κέντρων μετάδοσης, οι δυνατότητες ενασχόλησης με δραστηριότητες αναψυχής ήταν λιγοστές και, ως εκ τούτου, ο αναιρεσείων παρέμενε, στις περισσότερες περιπτώσεις, συνεχώς στους χώρους των κέντρων μετάδοσης.

26. Το πρωτοβάθμιο και το δευτεροβάθμιο δικαστήριο απέρριψαν το αίτημα καταβολής των υπερωριών του DJ.

27. Εν συνεχεία, ο αναιρεσείων άσκησε αναίρεση ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου, με την οποία επανέλαβε ότι η έννοια του πραγματικού χρόνου εργασίας δεν περιλαμβάνει μόνο την περίοδο κατά την οποία ο εργαζόμενος παρέχει πραγματικά την εργασία του, αλλά και το σύνολο του χρόνου κατά τον οποίο αυτός είναι παρών στον τόπο που υποδεικνύει ο εργοδότης. Υποστηρίζει ότι ο εργοδότης είχε στην πραγματικότητα επιβάλει στον αναιρεσείοντα εργασία κατά βάρδιες περισσότερων ημερών και είχε κάνει κατάχρηση του θεσμού της διαρκούς επιφυλακής, με σκοπό να θέσει τον DJ σε μειονεκτική θέση από την άποψη της αμοιβής για τον χρόνο κατά τον οποίο αυτός έπρεπε να είναι διαθέσιμος.

28. Το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι αντικείμενο της υπό κρίση διαφοράς είναι η αμοιβή για την περίοδο κατά την οποία ο αναιρεσείων ευρισκόταν σε διαρκή επιφυλακή. Καίτοι ένα ζήτημα του είδους αυτού δεν εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2003/88, το αιτούν δικαστήριο εκτιμά ότι μπορεί να αποφανθεί επί της ουσίας του αιτήματος του DJ μόνον αφού απαντηθούν τα προδικαστικά ερωτήματα που ανέκυψαν στην υπόθεση αυτή.

29. Συναφώς, το αιτούν δικαστήριο εκτιμά ότι η υπό κρίση υπόθεση εμφανίζει διαφορές σε σχέση με άλλες υποθέσεις επί των οποίων έχει ήδη αποφανθεί το Δικαστήριο.

30. Καταρχάς, εν αντιθέσει προς την υπόθεση επί της οποίας εκδόθηκε η απόφαση της 3ης Οκτωβρίου 2000, Simap (C-303/98, EU:C:2000:528), η φυσική παρουσία του DJ κατά την περίοδο διαρκούς επιφυλακής και η διαθεσιμότητά του στον χώρο εργασίας δεν ήταν ούτε αναγκαίες ούτε απαραίτητες, πλην της περίπτωσης στην οποία η επέμβαση ήταν αναγκαία, και, εν αντιθέσει προς την υπόθεση επί της οποίας εκδόθηκε η απόφαση της 9ης Σεπτεμβρίου 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437), οι δυνατότητες του DJ να διαχειριστεί τον ελεύθερο χρόνο του και να ασχοληθεί με τα ενδιαφέροντά του ήταν πιο περιορισμένες λόγω της γεωγραφικής θέσης (και όχι της αναγκαιότητας να είναι δυνατή η επικοινωνία μαζί του).

31. Επιπλέον, σε σχέση με την υπόθεση επί της οποίας εκδόθηκε η απόφαση της 10ης Σεπτεμβρίου 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578), η υπό κρίση υπόθεση διαφέρει διότι οι χρόνοι μετάβασης στους πελάτες, δεδομένου ότι χαρακτηρίζονται ως χρόνος εργασίας, δεν μπορούν να εξομοιωθούν με περιόδους διαρκούς επιφυλακής.

32. Τέλος, και η υπόθεση επί της οποίας εκδόθηκε η απόφαση της 21ης Φεβρουαρίου 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82), διαφέρει από την υπό κρίση διαφορά, καθόσον όχι μόνον δεν ήταν υποχρεωμένος ο DJ να παραμένει σε επιφυλακή σε καθορισμένο τόπο, αλλά επίσης το χρονικό διάστημα εντός του οποίου έπρεπε ενδεχομένως να επέμβει ήταν σημαντικά μεγαλύτερο (μία ώρα αντί οκτώ λεπτών).

33. Υπό τις συνθήκες αυτές, το Vrhovno sodišče (Ανώτατο Δικαστήριο, Σλοβενία) αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Έχει το άρθρο 2 της οδηγίας 2003/88 την έννοια ότι, υπό περιστάσεις όπως αυτές της παρούσας διαδικασίας, θεωρείται ως χρόνος εργασίας η περίοδος διαρκούς επιφυλακής, κατά τη διάρκεια της οποίας ο εργαζόμενος που παρέχει τις υπηρεσίες του σε κέντρο εκπομπής τηλεοπτικού σήματος πρέπει, κατά την περίοδο κατά την οποία είναι εκτός υπηρεσίας (και δεν είναι αναγκαία η φυσική παρουσία του στον χώρο εργασίας), να είναι διαθέσιμος σε περίπτωση τηλεφωνικής κλήσεως και, εν ανάγκη, να επιστρέψει στον χώρο εργασίας εντός μίας ώρας;

2) Ασκεί επιρροή στον ορισμό της φύσεως της διαρκούς επιφυλακής, υπό περιστάσεις όπως αυτές της παρούσας διαδικασίας, το γεγονός ότι ο εργαζόμενος διαμένει σε κατάλυμα ευρισκόμενο στον τόπο όπου παρέχει την εργασία του (κέντρο εκπομπής τηλεοπτικού σήματος), διότι τα γεωγραφικά χαρακτηριστικά του τόπου αυτού καθιστούν αδύνατη (ή πιο δυσχερή) την ημερήσια επιστροφή του στην οικία του (“κάτω στην κοιλάδα”);

3) Πρέπει η απάντηση στα δύο προηγούμενα ερωτήματα να διαφοροποιηθεί εάν πρόκειται για τόπο στον οποίο οι δυνατότητες ενασχόλησης με δραστηριότητες αναψυχής κατά τον ελεύθερο χρόνο είναι περιορισμένες εξαιτίας των γεωγραφικών χαρακτηριστικών της περιοχής και εάν ο εργαζόμενος αντιμετωπίζει περισσότερους περιορισμούς κατά τη διαχείριση του ελεύθερου χρόνου του και την ενασχόληση με τα ενδιαφέροντά του (από ό,τι αν ζούσε στην οικία του);»

III. Νομική ανάλυση

A. Εισαγωγικές παρατηρήσεις

1. Επί του παραδεκτού

34. Η οδηγία 2003/88, η οποία στηρίζεται στο άρθρο 153, παράγραφος 2, ΣΛΕΕ, ρυθμίζει απλώς ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας προς εξασφάλιση της προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων και δεν έχει εφαρμογή, κατά την έννοια της παραγράφου 5 του ίδιου άρθρου, επί του ζητήματος των αποδοχών των εργαζομένων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της, εξαιρουμένης της ιδιαίτερης περίπτωσης η οποία αφορά

την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών και την οποία προβλέπει το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας αυτής[3]· επομένως, καταρχήν, η οδηγία αυτή δεν εφαρμόζεται στις αποδοχές των εργαζομένων.

35. Το γεγονός ότι αντικείμενο της κύριας δίκης είναι το αίτημα καταβολής υπερωριακής αμοιβής για τις ώρες διαρκούς επιφυλακής δεν συνεπάγεται ότι δεν θα πρέπει να απαντηθούν τα προδικαστικά ερωτήματα που υποβλήθηκαν στο Δικαστήριο στην υπό κρίση υπόθεση.

36. Συγκεκριμένα, από την απόφαση περί παραπομπής συνάγεται ότι το εθνικό δικαστήριο ζητεί την παροχή ενδείξεων για την ερμηνεία του άρθρου 2 της οδηγίας 2003/88, την οποία κρίνει αναγκαία για την επίλυση της διαφοράς της κύριας δίκης. Το γεγονός ότι η διαφορά αυτή αφορά, σε τελευταία ανάλυση, ζήτημα αμοιβής είναι άνευ σημασίας, δεδομένου ότι απόκειται στο εθνικό δικαστήριο και όχι στο Δικαστήριο να επιλύσει το ζήτημα αυτό στο πλαίσιο της κύριας δίκης[4].

37. Φρονώ, συνεπώς, ότι τα προδικαστικά ερωτήματα του αιτούντος δικαστηρίου υποβάλλονται παραδεκτώς.

Β. Σκοπός της οδηγίας, έννοιες του χρόνου εργασίας και της επιφυλακής

38. Σκοπός της οδηγίας 2003/88 είναι ο καθορισμός ελάχιστων προδιαγραφών για τη βελτίωση της προστασίας της υγείας και της ασφάλειας στους χώρους εργασίας και ο σκοπός αυτός επιτυγχάνεται, μεταξύ άλλων, με την εναρμόνιση των εθνικών νομοθεσιών σχετικά με τον χρόνο εργασίας[5].

39. Η φιλοδοξία αυτή είναι καθοριστικό στοιχείο της οικοδόμησης του ευρωπαϊκού κοινωνικού δικαίου. Αφού καθόρισε, βάσει του άρθρου 153 ΣΛΕΕ, τις γενικές αρχές για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων στην οδηγία 89/391/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 12ης Ιουνίου 1989, ο νομοθέτης έδωσε συγκεκριμένη υπόσταση σε αυτές τις κατευθυντήριες γραμμές μέσω μιας σειράς ειδικών οδηγιών. Σε αυτές καταλέγεται, ακριβώς, η οδηγία 2003/88, η οποία κωδικοποίησε την προϊσχύσασα οδηγία 93/104/ΕΚ του Συμβουλίου, της 23ης Νοεμβρίου 1993[6].

40. Για την επίτευξη του ως άνω σκοπού, οι διατάξεις της οδηγίας 2003/88 καθορίζουν ελάχιστες περιόδους ημερήσιας και εβδομαδιαίας ανάπαυσης καθώς και, όσον αφορά τη μέση διάρκεια της εβδομαδιαίας εργασίας, ανώτατο όριο σαράντα οκτώ ωρών, συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών.

[3] Βλ., εσχάτως, απόφαση της 21ης Φεβρουαρίου 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, σκέψεις 23 και 24), και ήδη απόφαση της 26ης Ιουλίου 2017, Hälvä κ.λπ. (C-175/16, EU:C:2017:617, σκέψη 25 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

[4] Βλ. απόφαση της 21ης Φεβρουαρίου 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, σκέψη 26).

[5] Πρβλ. αποφάσεις της 9ης Νοεμβρίου 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, σκέψη 45), και της 10ης Σεπτεμβρίου 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, σκέψη 23).

[6] Κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, δεδομένου ότι το γράμμα των άρθρων 1 έως 8 της οδηγίας 2003/88 είναι κατ' ουσίαν πανομοιότυπο με το γράμμα των άρθρων 1 έως 8 της οδηγίας 93/104/ΕΚ του Συμβουλίου, της 23ης Νοεμβρίου 1993, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας (ΕΕ 1993, L 307, σ. 18), όπως τροποποιήθηκε με την οδηγία 2000/34/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 22ας Ιουνίου 2000 (ΕΕ 2000, L 195, σ. 41), η ερμηνεία των τελευταίων αυτών διατάξεων από το Δικαστήριο ισχύει κατ' αναλογίαν και για τα προμνησθέντα άρθρα της οδηγίας 2003/88· βλ., μεταξύ πολλών, απόφαση της 21ης Φεβρουαρίου 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, σκέψη 32), και διάταξη της 4ης Μαρτίου 2011, Grigore (C-258/10, μη δημοσιευθείσα, EU:C:2011:122, σκέψη 39 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

41. Με τις προμνησθείσες διατάξεις τίθεται σε εφαρμογή το άρθρο 31 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων, το οποίο ορίζει, στην παράγραφο 1, ότι «[κ]άθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα σε συνθήκες εργασίας οι οποίες σέβονται την υγεία, την ασφάλεια και την αξιοπρέπειά του» και προβλέπει, εν συνεχεία, στην παράγραφο 2 ότι «[κ]άθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα σε ένα όριο μέγιστης διάρκειας εργασίας, σε ημερήσιες και εβδομαδιαίες περιόδους ανάπαυσης καθώς και σε ετήσια περίοδο αμειβόμενων διακοπών». Το δικαίωμα αυτό συνδέεται άμεσα με τον σεβασμό της ανθρώπινης αξιοπρέπειας η οποία προστατεύεται ευρύτερα στον τίτλο Ι του Χάρτη [7].

42. Σε αυτό το συστηματικό πλαίσιο, το Δικαστήριο έχει αποφανθεί ότι οι κανόνες της οδηγίας 2003/88 συνιστούν ιδιαίτερης σπουδαιότητας κανόνες του κοινωνικού δικαίου της Ένωσης, οι οποίοι πρέπει να ισχύουν για κάθε εργαζόμενο ως ελάχιστες αναγκαίες προδιαγραφές για την κατοχύρωση της προστασίας της ασφάλειας και της υγείας του [8], προστασίας η οποία δεν αφορά μόνον το ατομικό συμφέρον του εργαζομένου αλλά και το συμφέρον του εργοδότη και το γενικό συμφέρον [9].

43. Κατά την άποψή μου, η πρώτη συνέπεια η οποία μπορεί να αντληθεί από τον λειτουργικό δεσμό μεταξύ της οδηγίας 2003/88 και των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων που αναγνωρίζει ο Χάρτης είναι ότι η ερμηνεία της οδηγίας 2003/88 και ο καθορισμός του πεδίου εφαρμογής της πρέπει να καθιστούν δυνατή την πλήρη και πραγματική απόλαυση των δικαιωμάτων που αυτή αναγνωρίζει στους εργαζομένους, με την εξάλειψη κάθε εμποδίου το οποίο μπορεί εν τοις πράγμασι να την περιορίζει ή να τη θίγει [10].

44. Για τον σκοπό αυτό, κατά την ερμηνεία και την εφαρμογή της οδηγίας 2003/88, πρέπει να λαμβάνεται υπόψη ότι, όπως έχει επανειλημμένως επισημάνει το Δικαστήριο, ο εργαζόμενος πρέπει να θεωρείται το ασθενές μέρος στο πλαίσιο της σχέσης εργασίας και, επομένως, είναι αναγκαίο να μην παρέχεται στον εργοδότη η ευχέρεια να του επιβάλει περιορισμό των δικαιωμάτων του [11].

45. Τούτου λεχθέντος, η ratio της προστασίας υπήρξε η κατευθυντήρια γραμμή που ακολούθησε το Δικαστήριο για την ερμηνεία της οδηγίας 2003/88.

46. Σαφές και σημαντικό παράδειγμα της τελολογικά κατευθυνόμενης προσέγγισης του Δικαστηρίου αποτελεί πρωτίστως η ερμηνεία που αυτό έχει δώσει στους ορισμούς του «χρόνου εργασίας» και της «περιόδου ανάπαυσης»· η ερμηνεία αυτή διατάραξε τις κανονιστικές ισορροπίες σε πολλά κράτη μέλη [12].

47. Συγκεκριμένα, η οδηγία, κατά την οριοθέτηση της έννοιας του *χρόνου εργασίας*, η οποία είναι χρήσιμη για τον σκοπό της εφαρμογής των μορφών προστασίας που προβλέπονται σε αυτήν, παραπέμπει σε «κάθε [περίοδο] κατά τη διάρκεια της οποίας ο εργαζόμενος ευρίσκεται *στην*

7 Πρβλ. επίσης προτάσεις του γενικού εισαγγελέα E. Tanchev στην υπόθεση King (C-214/16, EU:C:2017:439, σημείο 36).

8 Βλ. αποφάσεις της 10ης Σεπτεμβρίου 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, σκέψη 24), και της 1ης Δεκεμβρίου 2005, Dellas κ.λπ. (C-14/04, EU:C:2005:728, σκέψη 49 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία)· διάταξη της 4ης Μαρτίου 2011, Grigore (C-258/10, μη δημοσιευθείσα, EU:C:2011:122, σκέψη 41).

9 Βλ. προτάσεις του γενικού εισαγγελέα Y. Bot στην υπόθεση Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:338, σημείο 52).

10 Βλ. προτάσεις μου στην υπόθεση CCOO (C-55/18, EU:C:2019:87, σημείο 39).

11 Βλ. απόφαση της 25ης Νοεμβρίου 2010, Fuß (C-429/09, EU:C:2010:717, σκέψη 80 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία). Βλ. επίσης απόφαση της 6ης Νοεμβρίου 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, σκέψη 41).

12 Υπ' αυτή την έννοια, στη θεωρία βλ. V. Leccese, «Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time», σε E. Ales, M. Bell, O. Deinert, S. Robin-Olivier (επιμ.), *International and European Labour Law. Article-by-Article Commentary*, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2018, σ. 1285-1332, ειδικότερα σ. 1291.

εργασία, στη διάθεση του εργοδότη και *ασκεί τη δραστηριότητα ή τα καθήκοντά του* [13] […]»· αντιστοίχως, ως *περίοδος ανάπαυσης* νοείται «κάθε περίοδος που δεν είναι χρόνος εργασίας» (άρθρο 2, σημεία 1 και 2).

48. Όπως έχει επανειλημμένως διευκρινίσει το Δικαστήριο, οι κατά την οδηγία 2003/88 έννοιες του «χρόνου εργασίας» και του «χρόνου ανάπαυσης» συνιστούν έννοιες του δικαίου της Ένωσης που πρέπει να ορίζονται βάσει αντικειμενικών χαρακτηριστικών, σε συνάρτηση με το σύστημα και τον σκοπό της εν λόγω οδηγίας, αντικείμενο της οποίας είναι η θέσπιση των ελάχιστων προδιαγραφών για τη βελτίωση των συνθηκών ζωής και εργασίας των εργαζομένων [14]· επομένως, οι έννοιες αυτές «δεν πρέπει να ερμηνεύονται βάσει των επιταγών των διαφόρων νομοθετικών ρυθμίσεων των κρατών μελών […]. Μόνο μία τέτοια αυτοτελής ερμηνεία μπορεί να διασφαλίσει την πλήρη αποτελεσματικότητα της οδηγίας αυτής καθώς και την ομοιόμορφη εφαρμογή των εν λόγω εννοιών στο σύνολο των κρατών μελών. […] [Τ]ο γεγονός ότι ο ορισμός της έννοιας του χρόνου εργασίας παραπέμπει στις "εθνικές νομοθεσίες και/ή πρακτικές" δεν σημαίνει ότι τα κράτη μέλη μπορούν να ορίζουν μονομερώς το περιεχόμενο αυτής της έννοιας. Επίσης τα κράτη μέλη δεν μπορούν να εξαρτούν από οποιαδήποτε προϋπόθεση το δικαίωμα των εργαζομένων να λαμβάνονται δεόντως υπόψη αυτός ο χρόνος εργασίας και, επομένως, ο χρόνος αναπαύσεως, δεδομένου ότι ένα τέτοιο δικαίωμα απορρέει ευθέως από τις διατάξεις αυτής της οδηγίας. Οποιαδήποτε άλλη ερμηνεία θα διακύβευε τον σκοπό της οδηγίας 93/104 [15], που έγκειται στην εναρμόνιση της προστασίας της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων με τη θέσπιση κατώτατων ορίων προστασίας» [16].

49. Επομένως, το Δικαστήριο εφαρμόζει σαφώς δυαδική προσέγγιση: ο χρόνος του εργαζομένου είναι χρόνος εργασίας ή χρόνος ανάπαυσης.

50. Συγκεκριμένα, οι έννοιες του «χρόνου εργασίας» και της «περιόδου ανάπαυσης» «είναι αλληλοαποκλειόμενες» [17]. Στο παρόν στάδιο εξέλιξης του δικαίου της Ένωσης, «ο χρόνος εφημερίας ενός εργαζομένου στο πλαίσιο των δραστηριοτήτων τις οποίες αναπτύσσει για τον εργοδότη του πρέπει να χαρακτηρίζεται είτε ως "χρόνος εργασίας" είτε ως "περίοδος ανάπαυσης"» [18].

51. Στη θεωρία, έχει διατυπωθεί η άποψη ότι «το δυαδικό αυτό σύστημα εμφανίζει το πλεονέκτημα της απλότητας, αλλά δεν στερείται μειονεκτημάτων» [19]. Συγκεκριμένα, έχει υποστηριχθεί, μεταξύ άλλων, ότι, κατά την περίοδο επιφυλακής, ακόμη και αν ο εργαζόμενος δεν παρέχει καμία εργασία, η ελευθερία κυκλοφορίας, η ποιότητα της ανάπαυσης, η δυνατότητα να ασχοληθεί με τα ενδιαφέροντά του περιορίζονται, έστω και αν δεν αποκλείονται εξ ολοκλήρου· μέσω του χαρακτηρισμού της περιόδου επιφυλακής ως ανάπαυσης, ο εργαζόμενος ενδέχεται να ευρίσκεται συστηματικά σε επιφυλακή μεταξύ δύο περιόδων εργασίας.

13 Η υπογράμμιση δική μου.

14 Βλ. απόφαση της 21ης Φεβρουαρίου 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, σκέψη 62), και απόφαση της 10ης Σεπτεμβρίου 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, σκέψη 27).

15 Όπως προεκτέθηκε, ο σκοπός της οδηγίας 93/104 ήταν ίδιος με αυτόν της οδηγίας 2003/88, για την οποία, επομένως, εξακολουθούν να ισχύουν οι προηγούμενες ερμηνείες από το Δικαστήριο των διατάξεων της προϊσχύσασας οδηγίας.

16 Βλ. απόφαση της 9ης Σεπτεμβρίου 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, σκέψεις 58 και 59).

17 Βλ. απόφαση της 21ης Φεβρουαρίου 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, σκέψη 55), απόφαση της 3ης Οκτωβρίου 2000, Simap (C-303/98, EU:C:2000:528, σκέψη 47), και απόφαση της 10ης Σεπτεμβρίου 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, σκέψη 26).

18 Βλ. απόφαση της 21ης Φεβρουαρίου 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, σκέψη 55).

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

52. Επί του ζητήματος αυτού, έχει αναπτυχθεί ευρεία θεωρητική συζήτηση σχετικά με τη δυνατότητα προσδιορισμού ενός tertium genus μεταξύ χρόνου εργασίας και ανάπαυσης [20].

53. Στο παρόν στάδιο, καίτοι αντιλαμβάνομαι τις ανάγκες από τις οποίες απορρέουν οι προτάσεις υπέρβασης της αυστηρής υφιστάμενης διχοτομίας [21], εκτιμώ ότι η υπέρβαση αυτή μπορεί να θεσπιστεί μόνο από τον Ευρωπαίο νομοθέτη.

54. Επ' αυτού παρατηρώ ότι η ενδεχόμενη θέσπιση «γκρίζας ζώνης» μεταξύ εργασίας και ανάπαυσης [22] ενέχει κάποιον κίνδυνο όσον αφορά τη συγκεκριμένη εφαρμογή σε όλες τις χώρες και, επομένως, την ασφάλεια δικαίου.

55. Εν πάση περιπτώσει, φρονώ ότι είναι ιδιαίτερα δύσκολο να επιτευχθεί η υπέρβαση αυτή μέσω της ερμηνείας σαφούς και μη αμφιλεγόμενης νομοθετικής διάταξης: κάθε περίοδος που δεν είναι χρόνος εργασίας είναι περίοδος ανάπαυσης [23].

56. Τα στοιχεία που χαρακτηρίζουν την έννοια του χρόνου εργασίας, τα οποία διαλαμβάνονται στο άρθρο 2 της οδηγίας 2003/88, συνοψίζονται ουσιαστικώς ως εξής: 1) το κριτήριο του χώρου (ο εργαζόμενος να βρίσκεται στον χώρο εργασίας), 2) το κριτήριο της εξουσίασης (να βρίσκεται στη διάθεση του εργοδότη) και 3) το επαγγελματικό κριτήριο (να βρίσκεται στο πλαίσιο άσκησης της δραστηριότητας ή των καθηκόντων του) [24].

57. Όπως θα εκθέσω εν συνεχεία, το Δικαστήριο, στο πλαίσιο τελολογικά κατευθυνόμενης ερμηνείας, απέστη από τη γραμματική ερμηνεία της συγκεκριμένης διάταξης της οδηγίας [25].

58. Συγκεκριμένα, στις αποφάσεις σχετικά με την εφημερία ετοιμότητας, το Δικαστήριο εφάρμοσε συνεπή εξελικτική γραμμή, προκειμένου να παράσχει ένα σταθερό ερμηνευτικό πλαίσιο για τις έννοιες του χρόνου εργασίας και της περιόδου ανάπαυσης, ώστε οι περίοδοι κατά τις οποίες οι εργαζόμενοι ευρίσκονται στην ιδιαίτερη αυτή κατάσταση να εμπίπτουν στη μία ή στην άλλη έννοια.

[20] Βλ., αντί άλλων, A. Supiot, «Alla ricerca della concordanza dei tempi (le disavventure europee del "tempo di lavoro")», *Lav. dir., 1997*, σ. 15 επ.· στην ιταλική θεωρία ήδη P. Ichino, *L'orario di lavoro e i riposi. Artt. 2107-2109*, σε P. Schlesinger (επιμ.), *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè Editore, Μιλάνο, 1987, σ. 27. Πιο πρόσφατα, J.-E. Ray, «Les astreintes, un temps du troisième type», *Dr. soc.* (F), 1999, σ. 250· J. Barthelemy, «Temps de travail et de repos: l'apport du droit communautaire», *Dr. soc.* (F), 2001, σ. 78.

[21] V.L. Mitrus, «Potential implictions of the Matzak judgement (quality of rest time, right to disconnect)», *European Labour Law Journal*, 2019, σ. 393, κατά τον οποίο «η δυαδική σχέση μεταξύ "χρόνου εργασίας" και "περιόδου ανάπαυσης" δεν ικανοποιεί πάντοτε τις ανάγκες της σημερινής αγοράς εργασίας».

[22] Όλοι οι μετέχοντες στην επ' ακροατηρίου συζήτηση αντιτάχθηκαν στη θέσπιση tertium genus μεταξύ εργασίας και ανάπαυσης.

[23] Το μόνο μέσο, που δεν περιλαμβάνεται στους σκοπούς της οδηγίας 2003/88, το οποίο μπορούν να χρησιμοποιήσουν οι εθνικοί νομοθέτες για να καταστήσουν πιο ευέλικτη την έννοια του χρόνου εργασίας, υπό την έννοια της παροχής αμοιβής για τους περιορισμούς που επιβάλλονται στον εργαζόμενο κατά τη διάρκεια της περιόδου διαρκούς επιφυλακής, είναι οι αποδοχές. Συγκεκριμένα, το Δικαστήριο έχει επισημάνει επανειλημμένως την αρχή της ελευθερίας των εθνικών νομοθεσιών να προβλέπουν διαφορετικές αποδοχές για την αμοιβή καταστάσεων στις οποίες ο εργαζόμενος ευρίσκεται σε περιόδους διαρκούς επιφυλακής· βλ. απόφαση της 21ης Φεβρουαρίου 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, σκέψη 52), κατά την οποία «το άρθρο 2 της οδηγίας 2003/88 έχει την έννοια ότι δεν επιβάλλει στα κράτη μέλη να καθορίζουν τις αποδοχές των περιόδων των κατ' οίκον εφημεριών ετοιμότητας όπως αυτές της υποθέσεως της κύριας δίκης αναλόγως του χαρακτηρισμού των περιόδων αυτών ως "χρόνου εργασίας" ή ως "περιόδου ανάπαυσης"»· βλ. διάταξη της 4ης Μαρτίου 2011, Grigore (C-258/10, μη δημοσιευθείσα, EU:C:2011:122, σκέψη 84), κατά την οποία «η οδηγία 2003/88 έχει την έννοια ότι η υποχρέωση του εργοδότη να καταβάλλει τους μισθούς και τα πλεονεκτήματα που μπορούν να εξομοιωθούν με μισθούς για την περίοδο κατά τη διάρκεια της οποίας ο δασοφύλακας υποχρεούται να διασφαλίζει την εποπτεία της δασικής ζώνης, για την οποία είναι υπεύθυνος, δεν εμπίπτει στην οδηγία αυτή, αλλά στις σχετικές διατάξεις του εθνικού δικαίου».

[24] Βλ. προτάσεις του γενικού εισαγγελέα Y. Bot στην υπόθεση Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:391, σημείο 31) και θεωρία μνημονευόμενη στην υποσημείωση 12.

[25] Υπ' αυτή την έννοια και η Επιτροπή στις γραπτές παρατηρήσεις της, σημείο 40.

59. Ήδη από τις πρώτες αποφάσεις του επί του ζητήματος αυτού [26], το Δικαστήριο διέκρινε τις δύο ακόλουθες περιπτώσεις: 1) εφημερία πραγματοποιούμενη υπό καθεστώς φυσικής παρουσίας στον τόπο εργασίας (περίοδος εφημερίας στον τόπο εργασίας) και 2) εφημερία πραγματοποιούμενη υπό καθεστώς που προβλέπει ότι πρέπει να υπάρχει δυνατότητα συνεχούς επικοινωνίας με τους εργαζομένους, αλλά δεν τους επιβάλλει την υποχρέωση παρουσίας στον τόπο εργασίας (περίοδος διαρκούς επιφυλακής).

60. Η πρώτη περίπτωση δεν συνεπάγεται ιδιαίτερα ερμηνευτικά προβλήματα, δεδομένου ότι δεν αμφισβητείται πλέον ότι εργαζόμενος ο οποίος υποχρεούται να είναι παρών και διαθέσιμος στον τόπο εργασίας ώστε να μπορεί να παρέχει τις επαγγελματικές υπηρεσίες του πρέπει να θεωρείται ότι ασκεί τα καθήκοντά του και, επομένως, ότι βρίσκεται σε χρόνο εργασίας [27], ακόμη και κατά τον χρόνο κατά τον οποίο δεν παρέχει στην πράξη την εργασία του.

61. Η δεύτερη περίπτωση, στην οποία υπάγεται η υπό κρίση υπόθεση, είναι αναμφίβολα πιο πολύπλοκη από ερμηνευτικής απόψεως.

62. Συγκεκριμένα, ως προς την περίπτωση της επιφυλακής, το Δικαστήριο διατύπωσε διαφορετικές αρχές, επίσης λόγω των υποβληθέντων προδικαστικών ερωτημάτων, οι οποίες μπορούν εντούτοις να εφαρμοστούν με συνεκτικό τρόπο στην προμνησθείσα τελολογική προσέγγιση.

63. Αφετηρία υπήρξε η υπόθεση Simap, η οποία αφορούσε ιατρούς της ομάδας πρώτων βοηθειών σε εφημερία σε κέντρο υγείας· αυτοί όφειλαν να είναι παρόντες στον τόπο εργασίας για μέρος του χρόνου της εφημερίας, ενώ για το υπόλοιπο μέρος έπρεπε απλώς να υπάρχει «δυνατότητα επικοινωνίας» μαζί τους.

64. Όσον αφορά τη δεύτερη περίπτωση, καίτοι ήταν στη διάθεση του εργοδότη τους, δεδομένου ότι έπρεπε να υπάρχει δυνατότητα επικοινωνίας μαζί τους, οι ιατροί είχαν μεγαλύτερη ελευθερία κατά τη διαχείριση του χρόνου τους και μπορούσαν να ασχοληθούν με τα ενδιαφέροντά τους. Επομένως, ο χρόνος αυτός ενέπιπτε στην κατηγορία της «περιόδου ανάπαυσης», εξαιρουμένου του χρόνου που ασκούσαν πραγματικά την επαγγελματική δραστηριότητά τους κατόπιν κλήσης.

65. Η υπόθεση Matzak [28] διαφέρει από την υπόθεση Simap κατά το ότι ο εργαζόμενος δεν ευρίσκεται *στον τόπο εργασίας* για να ανταποκριθεί *αμέσως* στην κλήση, αλλά ευρίσκεται *σε τόπο που καθορίζει ο εργοδότης* [29] (στην περίπτωση αυτή, στην κατοικία του εργαζομένου) με υποχρέωση ανταπόκρισης στην κλήση *εντός οκτώ λεπτών*.

66. Κατ' ουσίαν, το Δικαστήριο εκτίμησε ότι επιφυλακή όπως αυτή του R. Matzak έπρεπε να θεωρηθεί στο σύνολό της χρόνος εργασίας καθόσον, καίτοι δεν πραγματοποιούνταν στον τόπο εργασίας, υπέκειτο σε γεωγραφικούς (επιφυλακή σε τόπο καθορισμένο από τον εργοδότη) και χρονικούς (υποχρέωση, σε περίπτωση κλήσης, μετάβασης στον τόπο εργασίας εντός πολύ βραχέος χρονικού διαστήματος) περιορισμούς, οι οποίοι περιόριζαν σε πολύ σημαντικό βαθμό τη δυνατότητα του εργαζομένου να ασχοληθεί, κατά τον χρόνο ανάπαυσης, με τα προσωπικά και κοινωνικά ενδιαφέροντά του.

[26] Βλ. απόφαση της 3ης Οκτωβρίου 2000, Simap (C-303/98, EU:C:2000:528, σκέψεις 48 έως 50).

[27] Βλ. απόφαση της 3ης Οκτωβρίου 2000, Simap (C-303/98, EU:C:2000:528, σκέψη 48).

[28] Η υπόθεση αφορούσε, ως γνωστόν, την επιφυλακή εθελοντή πυροσβέστη ο οποίος, κατά τη διάρκεια της επιφυλακής, υποχρεούνταν να παραμένει στην κατοικία του εν αναμονή κλήσης στην οποία όφειλε να ανταποκριθεί μεταβαίνοντας εντός οκτώ λεπτών στον πυροσβεστικό σταθμό, φορώντας τη στολή του, άλλως μπορούσαν να του επιβληθούν πειθαρχικές κυρώσεις.

[29] Η υπογράμμιση δική μου.

67. Το Δικαστήριο έκρινε ότι η παραμονή «σε τόπο καθορισμένο από τον εργοδότη» ισοδυναμούσε με παρουσία «στον τόπο εργασίας», δεδομένου ότι συνδυαζόταν με το γεγονός ότι η ανταπόκριση στην κλήση έπρεπε να πραγματοποιηθεί σε χρονικό διάστημα τόσο βραχύ ώστε να ισοδυναμεί σχεδόν με την έννοια του «αμέσως».

68. Επομένως, όπως είχε ήδη κρίνει σε σχέση με τις εφημερίες που πραγματοποιούνται στον τόπο εργασίας[30], από τη συνύπαρξη δύο στοιχείων της έννοιας του χρόνου εργασίας το Δικαστήριο συνήγαγε την ύπαρξη του τρίτου στοιχείου: η παρουσία σε τόπο καθορισμένο από τον εργοδότη και η διαθεσιμότητα για την άσκηση επαγγελματικής δραστηριότητας περιλαμβάνουν και την άσκηση της επαγγελματικής δραστηριότητας μόνο στην περίπτωση που ο χρόνος ανταπόκρισης στην κλήση είναι ιδιαίτερα βραχύς.

69. Επομένως, από τη νομολογία του Δικαστηρίου συνάγεται ότι, για να θεωρηθεί η περίοδος διαρκούς επιφυλακής χρόνος εργασίας, πρέπει να συντρέχουν τρεις προϋποθέσεις: 1) ο εργαζόμενος είναι παρών σε τόπο καθορισμένο από τον εργοδότη· 2) ο εργαζόμενος είναι στη διάθεση του εργοδότη για να ανταποκριθεί στην κλήση και 3) ο χρόνος ανταπόκρισης στην κλήση είναι ιδιαίτερα περιορισμένος.

70. Στην υπό κρίση υπόθεση ζητείται από το Δικαστήριο να αξιολογήσει αν, υπό το πρίσμα της προεκτεθείσας τελολογικής προσέγγισης της ερμηνείας της οδηγίας 2003/88, η ύπαρξη των στοιχείων αυτών είναι πάντοτε αναγκαία για να χαρακτηριστεί χρόνος εργασίας η περίοδος επιφυλακής και αν οι σχετικές υποχρεώσεις πρέπει να αξιολογηθούν συγκεκριμένα λαμβανομένων υπόψη των περιορισμών που επιβάλλονται στον εργαζόμενο, προκειμένου να καθοριστεί αν αυτοί είναι ικανοί να εμποδίζουν την πραγματική δυνατότητά του να ασχοληθεί με τα ενδιαφέροντά του κατά την περίοδο ανάπαυσης.

Γ. Τα προδικαστικά ερωτήματα: περιορισμοί επιβεβλημένοι από τον εργοδότη και πραγματική ανάπαυση

71. Με τα τρία προδικαστικά ερωτήματα, το εθνικό δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν το άρθρο 2, σημεία 1 και 2, της οδηγίας 2003/88 έχει την έννοια ότι η διαρκής επιφυλακή που επιβάλλεται στον εργαζόμενο υπό τις περιστάσεις της υπό κρίση υπόθεσης πρέπει να χαρακτηριστεί ως «χρόνος εργασίας» ή, αντιθέτως, ως «περίοδος ανάπαυσης» κατά την έννοια των ορισμών της οδηγίας αυτής.

72. Οι ιδιαίτερες περιστάσεις που περιγράφει το αιτούν δικαστήριο, λόγω των οποίων τρέφει αμφιβολίες ως προς την ενδεχόμενη υπαγωγή περίπτωσης όπως η επίμαχη στις καταστάσεις που έχει ήδη αναλύσει το Δικαστήριο, είναι οι εξής: α) το γεγονός ότι ο εργαζόμενος έπρεπε να είναι διαθέσιμος σε περίπτωση τηλεφωνικής κλήσης και, εν ανάγκη, να επιστρέψει στον χώρο εργασίας εντός μίας ώρας· β) το γεγονός ότι ο εργαζόμενος διέμενε σε κατάλυμα ευρισκόμενο στον τόπο όπου παρείχε την εργασία του διότι τα γεωγραφικά χαρακτηριστικά του τόπου αυτού καθιστούσαν αδύνατη (ή πιο δυσχερή) την ημερήσια επιστροφή του στην οικία του και γ) το γεγονός ότι επρόκειτο για τόπο στον οποίο οι δυνατότητες ενασχόλησης με δραστηριότητες αναψυχής κατά τον ελεύθερο χρόνο ήταν περιορισμένες λόγω των γεωγραφικών χαρακτηριστικών της περιοχής.

[30] Ως προς αυτές, το Δικαστήριο είχε συναγάγει από τη συνύπαρξη δύο στοιχείων της έννοιας του χρόνου εργασίας που προβλέπεται στο άρθρο 2 της οδηγίας 2003/88 (του στοιχείου του χώρου, ήτοι ο εργαζόμενος να βρίσκεται στον τόπο εργασίας, και του στοιχείου της εξουσίασης, ήτοι να βρίσκεται στη διάθεση του εργοδότη) την ύπαρξη του τρίτου στοιχείου (του επαγγελματικού στοιχείου, ήτοι να βρίσκεται στο πλαίσιο άσκησης της δραστηριότητας ή των καθηκόντων του).

73. Τα ζητήματα τα οποία πρέπει να αξιολογηθούν υπό το πρίσμα των προεκτεθέντων είναι τα εξής: ο τόπος στον οποίο πρέπει να ευρίσκεται ο εργαζόμενος κατά τη διάρκεια της περιόδου επιφυλακής· ο χρόνος ανταπόκρισης στην κλήση· τα γεωγραφικά χαρακτηριστικά του τόπου εργασίας.

74. Όσον αφορά το πρώτο στοιχείο, το οποίο σχετίζεται με τον χώρο, όπως προκύπτει από τη δικογραφία και επιβεβαιώθηκε κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, ο εργαζόμενος δεν υπείχε νομική υποχρέωση παραμονής, κατά την περίοδο επιφυλακής, στον τόπο εργασίας ούτε σε τόπο καθορισμένο από τον εργοδότη: συγκεκριμένα, ήταν ελεύθερος να περάσει τον χρόνο του όπου αυτός ήθελε και ο μοναδικός περιορισμός που του είχε επιβληθεί ήταν η ανταπόκριση στις κλήσεις εντός μίας ώρας.

75. Το δεύτερο στοιχείο, το οποίο σχετίζεται με τον χρόνο, απέχει πολύ από το να μπορεί να θεωρηθεί εφάμιλλο υποχρέωσης «άμεσης» ανταπόκρισης: συγκεκριμένα, μία ώρα φαίνεται να είναι αρκετός χρόνος ανταπόκρισης ώστε ο εργαζόμενος να μπορεί να προγραμματίσει περίοδο ανάπαυσης εν αναμονή κλήσης.

76. Όπως προκύπτει από τα προδικαστικά ερωτήματα, το τρίτο στοιχείο, το οποίο ανάγεται στις γεωγραφικές ιδιαιτερότητες που χαρακτηρίζουν την περιοχή στην οποία ευρίσκεται ο τόπος εργασίας, είναι αυτό που δημιούργησε στο εθνικό δικαστήριο αμφιβολίες σε σχέση με την πραγματική δυνατότητα υπαγωγής του χρόνου επιφυλακής του εργαζομένου στις περιόδους ανάπαυσης. Συγκεκριμένα, κατά τη δικογραφία, το κέντρο εκπομπής τηλεοπτικού σήματος στο οποίο εργάζεται ο εργαζόμενος ευρίσκεται σε μεγάλο υψόμετρο, μακριά από κατοικημένη περιοχή, συνδέεται δε με την κοιλάδα μέσω χιονοδρομικού αναβατήρα ο οποίος λειτουργεί μόνο σε ορισμένες περιόδους· ο εργαζόμενος δεν διαθέτει αυτόνομο μέσο μεταφοράς, δεδομένου ότι μεταφέρεται προς και από τον τόπο εργασίας του με μέσα του εργοδότη στην αρχή και στο τέλος της περιόδου παραμονής του στον τηλεοπτικό σταθμό· ο εργαζόμενος δεν μπορεί να μεταβεί στην κατοικία του εντός της ημέρας και, επομένως, υποχρεούται να διαμένει σε παρακείμενους χώρους του κέντρου εκπομπής καθ' όλη την περίοδο, σε κατάλυμα που θέτει στη διάθεσή του ο εργοδότης.

77. Κατά την άποψή μου, η περίσταση αυτή, ήτοι η γεωγραφική ιδιαιτερότητα του τόπου εργασίας, δεν είναι ικανή να μεταβάλει τον χαρακτηρισμό της περιόδου επιφυλακής από περίοδο ανάπαυσης σε χρόνο εργασίας ούτε λόγω της απομακρυσμένης θέσης και της συνακόλουθης δυσκολίας του εργαζομένου να μεταβεί στην κατοικία του ούτε λόγω του περιορισμού της δυνατότητας του εργαζομένου να ασχοληθεί με δραστηριότητες αναψυχής.

78. Ο τόπος εργασίας είναι μέρος των οργανωτικών επιλογών του επιχειρηματία και ο καθορισμός του τόπου στον οποίο θα παρέχει την εργασία του ο εργαζόμενος εμπίπτει στη διευθυντική εξουσία του εργοδότη. Επομένως, ο μισθωτός εργαζόμενος οφείλει να εκτελέσει την επαγγελματική υποχρέωσή του στον τόπο που υποδεικνύει ο εργοδότης, προς το συμφέρον της επιχείρησης.

79. Όσον αφορά το πρώτο ζήτημα, η υποχρέωση παροχής της εργασίας σε τόπο ο οποίος ευρίσκεται σε μεγάλη απόσταση από την κατοικία του εργαζομένου είναι πολύ συνηθισμένο φαινόμενο [31] και σε πολλές περιπτώσεις η επιστροφή του εργαζομένου στην κατοικία του στο πέρας της εργάσιμης ημέρας είναι αδύνατη ή ιδιαίτερα δυσχερής.

[31] Υπ' αυτή την έννοια και η Επιτροπή στις γραπτές παρατηρήσεις της, σημείο 61.

80. Στις περιπτώσεις αυτές, ο εργαζόμενος μπορεί να επιλέξει να αλλάξει τον τόπο κατοικίας του σύμφωνα με τις απαιτήσεις της εργασίας του ή να παραμείνει ένα μέρος της εβδομάδας ή ακόμη μεγαλύτερες περιόδους μακριά από το σπίτι του. Ο εργοδότης δεν υποχρεούται να καθορίζει τον τόπο εργασίας λαμβανομένου υπόψη του τόπου κατοικίας του εργαζομένου.

81. Εξάλλου, σε ορισμένες περιπτώσεις, ο τόπος παροχής της εργασίας βρίσκεται εκ φύσεως μακριά από κατοικημένες περιοχές με αποτέλεσμα ο εργαζόμενος να παραμένει μακριά από το σπίτι του για πολύ μεγάλα χρονικά διαστήματα: για παράδειγμα, η εργασία στη ναυτιλία ή σε εξέδρες άντλησης πετρελαίου.

82. Τέλος, η περίσταση αυτή δεν εξαρτάται άμεσα από την υποχρέωση διαρκούς επιφυλακής: συγκεκριμένα, από τα χαρακτηριστικά που περιγράφονται στη δικογραφία φαίνεται ότι δεν θα ήταν δυνατόν να επιστρέφει ο εργαζόμενος στο σπίτι του κάθε ημέρα, ακόμη και χωρίς τις υποχρεώσεις επιφυλακής.

83. Ως εκ τούτου, το γεγονός ότι ο τόπος εργασίας ευρίσκεται μακριά από την κατοικία του εργαζομένου, ιδίως όταν τούτο είναι κάτι προσωρινό, δεν μπορεί να ασκεί επιρροή στον χαρακτηρισμό της περιόδου επιφυλακής.

84. Επιπλέον, οι σύγχρονες τεχνολογίες παρέχουν, σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό από ό,τι στο παρελθόν, τη δυνατότητα «σύνδεσης» με την οικογένεια και άλλα αγαπημένα πρόσωπα ακόμη και εξ αποστάσεως.

85. Όσον αφορά το δεύτερο ζήτημα, η περιορισμένη δυνατότητα του εργαζομένου να ασχοληθεί με δραστηριότητες αναψυχής δεν είναι κριτήριο ικανό να ασκήσει επιρροή στον χαρακτηρισμό της περιόδου επιφυλακής.

86. Συγκεκριμένα, το δίκαιο της Ένωσης διασφαλίζει το δικαίωμα του εργαζομένου να απολαύει περιόδων ανάπαυσης, οι οποίες εναλλάσσονται με τις περιόδους εργασίας, ώστε να μπορεί να ανακτήσει σωματικές και πνευματικές δυνάμεις. Επίσης η έννοια του «επαρκούς χρόνου ανάπαυσης» [32] διασφαλίζει απλώς ότι οι εργαζόμενοι διαθέτουν τακτικές περιόδους ανάπαυσης, οι οποίες είναι επαρκώς μακρές και συνεχείς, ώστε να εξασφαλίζουν ότι οι εργαζόμενοι δεν θα προκαλούν σωματικές βλάβες στους ίδιους, σε συναδέλφους τους ή σε τρίτους και ότι δεν θα βλάπτουν την υγεία τους, βραχυπρόθεσμα ή μακροπρόθεσμα, λόγω κόπωσης ή άτακτων ρυθμών εργασίας.

87. Το γεγονός και μόνο ότι ο εργαζόμενος περιορίζεται, αλλά δεν παρεμποδίζεται πλήρως, να ασχοληθεί με δραστηριότητες αναψυχής συνάδει καθ' όλα με την προμνησθείσα έννοια του επαρκούς χρόνου ανάπαυσης.

88. Στην υπό κρίση υπόθεση, από τη δικογραφία καθώς και από ορισμένες διευκρινίσεις που παρείχαν οι μετέχοντες στην επ' ακροατηρίου συζήτηση προκύπτει ότι ο εργαζόμενος, καίτοι ευρισκόμενος σε ιδιαίτερες γεωγραφικές συνθήκες, ήταν σε θέση να ασχοληθεί με πολλές δραστηριότητες κατά την περίοδο επιφυλακής [33].

[32] Άρθρο 2, σημείο 9, της οδηγίας 2003/88.

[33] Συγκεκριμένα, ο εργοδότης υποστήριξε ότι, από τη διαδικασία της κύριας δίκης, προκύπτει ότι οι εργαζόμενοι ασχολούνταν με διάφορα ενδιαφέροντα και δραστηριότητες κατά την περίοδο επιφυλακής: ορισμένοι έκαναν σκι και πεζοπορία, άλλοι κατέβαιναν στην κοιλάδα με το τελεφερίκ, έκαναν ψώνια ή παρακολουθούσαν ταινίες ή σειρές στην τηλεόραση (πρακτικά επ' ακροατηρίου συζήτησης, σ. 6).

89. Τέλος, όσον αφορά τη διάθεση καταλύματος στον εργαζόμενο πλησίον του τόπου εργασίας, η περίσταση αυτή δεν μπορεί να ασκήσει επιρροή στον χαρακτηρισμό της περιόδου επιφυλακής: στην υπόθεση Grigore, το Δικαστήριο αποφάνθηκε ήδη επί του ζητήματος αυτού υπό την έννοια ότι ο χαρακτηρισμός περιόδου διαρκούς επιφυλακής ως «χρόνου εργασίας», κατά την έννοια του άρθρου 2, σημείο 1, της οδηγίας 2003/88, δεν εξαρτάται από την παραχώρηση υπηρεσιακής κατοικίας [34].

90. Επομένως, εκτιμώ ότι, εν προκειμένω, μπορεί να συναχθεί το συμπέρασμα ότι, με την επιφύλαξη της εξακρίβωσης των πραγματικών περιστατικών η οποία εναπόκειται στο εθνικό δικαστήριο, οι μερικοί περιορισμοί της ελευθερίας κυκλοφορίας και της ελευθερίας ενασχόλησης του εργαζομένου με τα προσωπικά και κοινωνικά ενδιαφέροντά του δεν απορρέουν άμεσα από περιορισμούς επιβεβλημένους από τον εργοδότη, αλλά από ιδιαίτερες αντικειμενικές περιστάσεις οι οποίες δεν ανάγονται στη συμβατική ευθύνη του εργοδότη και δεν είναι τέτοιας φύσεως ώστε να θίγουν τον πραγματικό χαρακτήρα της ανάπαυσης του εργαζομένου κατά τις περιόδους διαρκούς επιφυλακής.

91. Συνεπώς, για την επίλυση της υπό κρίση διαφοράς επιβεβαιώνονται οι αρχές που έχει ήδη διατυπώσει το Δικαστήριο: οι καθοριστικοί παράγοντες για τον χαρακτηρισμό της περιόδου επιφυλακής ως χρόνου εργασίας είναι οι περιορισμοί τους οποίους επιβάλλει ο εργοδότης και οι οποίοι δεν παρέχουν στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να απολαύει κατάλληλων συνθηκών ανάπαυσης [35].

92. Ένα ακόμη στοιχείο το οποίο θα μπορούσε να προσθέσει σήμερα το Δικαστήριο, στο πλαίσιο πάντοτε της επανειλημμένως μνημονευθείσας τελολογικής προσέγγισης στην ερμηνεία των εννοιών που περιέχονται στην οδηγία 2003/88, είναι ότι δεν πρέπει να θεωρηθεί αναγκαίο στοιχείο για τον χαρακτηρισμό της περιόδου διαρκούς επιφυλακής ως χρόνου εργασίας το γεγονός ότι ο εργαζόμενος ευρίσκεται σε τόπο που καθορίζει ο εργοδότης, αλλά αρκεί η περίσταση ότι ο εργαζόμενος είναι στη διάθεση του εργοδότη και πρέπει να επέμβει για την πραγματική άσκηση της επαγγελματικής δραστηριότητάς του εντός πολύ βραχέος χρονικού διαστήματος.

93. Συγκεκριμένα, στην πρόσφατη απόφαση Matzak, το Δικαστήριο ερμήνευσε με ευέλικτο τρόπο τη χρησιμοποιούμενη στην οδηγία φράση η οποία, μεταξύ των προϋποθέσεων του χαρακτηρισμού του χρόνου εργασίας, περιλαμβάνει και εκείνη κατά την οποία ο εργαζόμενος πρέπει να ευρίσκεται «στην εργασία», υπό την έννοια όχι μόνο του τόπου εργασίας αλλά και άλλου τόπου τον οποίο καθορίζει ο εργοδότης.

94. Όταν ο εργαζόμενος δεν ευρίσκεται στον τόπο εργασίας, ακόμη και σε ορισμένες προηγούμενες υποθέσεις που εξέτασε το Δικαστήριο, καθοριστικό ρόλο διαδραματίζει το ότι υπόκειται σε περιορισμούς επιβεβλημένους από τον εργοδότη, ιδίως δε ο χρόνος ανταπόκρισης στη κλήση, και όχι η υποχρέωση να ευρίσκεται ο εργαζόμενος σε τόπο καθορισμένο από τον εργοδότη ή πλησίον του τόπου εργασίας.

[34] Βλ. διάταξη της 4ης Μαρτίου 2011, Grigore (C-258/10, μη δημοσιευθείσα, EU:C:2011:122, σκέψη 70).

[35] Υπ' αυτή την έννοια επίσης V. Leccese, «Il diritto del lavoro europeo: l'orario di lavoro. Un focus sulla giurisprudenza della Corte di giustizia», 2016, σ. 7, μη δημοσιευμένο εξ όσων γνωρίζω, αλλά διαθέσιμο στη διεύθυνση http://giustizia.lazio.it/appello.it/form_conv_didattico/Leccese%20-%20Diritto%20lavoro%20europeo%20e%20orario%20lavoroLECCESE.pdf, κατά το οποίο «δεν χωρεί αμφιβολία ότι ο ακρογωνιαίος λίθος της όλης συλλογιστικής είναι μια τελολογική κρίση, η οποία περιλαμβάνει την καταλληλότητα της παρεχόμενης στον εργαζόμενο ανάπαυσης σε σχέση με τον σκοπό της οδηγίας».

95. Συγκεκριμένα, στις υποθέσεις Grigore και Tyco, το αν ο εργαζόμενος ευρίσκεται σε συγκεκριμένο τόπο καθορισμένο από τον εργοδότη ή πλησίον του τόπου εργασίας δεν θεωρήθηκε ότι ασκεί οποιαδήποτε επιρροή στον χαρακτηρισμό της περιόδου επιφυλακής.

96. Στην υπόθεση Grigore, καίτοι η διάθεση υπηρεσιακού καταλύματος πλησίον του τόπου εργασίας δεν συνιστούσε καθοριστικό παράγοντα για τον χαρακτηρισμό της περιόδου επιφυλακής ως χρόνου εργασίας ή περιόδου ανάπαυσης, το Δικαστήριο έκρινε ότι απόκειται, εντούτοις, στο εθνικό δικαστήριο να προβεί στην εκτίμηση βάσει του ακόλουθου κριτηρίου: η περίοδος επιφυλακής μπορεί να θεωρηθεί χρόνος εργασίας εάν διαπιστωθεί η ύπαρξη «υποχρεώσεων που συνεπάγονται αδυναμία του οικείου εργαζομένου να επιλέξει τον τόπο παραμονής του κατά τις περιόδους κατά τις οποίες δεν ασκεί επαγγελματική δραστηριότητα». Συγκεκριμένα, εφόσον διαπιστωθεί η ύπαρξη τέτοιων υποχρεώσεων, αυτές «πρέπει να θεωρηθεί ότι εμπίπτουν στην άσκηση των καθηκόντων του» [36].

97. Αντιθέτως, στην υπόθεση Tyco [37], το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι, σε περίπτωση όπως η επίδικη στην κύρια δίκη, ο χρόνος μετακίνησης των εργαζομένων, οι οποίοι δεν έχουν σταθερό τόπο εργασίας, μεταξύ της κατοικίας τους και των πελατών που υποδεικνύει ο εργοδότης πρέπει να θεωρηθεί χρόνος εργασίας δεδομένου ότι, καίτοι έχουν κάποιο βαθμό ελευθερίας κατά τη διάρκεια των μετακινήσεων, οι εργαζόμενοι υποχρεούνται εντούτοις να ενεργούν σύμφωνα με τις ειδικές οδηγίες του εργοδότη.

98. Επομένως, η ερμηνεία των προηγούμενων αποφάσεων του Δικαστηρίου, με σκοπό την εφαρμογή της επανειλημμένως μνημονευθείσας τελολογικής προσέγγισης, με οδηγεί στην εκτίμηση ότι ο καθοριστικός παράγοντας για τον χαρακτηρισμό των περιόδων διαρκούς επιφυλακής είναι ο βαθμός επιτακτικότητας των περιορισμών που απορρέουν από την υποχρέωση συμμόρφωσης του εργαζομένου προς τις εντολές του εργοδότη και, ειδικότερα, ο χρόνος ανταπόκρισης στην κλήση.

99. Ο χρόνος ανταπόκρισης στην κλήση είναι καθοριστικός παράγοντας διότι επηρεάζει άμεσα με αντικειμενικό και σαφή τρόπο την ελευθερία του εργαζομένου να ασχοληθεί με τα ενδιαφέροντά του και, κατ' ουσίαν, να αναπαυθεί: όταν ο εργαζόμενος πρέπει να ανταποκριθεί στην κλήση εντός λίγων λεπτών δεν μπορεί να προγραμματίσει, έστω κατά τρόπο δεκτικό τροποποίησης, την περίοδο ανάπαυσής του.

100. Αντιθέτως, εάν ο χρόνος ανταπόκρισης στην κλήση είναι εύλογος, ο εργαζόμενος μπορεί να ασχοληθεί με άλλες δραστηριότητες κατά την περίοδο επιφυλακής, καίτοι γνωρίζει ότι ενδέχεται να κληθεί να εργαστεί.

101. Κατά την άποψή μου, ο χρόνος αντίδρασης επηρεάζει επίσης τον τόπο στον οποίο πρέπει να βρίσκεται ο εργαζόμενος κατά τη διάρκεια της περιόδου επιφυλακής [38]: είναι πρόδηλο ότι πολύ βραχύς χρόνος ανταπόκρισης υποχρεώνει τον εργαζόμενο να παραμείνει κατά τη διάρκεια της επιφυλακής εντός καθορισμένης γεωγραφικής περιοχής η οποία καθορίζεται, κατ' ουσίαν, από τον

[36] Βλ. διάταξη της 4ης Μαρτίου 2011, Grigore (C-258/10, μη δημοσιευθείσα, EU:C:2011:122, σκέψη 68).

[37] Βλ. απόφαση της 10ης Σεπτεμβρίου 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578).

[38] Η υποχρέωση ανταπόκρισης στην κλήση σε ιδιαίτερα βραχύ χρονικό διάστημα «περιορίζει την ελευθερία του εργαζομένου να διαχειρίζεται τον χρόνο του. Αυτό συνεπάγεται τόσο γεωγραφικούς όσο και χρονικούς περιορισμούς στις δραστηριότητες του εργαζομένου»· βλ. L. Mitrus, «Potential implications of the *Matzak* judgment (quality of rest time, right to disconnect)», *European Labour Law Journal*, 2019, σ. 391.

εργοδότη [39]. Επομένως, ακόμη και αν δεν επιβάλλει στον εργαζόμενο να παραμείνει σε καθορισμένο τόπο, εάν του επιβάλλει εξαιρετικά βραχύ χρόνο ανταπόκρισης στην κλήση, ο εργοδότης τού επιβάλλει εν τοις πράγμασι επίσης περιορισμό στην ελευθερία κυκλοφορίας του.

102. Ως εκ τούτου, εκτιμώ ότι δεν είναι τόσο ο τόπος στον οποίο ευρίσκεται ο εργαζόμενος κατά την περίοδο επιφυλακής το στοιχείο που διαδραματίζει αποφασιστικό ρόλο για τον χαρακτηρισμό της περιόδου αυτής ως ανάπαυσης ή εργασίας όσο ο περιορισμός της ελευθερίας κυκλοφορίας του εργαζομένου ο οποίος απορρέει από τον επιβεβλημένο χρόνο ανταπόκρισης στην κλήση.

103. Συγκεκριμένα, δεν διακρίνω σημαντικές διαφορές, όσον αφορά τους περιορισμούς για τον εργαζόμενο, μεταξύ της κατάστασης στην οποία αυτός υποχρεούται να παραμείνει στην κατοικία του κατά τη διάρκεια της περιόδου επιφυλακής και εκείνης κατά την οποία δεν έχει μεν την υποχρέωση αυτή, πλην όμως υποχρεούται να ανταποκριθεί στην κλήση σε ιδιαίτερα βραχύ χρονικό διάστημα.

104. Επομένως, όπως προεκτέθηκε, κατά την άποψή μου, καθοριστικό στοιχείο για τον χαρακτηρισμό της περιόδου επιφυλακής ως εργασίας ή ανάπαυσης είναι ο βαθμός επιτακτικότητας των περιορισμών που απορρέουν από την υποχρέωση συμμόρφωσης του εργαζομένου προς τις εντολές του εργοδότη. Οι περιορισμοί που απορρέουν από αυτή την υποχρέωση συμμόρφωσης μπορεί να είναι ποικίλοι, αλλά πρέπει να θεωρηθεί αποφασιστικός, πρωτίστως, ο χρόνος ανταπόκρισης στην κλήση.

105. Η υπόδειξη ενός τόπου στον οποίο ο εργαζόμενος πρέπει να παραμείνει κατά την περίοδο επιφυλακής μπορεί να διαδραματίσει κάποιο ρόλο, ως έκφραση του προμνησθέντος βαθμού επιτακτικότητας της υποχρέωσης συμμόρφωσης προς τις εντολές του εργοδότη, μόνο στο πλαίσιο συνολικής αξιολόγησης.

106. Εξάλλου, όσον αφορά την εξέταση της κατάστασης από την άποψη του εργοδότη, η δυνατότητα επικοινωνίας με τον εργαζόμενο με φορητά ηλεκτρονικά μέσα (κινητά τηλέφωνα, ταμπλέτες, φορητούς υπολογιστές), τα οποία καθιστούν δυνατή την επικοινωνία μαζί του ανά πάσα στιγμή, καθιστά λιγότερο δικαιολογημένη και κατανοητή την απαίτηση του εργοδότη να είναι ο εργαζόμενος, κατά την περίοδο επιφυλακής, φυσικά παρών στον τόπο στον οποίο καθόρισε ο εργοδότης. Για τον εργοδότη, καθοριστικής σημασίας είναι το *χρονικό διάστημα* εντός του οποίου ο εργαζόμενος, όπου και αν ευρίσκεται, πρέπει να μπορεί να μεταβεί στον τόπο που έχει ορίσει για αυτόν ο εργοδότης.

107. Κατόπιν του προσδιορισμού του καθοριστικού παράγοντα για τον χαρακτηρισμό της περιόδου επιφυλακής ως εργασίας ή ανάπαυσης, πρέπει να παρασχεθούν στα εθνικά δικαστήρια ορισμένα πρόσθετα κριτήρια τα οποία μπορούν να χρησιμοποιήσουν όταν ο βασικός περιορισμός, ήτοι ο χρόνος ανταπόκρισης στην κλήση, δεν είναι προδήλως τόσο βραχύς ώστε να εμποδίζει την πραγματική ανάπαυση του εργαζομένου.

108. Συγκεκριμένα, εκτιμώ ότι, όταν ο χρόνος ανταπόκρισης στην κλήση είναι υπερβολικά βραχύς, ήτοι περιορίζεται σε μερικά λεπτά, αυτό επαρκεί για να χαρακτηριστεί η περίοδος επιφυλακής χρόνος εργασίας, χωρίς περαιτέρω ελέγχους ως προς τους προεκτεθέντες παράγοντες: στην περίπτωση αυτή, η ελευθερία κυκλοφορίας του εργαζομένου περιορίζεται σε τέτοιο βαθμό ώστε θα πρέπει να θεωρηθεί ότι και ο τόπος παραμονής περιορίζεται από τις επιταγές του εργοδότη.

[39] A. Frankart και M. Glorieux, «Temps de garde: regards rétrospectifs et prospectifs à la lumière des développements européens», σε S. Gilson και L. Dear (επιμ.), *La loi sur le travail – 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971*, Anthémis, Limal, 2011, σ. 374.

109. Αντιθέτως, στην περίπτωση που ο χρόνος ανταπόκρισης στην κλήση είναι μεν βραχύς, πλην όμως όχι τόσο ώστε να εμποδίζει σχεδόν πλήρως την ελευθερία επιλογής του εργαζομένου όσον αφορά τον τόπο στον οποίο ευρίσκεται κατά την περίοδο επιφυλακής, μπορούν να είναι χρήσιμα πρόσθετα κριτήρια, τα οποία πρέπει να εξετάζονται από κοινού, αποδίδοντας σημασία στον συνολικό αντίκτυπο που μπορούν να έχουν, στην ανάπαυση του εργαζομένου, όλες οι προϋποθέσεις εφαρμογής ενός συστήματος επιφυλακής: με άλλα λόγια, μειώνουν οι επιβαλλόμενοι περιορισμοί στο σύνολό τους τη δυνατότητα του εργαζομένου να ασχοληθεί με τα προσωπικά και οικογενειακά ενδιαφέροντά του και την ελευθερία του να απομακρυνθεί από τον τόπο εργασίας ή είναι τέτοιοι ώστε να εμποδίζουν σχεδόν πλήρως την ενασχόλησή του με τα ενδιαφέροντα αυτά; Συγκεκριμένα, είναι φυσικό να επιβάλλει η περίοδος επιφυλακής ορισμένους περιορισμούς και ορισμένα όρια στην ελευθερία του εργαζομένου· σκοπός του δικαίου της Ένωσης είναι να μην είναι οι περιορισμοί αυτοί τόσο παρεμβατικοί ώστε ο εργαζόμενος να μην έχει δυνατότητα πραγματικής ανάπαυσης.

110. Κατ' αυτόν τον τρόπο αντιλαμβάνομαι τη σημασία που πρέπει να δοθεί στον πραγματικό χαρακτήρα της ανάπαυσης του εργαζομένου. Θα ήμουν, αντιθέτως, πιο επιφυλακτικός ως προς τη χρήση του κριτηρίου –το οποίο έχει ωστόσο προταθεί εγκύρως[40]– της «ποιότητας του χρόνου» της οποίας απολαύει ο εργαζόμενος κατά τη χρονική περίοδο κατά την οποία βρίσκεται σε επιφυλακή. Εκτιμώ, συγκεκριμένα, ότι ένα τέτοιο κριτήριο μπορεί να αποδειχθεί υπερβολικά υποκειμενικό και, επομένως, δεκτικό διαφορετικών ερμηνειών από τα εθνικά δικαστήρια, μεταξύ άλλων λόγω των διαφορετικών ευαισθησιών των επιμέρους κρατών μελών, οι οποίες δεν θα συντείνουν στην ασφάλεια δικαίου.

111. Στις γραπτές παρατηρήσεις τους και κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, οι μετέχοντες στη διαδικασία[41] πρότειναν πολλά κριτήρια, τα οποία αφορούν τους περιορισμούς από τους οποίους μπορεί να εξαρτάται ο χαρακτηρισμός της περιόδου επιφυλακής ως εργασίας ή ανάπαυσης: υποχρεωτικός ή μη χαρακτήρας ανταπόκρισης στην κλήση· περιθώριο ελιγμών που διαθέτει ο εργαζόμενος σε περίπτωση κλήσης (δυνατότητα επέμβασης εξ αποστάσεως, ενδεχόμενη αντικατάσταση από άλλον εργαζόμενο)· ύπαρξη κυρώσεων σε περίπτωση μη επέμβασης ή καθυστερημένης ανταπόκρισης στην κλήση· βαθμός επείγοντος της επέμβασης, επίπεδο ευθύνης του εργαζομένου, ειδικά χαρακτηριστικά του επαγγέλματος, απόσταση η οποία πρέπει να διανυθεί μεταξύ του τόπου στον οποίο ευρίσκεται ο εργαζόμενος και του τόπου εργασίας, γεωγραφικοί περιορισμοί οι οποίοι ενδέχεται να καθυστερούν τη μετάβαση στον τόπο εργασίας, αναγκαιότητα ένδυσης με επιχειρησιακή στολή, διαθεσιμότητα υπηρεσιακού οχήματος.

112. Στα ανωτέρω προστίθεται το κριτήριο της εύλογης αναμονής του εργαζομένου να κληθεί για να παράσχει την εργασία του, αντικείμενο του δεύτερου προδικαστικού ερωτήματος στην υπόθεση C-580/19, το οποίο φαίνεται να παραπέμπει στον αντίκτυπο που έχει η συχνότητα των επεμβάσεων στη φύση της πραγματικής περιόδου ανάπαυσης κατά την περίοδο επιφυλακής.

113. Κατ' εμέ, το Δικαστήριο θα πρέπει να περιοριστεί να διατυπώσει γενικά και αντικειμενικά κριτήρια χωρίς να υπεισέλθει σε υπερβολικό βαθμό στα συγκεκριμένα στοιχεία των επιμέρους καταστάσεων, αφήνοντας, αντιθέτως, στα εθνικά δικαστήρια την ευθύνη να εκτιμήσουν το σύνολο των πραγματικών περιστάσεων.

114. Επομένως, φρονώ ότι είναι σκόπιμο να εκτεθούν απλώς ορισμένα ενδεικτικά συμπληρωματικά κριτήρια, προς χρήση σε αμφιλεγόμενες περιπτώσεις όπως οι προεκτεθείσες, τα οποία σχετίζονται, ωστόσο, με την άσκηση της διευθυντικής εξουσίας του εργοδότη –και τη

[40] Βλ. προτάσεις της γενικής εισαγγελέα E. Sharpston στην υπόθεση Matzak (C-518/15, EU:C:2017:619, σημείο 57).

[41] Ιδίως στην υπόθεση C-580/19, κατά τη διάρκεια της κοινής επ' ακροατηρίου συζήτησης.

σχετική υποχρέωση του εργαζομένου, ασθενούς μέρους στη σχέση εργασίας, να συμμορφώνεται προς τις εντολές του εργοδότη– και δεν απορρέουν από αντικειμενικές καταστάσεις οι οποίες εκφεύγουν της σφαίρας ελέγχου του εργοδότη.

115. Ως εκ τούτου, αποκλείω τη δυνατότητα να συνεκτιμηθούν περιστάσεις όπως η απόσταση την οποία πρέπει να διανύσει ο εργαζόμενος για να μεταβεί στον τόπο παροχής της εργασίας (εκτός εάν είναι διαφορετικός από τον συνήθη και, επομένως, δεν εξαρτάται από τη συγκεκριμένη βούληση του εργοδότη) ή γεωγραφικοί περιορισμοί, οι οποίοι επίσης, όπως προεκτέθηκε, εκφεύγουν του ελέγχου του εργοδότη.

116. Αποκλείω, επιπλέον, το ενδεχόμενο να αποδοθεί ιδιαίτερη σημασία στο επίπεδο ευθύνης και στα συγκεκριμένα καθήκοντα που ασκούνται: η επιφυλακή είναι τρόπος οργάνωσης της εργασίας ο οποίος εμπίπτει στη διευθυντική εξουσία του εργοδότη. Για τον εργαζόμενο, η ανταπόκριση στην κλήση συνιστά την εκπλήρωση της υποχρέωσης εργασίας για την οποία πρέπει να επιδεικνύει τη συνήθη επιμέλεια. Ως εκ τούτου, εκτιμώ ότι η παροχή της εργασίας πρέπει να εκπληρώνεται από τον εργαζόμενο προς την επιχείρηση με την ίδια προσήλωση, τούτο δε ανεξαρτήτως του χαρακτηρισμού της και του επιπέδου ευθύνης. Συγκεκριμένα, θα ήταν δυσχερής η αντικειμενική εκτίμηση του συμφέροντος της επιχείρησης, δεδομένου ότι αυτό που μπορεί να φαίνεται ελάχιστα σημαντικό για κάποιον ενδέχεται να είναι εξαιρετικής σημασίας για κάποιον άλλο. Η ίδια συλλογιστική ισχύει για το κριτήριο του βαθμού επείγοντος της επέμβασης και για τη φύση και τη σημασία των συμφερόντων που εμπλέκονται στην ασκούμενη δραστηριότητα.

117. Είναι αληθές ότι ο βαθμός ψυχολογικής πίεσης που ασκείται στον εργαζόμενο μπορεί να διαφέρει ανάλογα με το επίπεδο ευθύνης, πλην όμως, κατά την άποψή μου, το στοιχείο αυτό είναι υπερβολικά υποκειμενικό προκειμένου να έχει σημασία για τον χαρακτηρισμό.

118. Φρονώ ότι δεν ισχύει το ίδιο για ορισμένα κριτήρια τα οποία αφορούν περιστάσεις που ελέγχει ο εργοδότης: το περιθώριο ελιγμών που διαθέτει ο εργαζόμενος σε περίπτωση κλήσης, για παράδειγμα, θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί ως συμπληρωματικό κριτήριο τόσο στην περίπτωση που συνίσταται σε ευελιξία στον χρόνο ανταπόκρισης στην κλήση όσο και στην περίπτωση που συνίσταται στη δυνατότητα επέμβασης εξ αποστάσεως χωρίς μετάβαση στον τόπο εργασίας, καθώς και στην περίπτωση που ο εργαζόμενος μπορεί να στηρίζεται σε ενδεχόμενη αντικατάστασή του από άλλον εργαζόμενο ο οποίος ευρίσκεται ήδη στον τόπο εργασίας ή ο οποίος είναι σε θέση να μεταβεί στον τόπο αυτό με μεγαλύτερη ευχέρεια.

119. Το ίδιο ισχύει για τις συνέπειες που προβλέπονται σε περίπτωση καθυστερημένης επέμβασης ή μη επέμβασης σε περίπτωση κλήσης κατά τη διάρκεια της περιόδου επιφυλακής.

120. Όπως προεκτέθηκε, η απάντηση στην κλήση σε περίπτωση επιφυλακής συνιστά, για τον εργαζόμενο, εκτέλεση της εργασίας. Εντούτοις, ο εργοδότης μπορεί να προβλέπει συνέπειες, κατά το μάλλον ή ήττον σοβαρές, σε περίπτωση πλημμελούς εκτέλεσης. Η μη ρητή πρόβλεψη κυρώσεων για την καθυστερημένη εκπλήρωση ή τη μη εκπλήρωση, καθώς και η έκταση των ενδεχόμενων προβλεπόμενων κυρώσεων, μπορούν να διαδραματίζουν κάποιο ρόλο στον χαρακτηρισμό της περιόδου επιφυλακής.

121. Ακόμη και περιστάσεις οι οποίες έχουν κατά τα φαινόμενα μικρότερη σημασία, όπως η αναγκαιότητα ένδυσης με τεχνική επιχειρησιακή στολή και η διαθεσιμότητα υπηρεσιακού αυτοκινήτου για τη μετάβαση στον τόπο επέμβασης, μπορούν να διαδραματίζουν κάποιο ρόλο στον χαρακτηρισμό της περιόδου επιφυλακής, ιδίως κατά την εκτίμηση της επάρκειας του χρόνου ανταπόκρισης στην κλήση.

122. Συγκεκριμένα, εάν ο εργαζόμενος διαθέτει σχετικά βραχύ χρονικό διάστημα για να ανταποκριθεί στην κλήση κατά τη διάρκεια της διαρκούς επιφυλακής και ο εργοδότης τού επιβάλλει, εντός του ίδιου χρονικού διαστήματος, να φορέσει συγκεκριμένη ιδιαίτερα περίπλοκη στολή, πράξη για την οποία απαιτείται ιδιαίτερα μεγάλος χρόνος, η περίσταση αυτή μπορεί να ασκεί επιρροή στην ως άνω εκτίμηση της επάρκειας του χρόνου.

123. Αντίθετη επιρροή στην εκτίμηση της επάρκειας, λόγω διευκόλυνσης, μπορεί να ασκεί η διάθεση, από τον εργοδότη, υπηρεσιακού μέσου για τη μετάβαση στον τόπο επέμβασης σε περίπτωση κλήσης, το οποίο ενδέχεται να μην υποχρεούται να τηρεί ορισμένες διατάξεις του κώδικα οδικής κυκλοφορίας λόγω της σπουδαιότητας των εμπλεκόμενων στην επέμβαση συμφερόντων, με αποτέλεσμα να θεωρηθεί επαρκής ακόμη και χρόνος ανταπόκρισης ο οποίος, χωρίς την περίσταση αυτή, θα μπορούσε να φαίνεται ανεπαρκής προκειμένου να υφίσταται δυνατότητα πραγματικής ανάπαυσης.

124. Μια άλλη περίσταση, την οποία επίσης ελέγχει ο εργοδότης και η οποία εκτιμώ ότι μπορεί να ασκήσει επιρροή, σε αμφιλεγόμενες περιπτώσεις, στον χαρακτηρισμό της περιόδου διαρκούς επιφυλακής ανάγεται στη χρονική τοποθέτηση και στη διάρκεια της περιόδου επιφυλακής. Συγκεκριμένα, εάν η περίοδος αυτή τοποθετείται συχνά τη νύχτα ή σε μη εργάσιμες ημέρες, ή είναι ιδιαίτερα μεγάλης διάρκειας, είναι πιο επαχθής για τον εργαζόμενο σε σχέση με την επιφυλακή κατά τη διάρκεια της ημέρας ή σε εργάσιμες ημέρες.

125. Τέλος, όσον αφορά την περίσταση που ανάγεται στην πιθανή συχνότητα των επεμβάσεων, η οποία όπως προεκτέθηκε αποτελεί συγκεκριμένο αντικείμενο του δεύτερου προδικαστικού ερωτήματος στην παράλληλη υπόθεση C-580/19, εκτιμώ ότι είναι δυνατόν να περιληφθεί στις περιστάσεις που μπορούν να αξιολογηθούν σε αμφιλεγόμενες περιπτώσεις, καίτοι όχι αυτομάτως: η χαμηλή συχνότητα επεμβάσεων δεν μπορεί να οδηγήσει στον χαρακτηρισμό της περιόδου διαρκούς επιφυλακής ως ανάπαυσης, όπως και η υψηλή συχνότητα επεμβάσεων δεν συνεπάγεται ότι η περίοδος αυτή πρέπει να χαρακτηριστεί ως χρόνος εργασίας.

126. Το στοιχείο που μπορεί να διαδραματίσει κάποιο ρόλο στη συνολική αξιολόγηση είναι το αν, και σε ποιον βαθμό, ο εργαζόμενος πρέπει, κατά κανόνα, να αναμένει ότι θα κληθεί κατά τη διάρκεια της περιόδου εφημερίας ετοιμότητας [42].

127. Η περίσταση αυτή εμπίπτει, τουλάχιστον εν μέρει, στη διευθυντική εξουσία του εργοδότη ο οποίος μπορεί, κατά την οργάνωση της επιχειρηματικής δραστηριότητάς του, να προβεί σε προγνωστικές εκτιμήσεις ως προς την αναγκαιότητα επέμβασης.

128. Εάν οι επεμβάσεις επαναλαμβάνονται συχνά κατά τις περιόδους διαρκούς επιφυλακής, η συμμετοχή του εργαζομένου σε αυτές καθίσταται τόσο σημαντική ώστε να μειώνεται σχεδόν πλήρως η δυνατότητά του να προγραμματίζει τον ελεύθερο χρόνο του κατά τις εν λόγω περιόδους και, σε συνδυασμό με την περίσταση του βραχέος χρονικού διαστήματος ανταπόκρισης στην κλήση, ενδέχεται να θέτουν σοβαρά σε κίνδυνο τον πραγματικό χαρακτήρα της ανάπαυσής του.

[42] Βλ. γραπτές παρατηρήσεις της Φινλανδικής Κυβέρνησης στην παράλληλη υπόθεση C-580/19 (σημείο 22).

129. Με γνώμονα τα προεκτεθέντα κριτήρια, θα απόκειται στα εθνικά δικαστήρια να χαρακτηρίσουν τον χρόνο διαρκούς επιφυλακής του εργαζομένου ως χρόνο εργασίας ή περίοδο ανάπαυσης, κατόπιν εξέτασης των περιστάσεων της συγκεκριμένης περίπτωσης, μέσω προσέγγισης η οποία αποσκοπεί να λάβει υπόψη τον συνολικό αντίκτυπο που ενδέχεται να έχουν, στον πραγματικό χαρακτήρα της ανάπαυσης του εργαζομένου, όλες οι προϋποθέσεις εφαρμογής ενός συστήματος διαρκούς επιφυλακής. Τα εθνικά δικαστήρια πρέπει να εξακριβώσουν συγκεκριμένα αν ο χρόνος διαρκούς επιφυλακής είναι, όπως συμβαίνει κατά κανόνα, χρόνος ανάπαυσης ή αν, λόγω ιδιαίτερα αυστηρών περιορισμών που επιβάλλει ο εργοδότης, εκφεύγει των φυσιολογικών ορίων του και μετατρέπεται σε χρόνο εργασίας.

IV. Πρόταση

130. Λαμβανομένων υπόψη των ανωτέρω εκτιμήσεων, προτείνω στο Δικαστήριο να απαντήσει στα προδικαστικά ερωτήματα του αιτούντος δικαστηρίου ως εξής:

1) Το άρθρο 2 της οδηγίας 2003/88 έχει την έννοια ότι, για τον σκοπό του χαρακτηρισμού περιόδου διαρκούς επιφυλακής ως χρόνου εργασίας ή περιόδου ανάπαυσης, καθοριστικός παράγοντας είναι η επιτακτικότητα των περιορισμών που απορρέουν από την υποχρέωση συμμόρφωσης του εργαζομένου προς τις εντολές του εργοδότη και, ιδίως, ο χρόνος ανταπόκρισης στην κλήση.

   Στην περίπτωση που ο χρόνος ανταπόκρισης στην κλήση είναι βραχύς, πλην όμως όχι τόσο ώστε να εμποδίζει πλήρως την ελευθερία επιλογής του εργαζομένου όσον αφορά τον τόπο στον οποίο ευρίσκεται κατά την περίοδο επιφυλακής, μπορούν να είναι χρήσιμα πρόσθετα κριτήρια, τα οποία πρέπει να εξετάζονται στο σύνολό τους, με έμφαση στον συνολικό αντίκτυπο που ενδέχεται να έχουν, στην ανάπαυση του εργαζομένου, όλες οι προϋποθέσεις εφαρμογής ενός συστήματος επιφυλακής.

   Τα εν λόγω συμπληρωματικά κριτήρια πρέπει να σχετίζονται με την άσκηση της διευθυντικής εξουσίας του εργοδότη –και τη σχετική υποχρέωση του εργαζομένου, ασθενούς μέρους στη σχέση εργασίας, να συμμορφώνεται προς τις εντολές του εργοδότη– και να μην απορρέουν από αντικειμενικές καταστάσεις οι οποίες εκφεύγουν της σφαίρας ελέγχου του εργοδότη.

   Ενδεικτικώς, τα κριτήρια αυτά μπορούν να συνίστανται στο περιθώριο ελιγμών που διαθέτει ο εργαζόμενος σε περίπτωση κλήσης, στις συνέπειες που προβλέπονται σε περίπτωση καθυστερημένης επέμβασης ή μη επέμβασης σε περίπτωση κλήσης, στην αναγκαιότητα ένδυσης με τεχνική επιχειρησιακή στολή, στη διαθεσιμότητα υπηρεσιακού αυτοκινήτου για τη μετάβαση στον τόπο επέμβασης, στη χρονική τοποθέτηση και στη διάρκεια της περιόδου επιφυλακής, στην πιθανή συχνότητα των επεμβάσεων.

   Υπό τις συνθήκες της υπό κρίση υπόθεσης, η περίοδος διαρκούς επιφυλακής εργαζομένου σε τόπο στον οποίο η πρόσβαση είναι δυσχερής, ελλείψει περιορισμών ως προς τον τόπο παραμονής επιβεβλημένων από τον εργοδότη και με χρόνο ανταπόκρισης στην κλήση ανερχόμενο σε μία ώρα, με την επιφύλαξη της εξακρίβωσης των πραγματικών περιστατικών από το εθνικό δικαστήριο βάσει των προεκτεθέντων κριτηρίων, δεν φαίνεται να μπορεί να χαρακτηριστεί ως «χρόνος εργασίας».

2) Το γεγονός ότι ο εργαζόμενος διαμένει, για συγκεκριμένες περιόδους, σε κατάλυμα ευρισκόμενο πλησίον του τόπου στον οποίο παρέχει την εργασία του (κέντρο εκπομπής τηλεοπτικού σήματος), διότι τα γεωγραφικά χαρακτηριστικά του τόπου αυτού καθιστούν αδύνατη (ή πιο δυσχερή) την καθημερινή επιστροφή του στην οικία του, δεν ασκεί επιρροή στον νομικό χαρακτηρισμό της περιόδου διαρκούς επιφυλακής.

3) Η απάντηση στα προηγούμενα ερωτήματα, με την επιφύλαξη της εξακρίβωσης των πραγματικών περιστατικών από το εθνικό δικαστήριο βάσει των προεκτεθέντων κριτηρίων, δεν διαφοροποιείται εάν πρόκειται για τόπο στον οποίο οι δυνατότητες ενασχόλησης με δραστηριότητες αναψυχής είναι περιορισμένες λόγω των γεωγραφικών χαρακτηριστικών της περιοχής και εάν ο εργαζόμενος αντιμετωπίζει περισσότερους περιορισμούς κατά τη διαχείριση του ελεύθερου χρόνου του και την ενασχόληση με τα ενδιαφέροντά του (από ό,τι αν ζούσε στην οικία του).