GIOVANNI PITRUZZELLA
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
Az ismertetés napja: 2020. október 6.[1]

C-344/19. sz. ügy

D. J.
kontra
Radiotelevizija Slovenija

(a Vrhovno sodišče Republike Slovenije [legfelsőbb bíróság, Szlovénia] által benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem)

„Előzetes döntéshozatal – A munkavállalók biztonságának és egészségének védelme – Munkaidő-szervezés – A munkaidő és a pihenőidő fogalma – Készenléti idő – Magas hegységben elhelyezkedő televízióadók karbantartásával kapcsolatos szakmunka”

1. Milyen feltételek mellett tekinthető munkaidőnek a munkavállaló által készenlétben töltött idő?

2. Kiterjeszthető-e a munkaidő 2003/88/EK irányelvben[2] szereplő fogalma oly módon, hogy magában foglaljon olyan eseteket is, amelyekben a munkavállaló, bár nem „dolgozik”, olyan helyzetben van, hogy ténylegesen nem pihenhet? Az irányelv munkavállalók egészségének és biztonságának védelmére irányuló céljával összhangban melyek a „tényleges pihenés” jellemzői?

3. Elképzelhető-e, hogy léteznek olyan „szürke zónák”, amelyekben a munkavállaló a munkaidejét és a pihenőidejét sem tölti?

4. A jelen ügy alapját e kérdések képezik; a jelen ügy C-580/19. sz. üggyel történő összehangolt vizsgálata lehetővé teszi a Bíróság részére, hogy a 2003/88 irányelv alapján foglalkozzon az ügyeleti idő és a készenléti idő jogi minősítésével.

5. A Bíróság már többször állást foglalt e tárgykörben, azonban a jelen ügy – annak sajátosságai (a munkavégzés helyének sajátos földrajzi elhelyezkedése) miatt – az eddig megállapított elvek újbóli vizsgálatát igényli az esetleges fejlemények értékelése céljából.

6. Közelebbről annak tisztázásáról van szó, hogy a 2003/88 irányelv fent említett 2. cikke értelmében vett munkaidőnek vagy pihenőidőnek kell-e tekinteni azt a készenléti időt, amelyek alatt a munkavállalóval kapcsolatba lehet lépni és adott esetben egy óra leforgása alatt meg kell jelennie a munkavégzés helyén.

[1] Eredeti nyelv: olasz.

[2] A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL 2003. L 299., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 381. o.; helyesbítés: HL 2020. L 92., 22. o.).

7. Ez különösen arra tekintettel tisztázandó, hogy a felperes, egy televízióadó technikusa, a készenléti idők alatt a munkavégzés helyének közelében tartózkodott amiatt, hogy az a saját otthonától nehezen megközelíthető és távol esik.

I. Jogi háttér

A. Az uniós jog

8. A 2003/88 irányelv (5) preambulumbekezdése a következőképpen szól:

„Minden munkavállalónak megfelelő tartamú pihenőidő jár. A pihenés fogalmát időegységekben, azaz napokban, órákban és/vagy ezek részeiben kell kifejezni. A közösségi munkavállalók számára biztosítani kell a minimális napi, heti és évi pihenőidőt, valamint a megfelelő szüneteket. E tekintetben szintén szükséges egy maximális határt szabni a heti munkaórák vonatkozásában.”

9. A 2003/88 irányelv 2. cikke a következőképpen rendelkezik:

„Ennek az irányelvnek az alkalmazásában:

1. munkaidő: az az időtartam, amely alatt a munkavállaló dolgozik, a munkáltató rendelkezésére áll, és tevékenységét vagy feladatát végzi a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően;

2. pihenőidő: az az időtartam, amely nem minősül munkaidőnek;

[…]

9. elegendő pihenés: a munkavállalók rendszeres pihenőidőt kapnak, amelynek tartama időegységekben van kifejezve, és amely elég hosszú és folyamatos annak biztosításához, hogy a munkavállalók fáradtság vagy rendszertelen munka következtében ne okozzanak magukban, a munkatársaikban vagy másokban kárt, valamint ne károsítsák egészségüket se rövid, se hosszú távon.”

B. A szlovén jog

10. A Zakon o delovnih razmerjih (a munkaviszonyról szóló törvény, ZDR-1, JO RS, 21/2013. és azt követő számok) 142. cikke a következőképpen rendelkezik:

„(1) A munkaidő a tényleges munkaidő és az e törvény 154. cikke szerinti pihenőidő, továbbá a törvény, kollektív szerződés vagy általános hatályú jogi aktus alapján igazolt, a munkából való távollétnek megfelelő idő.

(2) Tényleges munkaidőnek minősül mindaz az idő, amely alatt a munkavállaló munkát végez, és ilyennek kell tekinteni azt az időszakot, amikor a munkavállaló a munkáltató rendelkezésére áll és a munkaszerződés alapján munkaviszonyból eredő kötelezettségeit teljesíti.

(3) A munka termelékenységét a tényleges munkaidő alapján kell kiszámítani.”

11. A Kolektivna pogodba za javni sektor (a közszférára vonatkozó kollektív szerződés, KPJS, JO RS, 57/2008. és azt követő számok) 46. cikke a következőképpen szól:

„A közalkalmazott a készenlét idejére az alapbér szerinti órabér 20%-ának megfelelő mértékű bérpótlékra jogosult. A közalkalmazott készenléti időszakait nem munkaidőként kell számításba venni”.

12. A Radiotelevizija Slovenia munkaidőről szóló, 2010. december 22-i belső szabályzatának (a továbbiakban: belső szabályzat) 6. cikke a következőképpen rendelkezik:

„Az egységek és szolgálatok körében lehetőség van ügyeletet vagy a készenlét más formáját bevezetni, ha a természeti katasztrófákkal vagy más balesetekkel szembeni védekezés érdekében, vagy a munkáltató akaratától független, általa el nem hárítható, kivételes körülmények miatt az adott munkát megszakítás nélkül, vagy meghatározott napon, illetve határidőn belül szükséges végezni”.

13. A fent említett belső szabályzat 8. cikke a következőképpen rendelkezik:

„Ügyeleti időszak az, amely alatt a munkavállaló az idejével nem rendelkezhet szabadon, és köteles a munkahelyén, vagy a vezetője által meghatározott más munkavégzési helyen oly módon rendelkezésre állni, hogy szokásos munkáját és/vagy a munkájával kapcsolatos meghatározott tevékenységet és feladatokat megkezdhesse. Ügyeletnek minősül a munkavállaló által a helyváltoztatás érdekében utasként töltött idő is”.

14. A belső szabályzat 9. cikke értelmében:

„Az ügyeletben töltött idő teljes egészében munkaidőnek minősül”.

15. Végezetül a belső szabályzat 16. cikke szerint:

„A munkavállaló számára a készenlét ideje a gyártási folyamat és az SZE (szervezeti egység) vagy PGYE (programgyártási egység) szintjén meghatározott éves munkabeosztás alapján határozható meg. A készenlét azt jelenti, hogy a munkavállaló telefonon vagy más eszköz segítségével a munkaidején kívül elérhető annak biztosítása érdekében, hogy szükség esetén a munkavégzés helyére érkezhessen. A munkavégzés helyére érkezéshez elfogadható leghosszabb időtartam egy óra. A készenlétet a munkavállalóval egyetértésben, legalább kétnapos előzetes értesítéssel, írásban kell elrendelni. A készenléti időszakok írásbeli rendje (5. nyomtatvány) meghatározható havonta, hetente vagy naponta.

A készenléti időszakokat nem a munkavállaló munkaidejeként kell számításba venni”.

II. A tényállás, az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

16. A felperes munkavállaló 2008. augusztus 1. és 2015. január 31. között technikusi munkaviszonyban dolgozott a pohorjei (Szlovénia), majd a krvaveci (Szlovénia) adóállomáson.

17. A munka jellege, a fent említett adóállomások felperes lakóhelyétől való távolsága – amely még kedvező időjárási viszonyok esetén sem tette lehetővé a fent említett adóállomások valamelyikétől történő napi hazatérést –, valamint az adóállomások megközelítésének időnkénti nehézsége miatt a felperesnek az adóállomásokon kellett tartózkodnia.

18. A munkáltató D. J. és egy másik technikus számára, akik a fent említett egyes adóállomásokon egyidejűleg voltak jelen, az adott adóállomás épületében (amelyben volt konyha, nappali tér, hálószoba és fürdőszoba) biztosított lehetőséget tartózkodásra.

19. A munkavégzést követően a két technikus pihenhetett a nappali térben vagy szabadidős tevékenységet végezhetett a közelben az adott hely nyújtotta lehetőségek között.

20. A két technikus műszakokban vagy idősávokban végeztek munkát: az egyik 6:00 és 18:00 között, míg a másik 12:00 és 24:00 között. D. J. többnyire a második idősávban dolgozott.

21. Az így meghatározott időszakban végzett munka „rendes munkavégzésnek” minősült, amely a munkavégzés helyén való jelenlétet igényelt és átlagosan két-három órányi „tényleges” munkavégzést foglalt magában, míg a fennmaradó időben képernyő előtt kellett ülni, a képernyőn figyelemmel kellett kísérni a folyamatban lévő adást és beavatkozást igénylő riasztásra várni.

22. A munkáltató a fentiek szerint megszervezett 12 órányi rendes munkavégzésért (vagyis D. J. munkahelyen való tényleges jelenléte alapján) fizetett munkabért D. J. részére, míg a 24.00 és reggel 6.00 közötti időszakot pihenőidőként vette számításba, amelyért nem fizetett az érintettnek díjazást. A nap fennmaradó hat óráját (6.00 és 12.00 között) készenléti időnek tekintette.

23. A munkavállaló a készenléti időben korlátozás nélkül távozhatott az adóállomásról és bárhova elmehetett. Telefonon azonban elérhetőnek kellett lennie és szükség esetén egy óra leforgása alatt a munkavégzés helyére kellett érnie azzal, hogy kizárólag a sürgős tevékenységeket kellett azonnal elvégezni, míg a többi tevékenységet a következő napra lehetett halasztani.

24. A munkáltató a készenléti idő ellentételezéseként az alperes az alapbér 20%-ának megfelelő mértékű bérpótlékot (térítést) fizetett D. J. részére. Azokban az esetekben, amelyekben a készlenlét ideje alatt telefonhívást követően a munkavállaló tényleges beavatkozása vált szükségessé (vissza kellett térnie a munkavégzés helyére), a munkáltató az ehhez szükséges időt a belső szabályzat 16. cikkének megfelelően rendes munkavégzésként számolta el és díjazta.

25. D. J. keresetet indított, hogy a számára elrendelt készenléti időt (napi hat órát) a túlóra esetére meghatározott díjazás alapján fizessék meg a részére. A felperes a követelésének alátámasztására mindenekelőtt arra hivatkozott, hogy ott élt, ahol a munkáját végezte, és ezért úgy kell tekinteni, hogy ténylegesen napi 24 órában jelen volt a munkahelyén. A felperes e tekintetben úgy vélte, hogy a szabadidejében sem rendelkezhet szabadon a saját idejével, mivel a készenléti időben válaszolnia kell a hívásokra és szükség esetén egy óra leforgása alatt vissza kell térnie a munkahelyére. Ezenfelül az adóállomások közelében korlátozottak a szabadidős tevékenységek gyakorlásának lehetőségei, következésképpen az esetek többségében folyamatosan az adóállomások helyiségeiben tartózkodott.

26. Az elsőfokú bíróság és a másodfokú bíróság elutasította D. J. túlóra kifizetése iránti kérelmét.

27. A felperes ekkor felülvizsgálati kérelmet terjesztett a kérdést előterjesztő bíróság elé, amelyben ismételten azt állította, hogy a tényleges munkaidő nem csak azt az időszakot foglalja magában, amely alatt a munkavállaló ténylegesen munkát végez, hanem mindazt az időt is, amely alatt a munkáltató által megjelölt helyen tartózkodik. A munkáltató a felperes szerint esetében valójában több napos műszakokat rendelt el és visszaélt a készenlét intézményével abból a célból, hogy díjazás szempontjából hátrányos helyzetbe hozza D. J.-t azon időszak tekintetében, amelyben rendelkezésre kellett állnia.

28. A kérdést előterjesztő bíróság rámutat, hogy a jelen jogvita tárgyát a felperes által készenlétben töltött idő díjazása képezi. Habár az ilyen típusú kérdés nem tartozik a 2003/88 irányelv hatálya alá, úgy ítéli meg, hogy kizárólag a jelen ügyben előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések megválaszolását követően tudja érdemben elbírálni a D. J. által előterjesztett kérelmet.

29. A kérdést előterjesztő bíróság e tekintetben úgy ítéli meg, hogy a jelen jogvitában a Bíróság által más ügyekben megválaszoltaktól eltérő kérdések vetődnek fel.

30. Először is, a 2000. október 3-i Simap ítélet (C-303/98, EU:C:2000:528) alapjául szolgáló üggyel ellentétben D. J. készenlét idején való fizikai jelenléte és a munkahelyen való rendelkezésre állása nem volt szükséges és azt a beavatkozás szükségessége esetének kivételével nem is írták elő, a 2003. szeptember 9-i Jaeger ítélet (C-151/02, EU:C:2003:437) alapjául szolgáló üggyel ellentétben pedig DJ a földrajzi elhelyezkedés (és nem az elérhetőség szükségessége) miatt rendelkezett korlátozott lehetőségekkel saját szabadidejének beosztására és ügyeinek intézésére.

31. Ezenfelül a jelen ügy a 2015. szeptember 10-i Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras ítélet (C-266/14, EU:C:2015:578) alapjául szolgáló ügytől is eltér amiatt, hogy az ügyfelek meglátogatásához szükséges, munkaidőnek minősülő idő nem vehető egy tekintet alá a készenléti idővel.

32. Végezetül a jelen jogvita tárgyát képező ügy a 2018. február 21-i Matzak ítélet (C-518/15, EU:C:2018:82) alapjául szolgáló ügytől is különbözik, mivel amellett, hogy D. J. nem volt köteles egy bizonyos helyen készenlétben maradni, az esetleges beavatkozása is jelentősen hosszabb időintervallumot igényelt (nyolc perc helyett egy órát).

33. Ebben a kontextusban a Vrhovno sodišče (legfelsőbb bíróság, Szlovénia) az alapeljárást felfüggesztette és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjesztette a Bíróság elé:

„1) Úgy kell-e értelmezni a 2003/88 irányelv 2. cikkét, hogy a jelen eljárás körülményeihez hasonló körülmények között munkaidőnek minősül az a készenlét, amely alatt a televíziós adóállomáson dolgozó munkavállaló abban az időszakban, amikor nincs szolgálatban (nem kell fizikailag a munkavégzés helyén jelen lennie), köteles hívásra elérhető lenni, és szükség esetén egy órán belül odaérni a munkavégzés helyére?

2) A jelen eljárás körülményeihez hasonló körülmények között befolyásolja-e a készenlét jellegének meghatározását az, hogy a munkavállaló a munkavégzés helyén (televíziós adóállomás) található szálláson lakik, mivel a hely földrajzi jellemzői lehetetlenné (vagy nagyon nehézkessé) teszik a napi hazatérést (»le a völgybe«)?

3) Eltérő választ kell-e adni az előző két kérdésre, amennyiben olyan helyről van szó, ahol a hely földrajzi jellemzői miatt korlátozottak a szabadidős tevékenységek gyakorlásának lehetőségei, vagy ha a munkavállaló nagyobb korlátozásokkal szembesül a szabadideje beosztásában és saját ügyei intézésben (ahhoz képest, mint ha otthon élne)?"

III. Jogi elemzés

A. Előzetes megjegyzések

1. Az elfogadhatóságról

34. Az EUMSZ 153. cikk (2) bekezdésén alapuló 2003/88 irányelv a munkaidő-szervezés egyes szempontjainak a munkavállalók biztonsága és egészsége védelmének biztosítása céljából történő szabályozására korlátozódik és az EUMSZ 153. cikk (5) bekezdése alapján nem vonatkozik a hatálya alá tartozó munkavállalók díjazásának kérdésére, az irányelv 7. cikkének (1) bekezdése szerinti éves fizetett szabadság esetét kivéve;[3] az irányelv ezért főszabály szerint nem vonatkozik a munkavállalók díjazására.

35. Abból, hogy az alapeljárás tárgyát a készenléti idő túlóraként történő díjazásának megfizetése iránti kérelem képezi, nem következik, hogy nem kell megválaszolni a jelen ügyben előzetes döntéshozatal céljából a Bíróság elé terjesztett kérdéseket.

36. Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból ugyanis kitűnik, hogy a kérdést előterjesztő bíróság a 2003/88 irányelv 2. cikkének az alapjogvita elbírálásához szükségesnek vélt értelmezésével kapcsolatban kér iránymutatást. Az, hogy ez végső soron egy díjazásra vonatkozó kérdésre irányul, irreleváns, tekintettel arra, hogy a kérdést előterjesztő bíróság, nem pedig a Bíróság feladata e kérdésnek az alapjogvita keretében történő elbírálása.[4]

37. Álláspontom szerint tehát elfogadhatók a kérdést előterjesztő bíróság által előzetes döntéshozatal céljából előterjesztett kérdések.

B. Az irányelv célja, a munkaidő és az ügyelet fogalma

38. A 2003/88 irányelv célja, hogy a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítása érdekében minimumkövetelményeket állapítson meg, amely cél többek között a munkaidőre vonatkozó nemzeti jogszabályok közelítése révén érhető el.[5]

39. Ez a törekvés az uniós szociális jog kulcsfontosságú eleme. A jogalkotó – azt követően, hogy az EUMSZ 153. cikk alapján a 1989. június 12-i 89/391/EGK tanácsi irányelvben rögzítette a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmével kapcsolatos általános elveket – ezen

[3] Lásd legújabban: 2018. február 21-i Matzak ítélet (C-518/15, EU:C:2018:82, 23. és 24. pont); lásd már korábban: 2017. július 26-i Hälvä és társai ítélet (C-175/16, EU:C:2017:617, 25. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

[4] Lásd: 2018. február 21-i Matzak ítélet (C-518/15, EU:C:2018:82, 26. pont).

[5] Lásd ebben az értelemben: 2017. november 9-i Maio Marques da Rosa ítélet (C-306/16, EU:C:2017:844, 45. pont); 2015. szeptember 10-i Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras ítélet (C-266/14, EU:C:2015:578, 23. pont).

iránymutatásokat egy sor különös irányelvben öntötte formába. Ezek között szerepel a 2003/88 irányelv, amely egységes szerkezetbe foglalta a korábbi 1993. november 23-i 93/104/EK tanácsi irányelvet. [6]

40. E célok elérése érdekében a 2003/88 irányelv rendelkezései minimum napi és heti pihenőidőt, valamint az átlagos heti munkaidőre vonatkozó, a túlórát is magában foglaló 48 órás felső korlátot állapítanak meg.

41. A fent említett előírások révén ültették át az Alapjogi Charta 31. cikkét, amely – miután (1) bekezdésében elismeri, hogy „[m]inden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez" – úgy rendelkezik (2) bekezdésében, hogy „[m]inden munkavállalónak joga van a munkaidő felső határának korlátozásához, a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz". E jog közvetlenül kapcsolódik az emberi méltóság tiszteletben tartásához, amelyet a Charta az I. cím alatt szélesebb körben rendel védeni. [7]

42. Ebben az elvi keretben állapította meg a Bíróság, hogy a 2003/88 irányelvben foglalt szabályok az uniós szociális jog különös jelentőségű szabályainak minősülnek, amelyek előnyeiből a munkavállalók biztonsága és egészsége védelmének biztosításához szükséges minimumkövetelményként valamennyi munkavállalónak részesülnie kell, [8] e védelem nemcsak a munkavállaló egyéni érdeke, hanem a munkáltatójának érdeke és közérdek is. [9]

43. Véleményem szerint a 2003/88 irányelv és a Charta által elismert alapvető szociális jogok közötti eszközjellegű kapcsolatból levonható első következtetés az, hogy a 2003/88 irányelv értelmezésének és az alkalmazási köre meghatározásának alkalmasnak kell lennie arra, hogy lehetővé tegye az irányelv által a munkavállalók részére elismert egyéni helyzetek teljes körű és hatékony kihasználását, és felszámoljon minden olyan akadályt, amely ténylegesen korlátozhatja vagy veszélyeztetheti a fent említett helyzetek kihasználását. [10]

44. E célból a 2003/88 irányelv értelmezésekor és átültetésekor szem előtt kell tartani, hogy – amint azt a Bíróság már több alkalommal kiemelte – a munkavállalót a munkaszerződésben szereplő gyengébb félnek kell tekinteni, miáltal meg kell akadályozni, hogy a munkáltató korlátozhassa jogait. [11]

45. A fentiek alapján a Bíróság a 2003/88 irányelv értelmezése során a védelmi cél alapján orientálódott.

[6] A Bíróság ugyanis az ítélkezési gyakorlatában következetesen megállapítja, hogy tekintettel arra, hogy a 2003/88 irányelv 1–8. cikkének szövege lényegében azonos a 2000. június 22-i 2000/34/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvvel (HL 2000. L 195., 41. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 27. o.) módosított, a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 1993. november 23-i 93/104/EK tanácsi irányelv (HL 1993. L 307., 18. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 197. o.) 1–8. cikkének szövegével, az utóbbinak a Bíróság által adott értelmezése vonatkoztatható a 2003/88 irányelv fent említett rendelkezéseire is; lásd többek között: 2018. február 21-i Matzak ítélet (C-518/15, EU:C:2018:82, 32. pont); 2011. március 4-i Grigore végzés (C-258/10, nem tették közzé, EU:C:2011:122, 39. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

[7] Lásd e tekintetben: Tanchev főtanácsnok King ügyre vonatkozó indítványa (C-214/16, EU:C:2017:439, 36. pont).

[8] 2015. szeptember 10-i Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras ítélet (C-266/14, EU:C:2015:578, 24. pont); 2005. december 1-jei Dellas és társai ítélet (C-14/04, EU:C:2005:728, 49. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat); 2011. március 4-i Grigore végzés (C-258/10, nem tették közzé, EU:C:2011:122, 41. pont).

[9] Lásd: Bot főtanácsnok Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften ügyre vonatkozó indítványa (C-684/16, EU:C:2018:338, 52. pont).

[10] Lásd: CCOO ügyre vonatkozó indítványom (C-55/18, EU:C:2019:87, 39. pont).

[11] Lásd: 2010. november 25-i Fuß ítélet (C-429/09, EU:C:2010:717, 80. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Lásd még: 2018. november 6-i Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften ítélet (C-684/16, EU:C:2018:874, 41. pont).

46. A Bíróság általi teleológiai értelmezés egyértelmű és jelentős példája mindenekelőtt a „munkaidő” és a „pihenőidő” fogalmainak Bíróság általi értelmezésében lelhető fel; ez az értelmezés több tagállamban is megbontotta a szabályozási egyensúlyt. [12]

47. Az irányelv a *munkaidő* irányelvben előírt védelem alkalmazása szempontjából hasznos fogalmának meghatározása során ugyanis „az [olyan] időtartam[ra] [utal], amely alatt a munkavállaló *dolgozik, a munkáltató rendelkezésére áll, és tevékenységét vagy feladatát végzi* [13] [….]”; ezzel szimmetrikusan a *pihenőidő* „az az időtartam, amely nem minősül munkaidőnek” (a 2. cikk (1) és (2) bekezdése).

48. Ahogyan azt a Bíróság több alkalommal is pontosította, a „munkaidő” és a „pihenőidő” 2003/88 irányelv értelmében vett fogalmai uniós jogi fogalmak, amelyeket objektív jellemzők alapján kell meghatározni ezen irányelv rendszerének és céljának figyelembevételével, amely minimumkövetelmények bevezetésével a munkavállalók élet- és munkakörülményeinek javítására irányul; [14] e fogalmakat tehát „nem lehet a különböző tagállami szabályozások előírásainak megfelelően értelmezni […] Csak egy ilyen önálló értelmezés biztosíthatja az említett irányelv hatékony érvényesülését, valamint e fogalmak egységes alkalmazását valamennyi tagállamban […]. Az a körülmény, hogy a munkaidő meghatározása a »nemzeti jogszabályokra és/vagy gyakorlatokra« utal, nem jelenti azt, hogy a tagállamok egyoldalúan meghatározhatnák e fogalmak tartalmát. Ugyanígy a tagállamok nem köthetik semmilyen feltételhez a munkavállalók azon jogát, hogy a munkaidőt és – ezzel összefüggésben – a pihenőidőt megfelelően vegyék figyelembe, mivel ezen jog közvetlenül az irányelvből származik. Minden más értelmezés meghiúsítaná az irányelv azon célját, [15] hogy minimumkövetelmények előírásával harmonizálja a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmét.” [16]

49. A Bíróság tehát határozottan kettős megközelítést alkalmaz: a munkavállaló ideje vagy munkaidő, vagy pihenőidő.

50. A „munkaidő” és a „pihenőidő” „egymást kizáró” fogalmak. [17] Az uniós jog jelen állapotában „a valamely munkavállaló által a munkáltatója számára végzett tevékenységek keretében töltött készenléti időt vagy »munkaidőnek« vagy »pihenőidőnek« kell tekinteni” [18].

51. A szakirodalom arra az álláspontra helyezkedik, hogy „e kettős rendszer előnye, hogy egyszerű, azonban nem mentes a kellemetlenségektől”. [19] Ugyanis többek között az állították, hogy ha a munkavállaló nem is végez munkát a készenlét ideje alatt, a mozgás szabadsága, a

[12] A szakirodalomban ebben az értelemben lásd: Leccese, V., „Directiva n. 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time”, in: Ales, E., Bell, M., Deinert, O., Robin-Olivier, S. (szerk.), *International and European Labour Law. Article-by-Article Commentary*, Nomos Verlagsgesellshaft, Baden-Baden, 2018, 1285–1332. o., különösen az 1291. o.

[13] Kiemelés tőlem.

[14] Lásd: 2018. február 21-i Matzak ítélet (C-518/15, EU:C:2018:82, 62. pont); 2015. szeptember 10-i Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras ítélet (C-266/14, EU:C:2015:578, 27. pont).

[15] A fent említettek szerint a 2003/88 irányelv célja ugyanez, amelyre a korábban hatályos irányelv rendelkezéseinek Bíróság általi korábbi értelmezése továbbra is érvényes.

[16] Lásd: 2003. szeptember 9-i Jaeger ítélet (C-151/02, EU:C:2003:437, 58. és 59. pont).

[17] Lásd: 2018. február 21-i Matzak ítélet (C-518/15, EU:C:2018:82, 55. pont); 2000. október 3-i Simap ítélet (C-303/98, EU:C:2000:528, 47. pont); 2015. szeptember 10-i Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras ítélet (C-266/14, EU:C:2015:578, 26. pont).

[18] Lásd: 2018. február 21-i Matzak ítélet (C-518/15, EU:C:2018:82, 55. pont).

[19] Kéfer, F., és Clesse, J., „Le temps de garde inactif, entre le temps de travail et le temps de repos”, in: *Revue de la Faculté de droit de l'Université Liège*, 2006, 161. o.

pihenésének minősége és a saját ügyeivel való foglalkozás képessége korlátozott, még ha nem is kizárt; előfordulhat, hogy a készenléti idő pihenőidőnek való minősítése esetén a munkavállaló két munkaidő között rendszeresen készenlétben van.

52. E kérdésben széles körű elméleti vita folyt a munkaidő és a pihenőidő közötti *tertium genus* meghatározhatóságával kapcsolatban. [20]

53. Álláspontom szerint a jelenlegi helyzetben – még ha érthetők is a fennálló szigorú dichotómia meghaladására irányuló javaslatok alapját képező igények [21] – e dichotómiát kizárólag az uniós jogalkotó haladhatja meg.

54. E tekintetben megjegyzem, hogy látok némi kockázatot a munka és a pihenés közötti „szürke zóna" beiktatása esetén [22] az összes országban történő konkrét alkalmazás, tehát a jogbiztonság szempontjából.

55. Számomra mindenesetre úgy tűnik, hogy meglehetősen nehezen haladható meg értelmezés útján az egyértelmű és ellentmondásoktól mentes jogszabályszöveg: pihenőidő az az időtartam, amely nem minősül munkaidőnek. [23]

56. A munkaidő fogalmát jellemző, a 2003/88 irányelv 2. cikke szerinti elemek a következők szerint foglalhatók össze: 1) térbeli kritérium (munkahelyen tartózkodás), 2) hatalmi kritérium (a munkáltató rendelkezésére állás) és 3) szakmai kritérium (tevékenysége gyakorlása vagy feladatai elvégzése). [24]

57. Ahogyan azt látni fogjuk, a Bíróságnak teleológiai értelmezés alapján el kellett határolódnia az irányelv e rendelkezésének szó szerinti értelmezésétől. [25]

58. A Bíróság ugyanis annak érdekében, hogy a munka és a pihenés fogalmait illetően szilárd értelmezési kereteket alakítson ki, az ügyelettel kapcsolatos ítéleteiben következetes fejlődési útvonalat járt be a munkavállalók által az adott helyzetben eltöltött idő egyik vagy másik fogalomba történő besorolása szempontjából.

[20] Lásd mindegyikkel kapcsolatban: Supiot, A., „Alla ricerca della concordanza dei tempi (le disavventure europee del »tempo di lavoro«)", in: *Lav. dir*., 1997, 15. és azt követő pontok.; az olasz szakirodalomban már: Ichino, P., *L'orario di lavoro e i riposi. Artt. 2107–2109*, in: Schlesinger, P. (szerk.), Il Codice Civile. Commentario, Giuffrè Editore, Milano, 1987, 27. o. Újabban: Ray, J.-E., „Les astreintes, un temps du troisième type", in: *Dr. soc*. (F), 1999, 250. o.; Barthelemy, J., „Temps de travail et de repos: l'apport du droit communautaire", in: *Dr. soc*. (F), 2001, 78. o.

[21] Lásd: Mitrus, L., „Potential implictions of the Matzak judgement (quality of rest time, right to disconnect)", in: *European Labour Law Journal*, 2019, 393. o., amely szerint „a »munkaidő« és a »pihenőidő« közötti kettős viszony nem mindig elégíti ki az aktuális munkaerőpiaci igényeket.

[22] A tárgyaláson részt vevő valamennyi fél ellenezte a munka és a pihenés közötti *tertium genus* bevezetését.

[23] Az egyetlen támpont, amely a 2003/88 irányelv céljain kívül esik, és amelyet a nemzeti jogalkotók a munkaidő rugalmasabbá tételére használhatnak abban az értelemben, hogy ellentételezik a munkavállalóval szemben a készenlét idejére előírt korlátozásokat, a díjazás. A Bíróság ugyanis megerősítette, hogy a nemzeti jogszabályokban főszabály szerint szabadon meghatározhatók különböző díjazások az olyan helyzetekre vonatkozóan, amelyekben a munkavállaló készenlétben van; lásd: 2018. február 21-i Matzak ítélet (C-518/15, EU:C:2018:82, 52. pontja), amely úgy szól, hogy „a 2003/88 irányelv 2. cikkét akként kell értelmezni, hogy az nem írja elő a tagállamok számára, hogy az alapügy tárgyát képezőkhöz hasonló, otthoni készenléti idők díjazását ezen időszakok »munkaidőnek« vagy »pihenőidőnek« való minősítése függvényében határozzák meg"; lásd: 2011. március 4-i Grigore ítélet (C-258/10, nem tették közzé, EU:C:2011:122, 84. pont), amely úgy szól, hogy „a 2003/88 irányelvet úgy kell értelmezni, hogy a munkaadó azon kötelezettsége, hogy munkabért vagy ehhez hasonló juttatást adjon arra az időszakra, amely alatt az erdész az erdei parcella felügyeletét biztosítani köteles, nem ezen irányelvnek, hanem a nemzeti jog releváns rendelkezéseinek a hatálya alá tartozik."

[24] Lásd: Bot főtanácsnok Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras ügyre vonatkozó indítványa (C-266/14, EU:C:2015:391, 31. pont, valamint a 12. lábjegyzetben hivatkozott doktrína).

[25] Ebben az értelemben foglalt állást a Bizottság is az írásbeli észrevételeinek 40. pontjában.

59. A Bíróság már az ebben a témakörben hozott első ítéleteiben [26] is két esetet különböztetett meg: 1) a munkahelyen való fizikai jelenlét szabályozása szerint ellátott ügyelet (munkahelyen eltöltött ügyeleti idő); 2) olyan rendszer szerint ellátott ügyelet, amelynek értelmében a munkavállalóknak elérhetőknek kell lenniük, azonban nem kötelesek a munkahelyen tartózkodni (készenléti idő).

60. Az első eset nem vet fel különösebb értelmezési nehézségeket, mivel már egyetértés uralkodik abban, hogy a munkavégzés céljából a munkahelyen tartózkodni és rendelkezésre állni köteles munkavállaló a feladatát végzi, így munkaidejét tölti [27] akkor is, amikor nem végez konkrét munkát.

61. A második eset – amelybe a jelen ügy tárgyát képező tényállás is tartozik – értelmezési szempontból kétségtelenül összetettebb.

62. A Bíróság ugyanis készenlét esetére az előzetes döntéshozatal céljából feltett kérdésekre is tekintettel eltérő elveket határozott meg, amelyek ugyanakkor következetesen visszavezethetők a fent említett teleológiai értelmezésre.

63. A sürgősségi osztály egészségügyi központban ügyeletet teljesítő orvosaival kapcsolatos Simap ítélet jelentette a kiindulópontot; a szóban forgó orvosoknak az idő egy részében a munkahelyükön kellett tartózkodniuk, míg a fennmaradó részben pusztán „elérhetőknek” kellett lenniük.

64. Ami a második helyzetet illeti, az orvosok – még ha a munkáltatóik rendelkezésére is álltak, mivel elérhetőknek kellett lenniük – a saját idejükkel szabadon gazdálkodhattak és a saját ügyeikkel foglalkozhattak. A fent említett idő ezért a „pihenőidő” kategóriájába tartozott, a hívást követően ténylegesen szolgálatban töltött időt leszámítva.

65. A Matzak ügy [28] eltér a Simap ügytől amiatt, hogy a munkavállaló a hívás *azonnali* megválaszolása céljából nem a *munkahelyén*, hanem *a munkáltató által meghatározott helyen* [29] (a jelen esetben a munkavállaló lakóhelyén) tartózkodott azzal, hogy *8 percen belül* válaszolnia kellett a hívásra.

66. A Bíróság lényegében úgy ítélte meg, hogy a Rudy Matzak által ellátotthoz hasonló készenlétet teljes egészében munkaidőnek kell tekinteni, mivel – még ha azt nem is a munkahelyen töltötte – vonatkoztak rá az említett földrajzi (a munkáltató által meghatározott helyen való elérhetőség) és időbeli korlátok (hívást követően igen korlátozott határidőn belül a munkahelyen való megjelenésre vonatkozó kötelezettség), amelyek jelentős mértékben korlátozták a munkavállaló azon szabadságát, hogy pihenőidejét személyes és társas elfoglaltságainak szentelje.

67. A Bíróság úgy ítélte meg, hogy „a munkáltató által meghatározott helyen” való tartózkodás egy tekintet alá esik a „munkavégzés helyén” való tartózkodással, mivel a hívásra olyan rövid időn belül kellett válaszolni, amely szinte „azonnalinak” tekinthető.

[26] Lásd: 2000. október 3-i Simap ítélet (C-303/98, EU:C:2000:528, 48–50. pont).

[27] Lásd: 2000. október 3-i Simap ítélet (C-303/98, EU:C:2000:528, 48. pont).

[28] Amely – mint ismeretes – olyan önkéntes tűzoltó által teljesített készenlétről szólt, akinek a készenlét során a lakóhelyén kellett várnia a hívást, amelyre fegyelmi szankciók terhe mellett úgy kellett válaszolnia, hogy a tűzoltóparancsnokságra már munkaruházatban, 8 percen belül megérkezzen.

[29] Kiemelés tőlem.

68. A Bíróság tehát – ahogyan azt a munkavégzés helyén ügyeletben töltött idővel kapcsolatban már tette [30] – a munkaidő fogalma két elemének együttes fennállásából egy harmadik elem fennállására következtetett: a munkáltató által meghatározott helyen való tartózkodás és a munka végzésére történő rendelkezésre állás kizárólag abban az esetben jelenti a saját munkatevékenység elvégzését, ha a hívás megválaszolásához rendelkezésre álló idő különösen rövid.

69. A Bíróság ítélkezési gyakorlatából tehát az következik, hogy a készenlétben töltött idő akkor minősül munkaidőnek, ha teljesül három feltétel: 1) a munkavállalónak a munkáltató által meghatározott helyen kell tartózkodnia; 2) a munkavállalónak a hívás megválaszolása céljából a munkáltató rendelkezésére kell állnia; 3) a hívás megválaszolására rendelkezésre álló időnek különösen rövidnek kell lennie.

70. A Bíróságnak most azt kell értékelnie, hogy a 2003/88 irányelv többször említett teleológiai értelmezése alapján mindig fenn kell-e állnia a szóban forgó elemeknek ahhoz, hogy a készenléti idő munkaidőnek minősüljön, és hogy ezeket a kötelezettségeket konkrétan a munkavállalót terhelő korlátozásokra tekintettel kell-e értékelni annak meghatározása céljából, hogy azok ténylegesen megakadályozzák őt abban, hogy a pihenőidőben a saját ügyeivel foglalkozzon.

C. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről: a munkavállaló által előírt korlátozások és a tényleges pihenés

71. A nemzeti bíróság az előzetes döntéshozatalra előterjesztett három kérdéssel lényegében arra kíván választ kapni, hogy úgy kell-e értelmezni a 2003/88 irányelv 2. cikkének 1. és 2. pontját, hogy a jelen ügyben a munkavállaló számára elrendelt készenlétet az irányelvben szereplő fogalommeghatározásnak megfelelő „munkaidőnek”, vagy pedig ellenkezőleg, „pihenőidőnek” kell minősíteni.

72. A kérdést előterjesztő bíróság által bemutatott konkrét körülmények – amelyek miatt kételkedik abban, a Bíróság által már megvizsgált helyzetek közé sorolható be az eljárásának tárgyát képezőhöz hasonló ügy – a következők: a) a munkavállalónak telefonon elérhetőnek kell lennie és szükség esetén egy órán belül a munkahelyére kell érnie; b) a munkavállaló a munkavégzés helyén kialakított szálláson tartózkodik, mivel a hely földrajzi jellemzői miatt lehetetlen (vagy nehéz) számára napi hazatérés; c) olyan helyről van szó, amelyen a földrajzi adottságok miatt korlátozott a szabadidős tevékenységek gyakorlásának lehetősége.

73. A fentiek alapján a következőket kell megvizsgálni: azt a helyet, amelyen a munkavállalónak a készenlét ideje alatt tartózkodnia kell; a hívásra adható válaszidőt; a munkavégzés helyének földrajzi jellemzőit.

74. Ami az első, vagyis a térbeli elemet illeti, az iratanyagból egyértelműen kitűnik és a tárgyaláson is megerősítést nyert, hogy a munkavállaló jogilag nem volt köteles a készenléti idő alatt a munkavégzés helyén vagy a munkáltató által meghatározott helyen maradni: a munkavállaló ugyanis szabadon tölthette a saját idejét ott, ahol csak akarta, azzal az egyetlen korlátozással, hogy a hívásra egy órán belül válaszolnia kell.

[30] Ahol a munkaidő 2003/88 irányelv 2. cikkében szereplő fogalma két elemének (térbeli elem, vagyis a munkahelyen való tartózkodás és a hatalmi jellegű elem, vagyis a munkáltató rendelkezésére állás) együttes fennállásából egy harmadik elemre (szakmai elem, vagyis a saját tevékenység vagy feladatok ellátása) következtetett.

75. Úgy tűnik, a második, vagyis az időbeli elem meglehetősen távoli ahhoz, hogy az „azonnali” válaszhoz hasonlónak lehessen tekinteni: úgy tűnik ugyanis, hogy az egy órás válaszidő elegendő ahhoz, hogy a hívásra várva meg lehessen tervezni a pihenőidőt.

76. Ahogyan az az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekből kitűnik, a munkavégzés helyét jellemző sajátos földrajzi adottságokkal kapcsolatos harmadik elem az, amelyre tekintettel a nemzeti bíróságnak kétsége merül fel azzal kapcsolatban, hogy a munkavállaló által készenlétben töltött idő ténylegesen pihenőidőnek minősíthető-e. A iratanyagban ugyanis az olvasható, hogy a munkavállalót alkalmazó televíziós adóállomás a hegyekben, a lakott területektől távol helyezkedik el és azt csak bizonyos időszakokban köti össze felvonó a völggyel; hogy a munkavállaló nem rendelkezik önálló közlekedési eszközzel, mivel a televíziós adóállomáson töltendő időszak elején és végén a munkáltató járművével kísérik fel, illetve viszik vissza; hogy a munkavállaló a lakóhelyét nem tudja naponta megközelíteni, és hogy ezért a munkavállalónak a teljes időszak alatt a televíziós adóállomáshoz tartozó helyiségekben, a munkáltató által rendelkezésre bocsátott szálláson kell tartózkodnia.

77. Álláspontom szerint e körülmény, vagyis a munkahely sajátos földrajzi adottságai miatt a készenléti idő nem minősíthető pihenőidő helyett munkaidőnek a távolság és a saját lakóhely munkavállaló általi megközelítésének nehézsége miatt és amiatt sem, hogy a szabadidős tevékenység gyakorlásának lehetőségei a munkavállaló számára korlátozottak.

78. A munkahely a vállalkozó szervezeti döntéseinek részét képezi és a munkáltató határozza meg, hogy a munkavállalót egyik vagy másik helyszínre rendeli. A munkavállaló ezért a vállalkozás érdekében, a munkáltató által meghatározott helyen köteles munkát végezni.

79. Ami az első szempontot illeti, meglehetősen gyakori, hogy a munkavállalónak a munkát a lakóhelyétől távol kell végeznie,[31] és igen sok esetben lehetetlen vagy rendkívüli nehézséget jelent a munkavállaló számára, hogy a munkanap végén a hazatérjen.

80. A munkavállaló ezekben az esetekben választhat, hogy a munkavégzési igényektől függően lakóhelyt változtat-e vagy a hét egy részét, illetve hosszabb időszakokat is az otthonától távol tölt el. A munkáltató nem kötelezhető arra, hogy a munkavállaló lakóhelyétől függően határozza meg a munkavégzés helyét.

81. Ezenfelül bizonyos helyzetekben a munkavégzés helye jellegétől fogva távol esik a lakott területektől és a munkavállalót akár hosszabb időszakokra is távol tartja az otthonától: ilyen például a tengeren, olajfúrótornyokon végzett munka.

82. Végezetül ez a körülmény nem függ közvetlenül a készenléti kötelezettségtől: ugyanis úgy tűnik, hogy az iratanyagban bemutatott jellemzők még e kötelezettség hiányában is kizárják, hogy a munkavállaló minden nap hazatérhessen.

83. Következésképpen az, hogy a munkahely távol van a munkavállaló lakóhelyétől – különösen, ha e távolság ideiglenes – nem játszhat szerepet a készenléti idő minősítésében.

84. Ehhez hozzáfűzendő, hogy a modern technológiák mára már sokkal nagyobb mértékben lehetővé teszik a családtagokkal és szeretett személyekkel való, akár távolról történő „kapcsolattartást”.

[31] A Bizottság is erre az álláspontra helyezkedik az írásbeli észrevételeinek 61. pontjában.

85. Ami a második szempontot illeti, az, hogy a munkavállaló számára korlátozott a szabadidős tevékenység gyakorlásának lehetősége, nem tűnik olyan kritériumnak, amely befolyásolhatná a készenléti idő minősítését.

86. Az uniós jog ugyanis biztosítja a munkavállaló számára a pihenőidő munkaidővel váltakozva történő igénybevételéhez való jog gyakorlását, hogy fizikailag és szellemileg is újból erőre kaphasson. Az „elegendő pihenés”[32] fogalma is csak azt biztosítja, hogy a munkavállalók rendszeres pihenőidőt kapnak, amelynek tartama időegységekben van kifejezve, és amely elég hosszú és folyamatos annak biztosításához, hogy a munkavállalók fáradtság vagy rendszertelen munka következtében ne okozzanak magukban, a munkatársaikban vagy másokban kárt, valamint ne károsítsák egészségüket se rövid, se hosszú távon.

87. Önmagában az, hogy a munkavállalót korlátozzák, azonban teljes mértékben nem akadályozzák a szabadidős tevékenység gyakorlásában, összeegyeztethetőnek tűnik az elegendő pihenés fent idézett fogalmával.

88. A jelen ügyben az iratanyagból és a felek által a tárgyaláson tett egyes pontosításokból is az következik, hogy a munkavállaló – még ha nem is földrajzi összefüggésben – olyan körülmények között volt, amelyek lehetővé tették számára többféle tevékenység végzését a készenléti idő alatt.[33]

89. Ami végül a munkahely közelében lévő szállás munkavállaló rendelkezésére bocsátását illeti, e körülmény nem hathat ki a készenléti idő minősítésére: a Bíróság a Grigore ügyben már megválaszolta a kérdést akként, hogy a készenléti idő 2003/88 irányelv 2. cikkének 1. pontja szerinti „munkaidőnek” történő minősítése nem függ a szolgálati szállás rendelkezésre bocsátásától.[34]

90. A jelen ügyben tehát látszólag arra a következtetésre lehet jutni – annak fenntartása mellett, hogy a nemzeti bíróság feladata a tényállást megállapítani –, hogy a szabad mozgás, valamint a személyes és társas tevékenységek szabadságának korlátozása nem közvetlenül a munkáltató által előírt korlátozásokból ered, hanem olyan sajátos és objektív körülményekből, amelyek nem vezethetők vissza a munkáltató szerződésen alapuló felelősségére, és amelyek nem hiúsítják meg azt, hogy a munkavállaló ténylegesen pihenjen a készenléti idő alatt.

91. A jelen ügy elbírálása szempontjából tehát megerősítést nyernek a Bíróság által ez idáig megállapított elvek: a készenléti idő munkaidőnekt történő minősítése szempontjából döntő tényezőnek a munkáltató által előírt olyan korlátozások minősülnek, amelyek nem teszik lehetővé, hogy a munkavállaló elegendő pihenőidőben részesüljön.[35]

[32] A 2003/88 irányelv 2. cikkének 9. pontja.

[33] A munkáltató ugyanis előadta, hogy az alapeljárásból kitűnik, hogy a munkavállalók különböző ügyekkel és tevékenységekkel foglalkoztak a készenléti idő alatt: egyesek síeltek, sétáltak, míg mások a felvonóval leereszkedtek a völgybe, bevásároltak, illetve filmet vagy sorozatot néztek (tárgyalási jegyzőkönyv, 6. o.).

[34] Lásd: 2011. március 4-i Grigore végzés (C-258/10, nem tették közzé, EU:C:2011:122, 70. pont).

[35] Ebben az értelemben lásd még: Leccese, V., „Il diritto del lavoro europeo: l’orario di lavoro. Un focus sulla giurisprudenza della Corte di giustizia”, 2016, 7. o., jelenleg még nem került kiadásra, de elérhető: http://giustizia.lazio.it/appello.it/form_conv_didattico/Leccese%20-%20Diritto%20lavoro%20europeo%20e%20orario%20lavoroLECCESE.pdf,. amelynek értelmében „nem fér kétség ahhoz, hogy a teljes gondolatmenetben a mérföldkövet olyan teleológiai értelmezés képezi, amely az irányelv által meghatározott célhoz képest határozza meg a munkavállaló számára lehetővé tett pihenés elegendő voltát”.

92. Az utolsó elem, amelyet a Bíróság – szintén a 2003/88 irányelvben szereplő fogalmak többször említett teleológiai értelmezése szempontjából – ehhez még hozzáfűzhet, hogy a készenléti idő munkaidőnek minősítéséhez nem szükséges, hogy a munkavállaló a munkáltató által meghatározott helyen tartózkodjon, elegendő az is, ha a munkáltató rendelkezésére áll és munkavégzés céljából rövid időn belül meg kell jelennie.

93. A Bíróság a közelmúltbeli Matzak ítéletben foglaltakhoz hasonlóan rugalmasan értelmezte az irányelv által használt kifejezést, amely a munkaidő követelményei között szerepelteti azt, hogy a munkavállaló „dolgozik”, amely nemcsak a munkavégzés helyére, hanem a munkáltató által meghatározott más helyre is vonatkozik.

94. Amennyiben a munkavállaló nem tartózkodik a munkavégzés helyén, a Bíróság által megvizsgált egyes korábbi ügyekben is a munkáltató által előírt korlátozásoknak való alárendeltség, és különösen a hívásra adható válaszidő játszik meghatározó szerepet, nem pedig az, hogy a munkavállaló a munkáltató által meghatározott helyen vagy a munkavégzés helye közelében tartózkodik.

95. A Grigore ügyben és a Tyco ügyben ugyanis a Bíróság úgy ítélte meg, hogy a készenlét idejének minősítése szempontjából irreleváns, hogy a munkavállaló a munkáltató által meghatározott konkrét helyen vagy a munkavégzés helye közelében tartózkodik-e.

96. A Bíróság a Grigore ügyben előrebocsátotta, hogy a munkahelyhez közeli szolgálati szállás biztosítása nem meghatározó a készenléti idő munkaidőnek vagy pihenőidőnek minősítése szempontjából, mindazonáltal a nemzeti bíróságra hagyta, hogy ennek értékelését végezze el a következő kritérium alapján: a készenléti idő munkaidőnek tekinthető, ha bebizonyosodik, hogy „olyan kötelezettségek állnak fenn, amelyek lehetetlenné teszik az érintett munkavállaló számára, hogy a készenlét ideje alatt megválassza a tartózkodási helyét”. Ugyanis e kötelezettségeket a fennállásuk bebizonyosodása esetén „úgy kell tekinteni, mint amelyek a feladata ellátásának részét képezik” [36].

97. A Bíróság a Tyco ügyben [37] viszont azt állapította meg, hogy az alapeljárás tárgyát képezőhöz hasonló ügyben az állandó munkavégzési hellyel nem rendelkező munkavállalók által a lakóhelyük és a munkáltató által megjelölt ügyfelek között utazással töltött idő munkaidőnek minősül, amennyiben e munkavállalók – annak ellenére, hogy az utazások során rendelkeznek bizonyos fokú szabadsággal – mindenképpen kötelesek voltak a munkáltató utasítása alapján eljárni.

98. A Bíróság korábbi ítélkezési gyakorlatának a többször említett teleológiai értelmezés szempontjából történő olvasata ezért arra enged következtetni, hogy a munkavállaló munkáltatói utasításoknak való alárendeltségéből következő korlátozások intenzitása, különösen pedig a hívásra adható válasz a készenléti idő minősítése szempontjából meghatározó tényező.

99. A hívásra adható válaszidő meghatározó tényező, mivel közvetlenül, egyértelműen és ellentmondásoktól mentesen befolyásolja a munkavállaló azon szabadságát, hogy a saját ügyeivel foglalkozzon, és hogy lényegében pihenjen: a pár perces válaszidő nem teszi lehetővé a saját pihenőidő – adott esetben ugyan módosítható – ütemezését.

[36] Lásd: 2011. március 4-i Grigore végzés (C-258/10, nem tették közzé, EU:C:2011:122, 68. pont).

[37] Lásd: 2015. szeptember 10-i Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras ítélet (C-266/14, EU:C:2015:578).

100. Az észszerű válaszidő viszont lehetővé teszi, hogy a munkavállaló a készenlét ideje alatt más tevékenységet végezzen még akkor is, ha tudja, hogy szolgálatba hívhatják.

101. Álláspontom szerint a válaszidő azt is befolyásolja, hogy a munkavállalónak hol kell tartózkodnia a készenléti idő alatt:[38] nyilvánvaló, hogy igen rövid válaszidő esetén a munkavállalónak a készenlét ideje alatt egy bizonyos földrajzi hatókörben kell tartózkodnia, amelyt lényegében a munkáltató határoz meg.[39] Ha a munkáltató – még akkor is, ha nem kötelezi a munkavállalót arra, hogy egy bizonyos helyen tartózkodjon – igen rövid válaszidőt ír elő a munkavállaló számára, valójában a szabad mozgását is jelentősen korlátozza.

102. Következésképpen úgy vélem, hogy a készenléti idő pihenőidőnek vagy munkaidőnek minősítése szempontjából nem az játssza a döntő szerepet, hogy a munkavállaló hol tartózkodik a készenlét ideje alatt, hanem az, hogy az előírt válaszidőből következően korlátozzák a munkavállaló szabad mozgását.

103. Álláspontom szerint ugyanis a munkavállalóra vonatkozó korlátozások szempontjából nincs nagy különbség azon eset között, amelyben a munkavállaló köteles a készenlét ideje alatt a lakóhelyén tartózkodni és azon eset között, amelyben a munkavállaló erre nem köteles, azonban különösen rövid időn belül kell válaszolnia a hívásra.

104. A fentiek szerint tehát arra az álláspontra helyezkedem, hogy a munkáltatói utasításoknak való alárendeltségből eredő korlátozások intenzitása játszik meghatározó szerepet a készenléti idő munkaidőnek vagy pihenőidőnek való minősítése szempontjából. Az ebből eredő korlátozások meglehetősen különbözőek lehetnek, azonban elsődlegesen a válaszidőt kell meghatározónak tekinteni.

105. Kizárólag összetett értékelés keretében lehet a munkáltatói utasításoknak való alárendeltség intenzitásának egyik jelének venni azt, hogy meghatározzák a készenléti idő eltöltésének helyét.

106. Még ha a munkáltató szempontjából vizsgáljuk is a helyzetet, az, hogy a munkavállaló hordozható elektronikai eszközökkel (mobiltelefonnal, tablettel, hordozható számítógéppel) bármikor elérhető, kevésbé teszi indokolttá és érthetővé azt, hogy a munkáltató a munkavállalót arra kötelezi, hogy a készenlét ideje alatt fizikailag az általa meghatározott helyen tartózkodjon. A munkáltató számára elsődleges fontossággal az az *idő* bír, amelyen belül a munkavállalónak tartózkodási helyétől függetlenül meg kell érkeznie a munkáltató által megjelölt helyre.

107. A készenléti idő munkaidőnek vagy pihenőidőnek való minősítése szempontjából döntő tényező meghatározását követően a nemzeti bíróságok részére néhány további kritériumot kell adni, amelyeket akkor kell alkalmazni, amikor az elsődleges korlátozás, a hívásra adható válaszidő nem olyan szembeszökően rövid, hogy megakadályozza a munkavállalót a tényleges pihenésben.

[38] A különösen rövid időn belüli válaszadás kötelezettsége „korlátozza a munkavállaló azon szabadságát, hogy maga gazdálkodjon az idejével. Ebből a munkavállaló tevékenységének földrajzi és időbeli korlátozása következik”; ebben az értelemben: Mitrus, L., „Potential implications of the *Matzak* judgment (quality of rest time, right to disconnect)”, in: *European Labour Law Journal*, 2019, 391. o.

[39] Frankart, A., és Glorieux, M., „Temps de garde: regards rétrospectifs et prospectifs à la lumière des développements européens”, in: *La loi sur le travail – 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971* (sous la coordination scientifique de Gilson, S. és Dear, L.), Anthémis, Limal, 2011, 374. o.

108. Úgy vélem, hogy amennyiben a hívásra adható válaszidő szembeszökően rövid, vagyis néhány perces, a készenléti idő munkaidőnek minősíthető, anélkül, hogy a fenti megfontolásokat illetően további megállapításokat kellene tenni: ebben az esetben a munkavállaló szabad mozgása olyan mértékben sérül, hogy úgy kell tekinteni, hogy a tartózkodási helyet is a munkáltató utasításai határozzák meg.

109. Amennyiben viszont a hívásra adható válaszidő rövid, de nem annyira, hogy teljes egészében megakadályozza a munkavállalót annak megválasztásában, hogy hol tartózkodik a készenléti idő alatt, további kritériumokra lehet szükség, amelyeket együttesen kell vizsgálni és annak során figyelembe kell venni, hogy a készenlét rendszerében a megvalósítás összes feltétele együttesen milyen hatást gyakorolhat a munkavállaló pihenésére: az előírt korlátozások összességében tehát korlátozzák a munkavállalót abban, hogy a személyes és családi ügyeivel foglalkozhasson, és a munkavégzés helyéről szabadon mozogjon, vagy ezt szinte teljes mértékben megakadályozzák? Ugyanis természetes, hogy a készenléti idő bizonyos korlátozásokkal és megkötésekkel jár a munkavállaló szabadságára nézve; az uniós jog célja annak elkerülése, hogy a szóban forgó korlátozások annyira mélyrehatóak legyenek, hogy a munkavállaló ne tudjon ténylegesen pihenni.

110. Ebben az értelemben kell a munkavállaló pihenésének ténylegességére fordítani a figyelmet. Ezzel szemben a készenlétben lévő munkavállaló által igénybe vehető „idő minőségét” viszont óvatosabban alkalmaznám kritériumként még akkor is, ha azt hitelt érdemlően adják elő.[40] Ugyanis úgy vélem, hogy e kritérium túlzottan szubjektívnek bizonyulhat, így azt a nemzeti bíróságok eltérően értelmezhetik már csak az egyes országok eltérő érzékenysége miatt is, ami viszont nem szolgálná a jogbiztonságot.

111. A beavatkozó felek az írásbeli észrevételekben és a tárgyaláson[41] számos olyan kritériumra utaltak, amelyek olyan korlátozásokat jelentenek, amelyektől a készenléti idő munkavégzésnek vagy pihenésnek való minősítése függ: az, hogy kötelező-e a hívásra történő válaszadás; a munkavállaló hívással kapcsolatos mozgástere (távolról történő beavatkozás lehetősége, másik munkavállalóval való helyettesíthetőség); a beavatkozás elmaradásának vagy a hívásra történő késedelmes válaszadásnak a szankcionálása; a beavatkozás sürgősségének foka, a munkavállaló felelősségének mértéke, a szakmai sajátos jellemzői, a munkavállaló tartózkodási helye és a szolgálat felvételének helye közötti távolság, a munkahelyre való eljutást lassító földrajzi akadályok, a munkaruházat viselésének szükségessége, szolgálati jármű rendelkezésre állása.

112. Ezeket kiegészíti a szolgálatba történő visszahívásra vonatkozó észszerű várakozás – C-580/19. sz. ügyben előzetes döntéshozatalra előterjesztett második kérdés tárgyát képező – kritériuma, amely látszólag arra utal, hogy a beavatkozások gyakorisága kihat a készenléti idő tényleges pihenőidő jellegére.

113. Álláspontom szerint a Bíróságnak általános és objektív kritériumok előírására kellene szorítkoznia és nem kellene túlzottan a konkrét helyzetek részleteibe mennie, ezzel szemben a nemzeti bíróságok feladata, hogy megvizsgálják az összes ténybeli körülményt.

114. Következésképpen úgy hiszem, célszerű lenne csak példálódzó jelleggel felsorolni a fentiek szerinti kétséges esetekben alkalmazandó kiegészítő kritériumokat, amelyek mindazonáltal a munkáltató irányítási jogkörének gyakorlására – és ezzel összefüggésben a munkaviszonyban gyengébb félként szereplő munkavállaló alárendeltségére – vezethetők vissza, nem a munkáltató ellenőrzési körén kívül eső objektív helyzetekre.

[40] Lásd: Sharpston főtanácsnok Matzak ügyre vonatkozó indítványa (C-518/15, EU:C:2017:619, 57. pont).

[41] Különösen a C-580/19. sz. ügyben, a közös tárgyaláson.

115. Emiatt kizárnám, hogy értékelés tárgyát képezhetnék a munkavégzés helyére érkezésig megteendő távolsághoz (kivéve, ha ez a hely eltér a szokásos munkavégzés helyétől, így nem a munkáltató konkrét akaratától függ) vagy a földrajzi korlátokhoz hasonló körülmények, amelyek a fentiek szerint ismételten csak függetlenek a munkáltató rendelkezésétől.

116. Ezenfelül nem tulajdonítanék különösebb jelentőséget a felelősség mértékének és a konkrétan ellátott feladatoknak sem: a készenlét a munkáltató irányítási jogkörétől függő munkaszervezési mód. A hívásra történő válaszadás a munkavállaló számára munkahelyi kötelezettség teljesítésének minősül, amelynek során általános gondossággal kell eljárnia. Emiatt úgy vélem, hogy a munkavállalónak a vállalkozás javára a munkát ugyanezzel a gondossággal kell végeznie függetlenül annak minősítésétől és a felelősség mértékétől. Ugyanis nehéz lenne tárgyilagosan értékelni a vállalkozás érdekét, mivel az, ami az egyiknek kevéssé tűnhet relevánsnak, rendkívül fontos lehet a másik számára. Ugyanez vonatkozik a beavatkozás sürgősségi fokára vonatkozó kritériumra, valamint a végzett tevékenységben érintett érdekek jellegére és relevanciájára.

117. Igaz, hogy a munkavállalóra gyakorolt pszichológiai nyomás a felelősség mértékétől függően változó lehet, álláspontom szerint azonban ez az elem túlságosan szubjektív ahhoz, hogy jelentőséggel bírjon a minősítés során.

118. Álláspontom szerint ettől eltérő megfontolások vonatkoznak az egyes olyan kritériumokra, amelyek a munkáltató rendelkezésétől függő körülményekre vonatkoznak: például a munkavállaló hívással kapcsolatos mozgástere kiegészítő kritériumként alkalmazható abban az esetben, ha a hívásra adható válaszidő rugalmas, vagy ha a munkahelyen való megjelenés nélkül, távolról is be lehet avatkozni, valamint abban az esetben is, ha a munkavállaló számíthat arra, hogy más olyan munkavállaló is helyettesíteni tudja, aki már a munkavégzés helyén tartózkodik vagy azt könnyebben meg tudja közelíteni.

119. Ugyanez vonatkozik a készenlét idején történő hívás esetén a beavatkozás késedelmére vagy elmaradására vonatkozóan előírt jogkövetkezményekre.

120. A fentieknek megfelelően a munkavállaló munkavégzési kötelezettségét teljesíti azzal, ha készenlét idején a hívásra válaszol. A munkáltató mindazonáltal jelentősebb vagy kevésbé jelentősebb jogkövetkezményeket is előírhat a nem megfelelő teljesítés esetére. A teljesítés elmaradása vagy késedelme miatti szankciók előírásának mellőzése, valamint az adott esetben előírt szankciók mértéke is szerepet játszhat a készenléti idő minősítésében.

121. A látszólag kevésbé jelentős körülmények – mint például munkaruházat viselésének szükségessége és a beavatkozás helyére érkezés céljából szolgálati jármű rendelkezésre bocsátása – is szerepet játszhatnak a készenléti idő minősítésében, különösen pedig annak értékelésében, hogy megfelelő idő áll-e rendelkezésre a hívás megválaszolásához.

122. Amennyiben ugyanis a munkavállalónak a készenléti idő alatt viszonylag rövid időn belül kell reagálnia a szolgálatba történő hívásra, és a munkáltató arra kötelezi, hogy ezen idő alatt különösen összetett ruházatot öltsön magára, amelynek felvétele igen hosszú időt igényel, akkor ez befolyásolhatja az említett megfelelőség értékelését.

123. Ezzel ellentétben az, hogy a munkáltató szolgálati járművet bocsát rendelkezésre a beavatkozás helyének hívás esetén történő elérése céljából, ami a beavatkozással érintett érdekek jelentőségére tekintettel elméletileg a közúti közlekedési szabályozás egyes rendelkezéseinek

mellőzéséhez vezethet, szintén befolyásolhatja az elősegítés szempontjából a megfelelőség értékelését, így olyan válaszidő észszerűnek minősítését is eredményezheti, amely egyéb esetben láthatólag nem teszi lehetővé a tényleges pihenést.

124. Álláspontom szerint a munkáltató rendelkezésétől függő másik olyan körülmény, amely kétséges esetekben befolyásolhatja a készenléti idő minősítését, a készenlét időbeli ütemezéséhez és időtartamához kapcsolódik. Amennyiben ugyanis a készenléti idő gyakran esik éjszakára vagy munkaszüneti napra, vagy ha rendkívül hosszú, az a munkavállalóra nézve terhesebb a nappali vagy munkanapokra történő ütemezéshez képest.

125. Végezetül álláspontom szerint a fentieknek megfelelően a C-580/19. sz. kapcsolódó ügyben előzetes döntéshozatalra előterjesztett második kérdés tárgyát képező, a beavatkozások valószínű gyakoriságával kapcsolatos körülmény is olyan körülmény, amely kétséges esetekben értékelhető, azonban ez az értékelés nem automatikus: amennyiben a beavatkozások nem gyakoriak, a készenlét nem minősíthető pihenésnek, míg az ettől eltérő gyakoriság a munkaidőként való minősítést nem teszi lehetővé.

126. Az átfogó értékelésben az játszhat szerepet, hogy a munkavállalónak rendszerint számítania kell arra, hogy az ügyelet során hívni fogják, és ha igen, milyen mértékben. [42]

127. Ez a körülmény – legalábbis részben – a munkáltató irányítási jogkörének gyakorlásától függ, mivel a munkáltató a vállalkozása szervezetén belül prognózisokat készíthet a beavatkozás szükségességére vonatkozóan.

128. Amennyiben a beavatkozás gyakran megismétlődik a készenléti idő alatt, akkor a munkavállaló bevonása olyan nagymértékűvé válik, hogy szinte teljes mértékben kizárja a szabadidő készenléti idő alatti ütemezhetőségét, és a hívásra adható rövid válaszidő esetén komolyan veszélyezteti a munkavállaló tényleges pihenését.

129. A fentiekben bemutatott körülmények alapján a nemzeti bíróságok feladata, hogy miután a készenléti rendszer összes végrehajtási feltételének a munkavállaló pihenésének ténylegességére gyakorolt átfogó hatását megvizsgálva a konkrét ügy tényállását megállapítják, a munkavállaló által készenlétben töltött időt munkaidőnek vagy pihenőidőnek minősítsék. Konkrétan arról kell megbizonyosodniuk, hogy a készenlétben töltött idő főszabály szerint pihenőidő-e, vagy a munkáltató által bevezetett rendkívül szigorú korlátozások miatt elveszti a természetes jellemzőit és munkaidővé alakul át.

IV. Végkövetkeztetés

130. A fenti megfontolások tükrében azt javaslom a Bíróságnak, hogy a kérdést előterjesztő bíróság által előzetes döntéshozatal céljából feltett kérdésekre a következőképpen válaszoljon:

„1) A 2003/88 irányelv 2. cikkét úgy kell értelmezni, hogy a munkavállaló munkáltatói utasításoknak való alárendeltségéből eredő korlátozások intenzitása, különösen pedig a hívásra adható válaszidő meghatározó tényezőnek minősül a készenléti idő munkaidőnek vagy pihenőidőnek történő minősítése szempontjából.

[42] Ekként foglalt állást a finn kormány a C-580/19. sz. kapcsolódó ügyben (22. pont) előterjesztett írásbeli észrevételeiben.

Amennyiben a hívásra adható válaszidő rövid, de nem annyira, hogy teljes egészében megakadályozza a munkavállalót annak megválasztásában, hogy hol tartózkodik a készenléti idő alatt, további kritériumokra lehet szükség, amelyeket átfogóan kell vizsgálni, figyelembe véve azt is, hogy a készenlét rendszerében a megvalósítás összes feltétele együttesen milyen hatást gyakorolhat a munkavállaló pihenésére.

Az ilyen kiegészítő kritériumoknak a munkáltató irányítási jogkörének gyakorlására – és ezzel összefüggésben a munkaviszonyban gyengébb félként szereplő munkavállaló alárendeltségére – kell visszavezethetőknek lenniük, nem pedig a munkáltató ellenőrzési körén kívül eső objektív helyzetekre.

Ilyen kritérium lehet például a munkavállaló hívással kapcsolatos mozgástere, hívás esetén a beavatkozás késedelme vagy elmaradása miatt előírt jogkövetkezmények, a munkaruházat viselésének szükségessége, a szolgálati járműnek a beavatkozás helyszínére érkezés céljából történő rendelkezésre állása, a készenlét időbeli ütemezése és időtartama, illetve a beavatkozások valószínű gyakorisága.

A jelen ügy körülményei között – annak fenntartása mellett, hogy a tényállás megállapítása a fent bemutatott kritériumok alapján a nemzeti bíróság feladata – úgy tűnik, hogy a nehezen megközelíthető helyen munkát végző munkavállaló készenléti ideje abban az esetben, ha a munkáltató nem ír elő hellyel kapcsolatos korlátozásokat, és a hívásra adható válaszidő egy óra, nem minősíthető »munkaidőnek«.

2) Az a körülmény, hogy a munkavállaló bizonyos időszakokban a munkavégzés helyének (televíziós adóállomás) közelében található szálláson lakik, mivel a hely földrajzi jellemzői lehetetlenné (vagy nagyon nehézkessé) teszik a napi hazatérést, nem befolyásolja a készenlét jogi minősítését.

3) Az előző kérdésekre – annak fenntartása mellett, hogy a tényállás megállapítása a fent bemutatott kritériumok alapján a nemzeti bíróság feladata – nem adható eltérő válasz abban az esetben, ha a hely földrajzi sajátosságai miatt korlátozottak a szabadidős tevékenységek gyakorlásának lehetőségei, és ha a munkavállaló nagyobb korlátozásokkal szembesül szabadideje beosztásában és saját ügyei intézésében ahhoz képest, mintha otthon élne.”