A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (ötödik tanács)

2021. november 11.*

„Előzetes döntéshozatal – A munkavállalók biztonságának és egészségének védelme – Munkaidő-szervezés – 2003/88/EK irányelv – 2. cikk – A »munkaidő« fogalma – Tartalékos tűzoltó – Készenléti rendszerben teljesített ügyelet – Egyéni vállalkozóként végzett szakmai tevékenység folytatása az ügyelet időszaka során – A készenléti rendszerből eredő kötöttségek”

A C-214/20. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Labour Court (munkaügyi bíróság, Írország) a Bírósághoz 2020. május 20-án érkezett, 2020. május 6-i határozatával terjesztett elő az

MG

és

a **Dublin City Council**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (ötödik tanács),

tagjai: E. Regan tanácselnök, K. Lenaerts, a Bíróság elnöke, az ötödik tanács bírájaként eljárva, C. Lycourgos, a negyedik tanács elnöke (előadó), I. Jarukaitis és M. Ilešič bírák,

főtanácsnok: G. Pitruzzella,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– MG képviseletében B. O’Brien,

– a Dublin City Council képviseletében E. Hunt, meghatalmazotti minőségben,

* Az eljárás nyelve: angol.

– a belga kormány képviseletében L. Van den Broeck és M. Van Regemorter, meghatalmazotti minőségben,

– a francia kormány képviseletében E. de Moustier és N. Vincent, meghatalmazotti minőségben,

– a holland kormány képviseletében M. K. Bulterman, C. S. Schillemans és M. H. S. Gijzen, meghatalmazotti minőségben,

– a finn kormány képviseletében kezdetben S. Hartikainen és A. Laine, később H. Leppo és A. Laine, meghatalmazotti minőségben,

– az Európai Bizottság képviseletében kezdetben D. Recchia, C. Valero és M. Wilderspin, később D. Recchia és C. Valero, meghatalmazotti minőségben,

tekintettel a főtanácsnok meghallgatását követően hozott határozatra, miszerint az ügy elbírálására a főtanácsnok indítványa nélkül kerül sor,

meghozta a következő

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem 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.) 2. cikkének értelmezésére vonatkozik.

2 E kérelmet az MG és a Dublin City Council (Dublin város közgyűlése, Írország) között, az MG által ez utóbbi részére készenléti rendszerben teljesített ügyelet időszakaiban eltöltött munkaórák kiszámítása tárgyában folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő.

Jogi háttér

Az uniós jog

A 89/391/EGK irányelv

3 A munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1989. június 12-i 89/391/EGK tanácsi irányelv (HL 1989. L 183., 1. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 349. o.) 5. cikkének (1) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„A munkáltató kötelezettsége a munkavállalók biztonságának és egészségvédelmének biztosítása minden, a munkával kapcsolatos szempontból.”

4 Ezen irányelv 6. cikkének (1) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„Kötelezettségeivel összefüggésben a munkáltató minden szükséges intézkedést megtesz a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmében, beleértve a foglalkozási kockázatok megelőzését, a tájékoztatást és oktatást, valamint a szükséges szervezettség és az eszközök biztosítását.

[…]”

A 2003/88 irányelv

5 A 2003/88 irányelvnek „Az irányelv célja és hatálya” című 1. cikke a következőképpen rendelkezik:

„(1) Ez az irányelv a minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeket állapítja meg a munkaidő megszervezése tekintetében.

(2) Ezt az irányelvet kell alkalmazni:

a) a napi és a heti pihenőidő és az éves szabadság minimális időtartama, a szünetek és a maximális heti munkaidő esetében; és

b) az éjszakai munka, a váltott műszakban végzett munka és a munkaritmus bizonyos szempontjainak esetében.

[…]”

6 Ezen irányelv „Meghatározások” című 2. cikke a következőket mondja ki:

„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;

[…]”

7 Az említett irányelv „Napi pihenőidő” című 3. cikke értelmében:

„A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót 24 órás időtartamonként 11 összefüggő órából álló minimális napi pihenőidő illessen meg.”

8 Ugyanezen irányelv „Heti pihenőidő” című 5. cikke előírja:

„A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót hétnaponként 24 órás minimális, megszakítás nélküli pihenőidő, továbbá a 3. cikkben említett 11 órás napi pihenőidő illessen meg.

[…]”

9 A 2003/88 irányelv „Maximális heti munkaidő” című 6. cikke a következőképpen rendelkezik:

„A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmével összhangban:

a) a heti munkaidő időtartamát törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezések, kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által megkötött megállapodások útján korlátozzák;

b) hétnapos időtartamokban az átlagos munkaidő, a túlórát is beleértve, ne haladja meg a 48 órát.”

Az ír jog

10 Az Organisation of Working Time Act 1997 (a munkaidő-szervezésről szóló 1997. évi törvény) ültette át az ír jogba a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 1993. november 23-i 93/104/EK tanácsi irányelvet (HL 1993. L 307., 18. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 197. o.), amelyet azóta hatályon kívül helyezett és felváltott a 2003/88 irányelv.

11 E törvény 2. cikkének (1) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„[…]

»[M]unkaidő«: az az idő, amely alatt a munkavállaló:

a) a munkahelyén tartózkodik vagy a munkáltató rendelkezésére áll, és

b) a tevékenységét vagy feladatát végzi vagy teljesíti,

[…]”

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

12 MG Dublin város közgyűlése által részmunkaidőben foglalkoztatott tartalékos tűzoltó. Egy készenléti rendszerben teljesített ügyeleti szisztéma alapján annak a tűzoltóbrigádnak a rendelkezésére kell állnia, ahol őt kiképezték.

13 MG e brigád bevetéseinek 75%-án köteles részt venni, a többi bevetésről jogában áll távol maradni. Anélkül, hogy ügyeleti ideje alatt köteles lenne valamely meghatározott helyen tartózkodni, amikor sürgős hívást kap bevetésen való részvételre, mindent el kell követnie, hogy a hívást követő öt percen belül, de legfeljebb tíz percen belül megérkezzen a kaszárnyába.

14 E készenléti rendszerben teljesített ügyeleti időszak főszabály szerint a hét minden egyes napján, napi 24 órában áll fenn. Ezt az időt csak a szabadságok időtartama, valamint azok az időtartamok szakítják meg, amelyek tekintetében MG előzetes tájékoztatást ad arra nézve, hogy nem lesz elérhető, már amennyiben Dublin város közgyűlése jóváhagyja ezeket az időtartamokat.

15 MG havonta fizetett alapbért kap, amelynek célja a készenléti rendszerben vállalt ügyelet díjazása, valamint minden egyes bevetés után bérpótlékot kap.

16 Jogosult saját nevében vagy valamely más munkáltató javára szakmai tevékenységet folytatni, amennyiben e tevékenység átlagban nem haladja meg a heti 48 órát. Ugyanakkor MG nem végezhet ilyen tevékenységet a tartalékos tűzoltói beosztásának „aktív munkaórái” alatt, mivel ezek a munkaórák nem csupán a valamely káreseménynél való közreműködéssel, hanem a brigád más olyan tevékenységeivel töltött munkaórák is, mint például a gyakorlatozás.

17 MG-nek a brigádja kaszárnyájától „észszerű távolságra” kell laknia és attól „észszerű távolságra” gyakorolhatja szakmai tevékenységeit, annak érdekében, hogy be tudja tartani az e kaszárnyába való megérkezésre előírt időtartamot.

18 MG, mivel úgy vélte, hogy azokat a munkaórákat, amelyek során Dublin város közgyűlése részére ügyeletben áll, a munkaidő-szervezéséről szóló 1997. évi törvény és a 2003/88 irányelv értelmében vett „munkaidőnek” kell tekinteni, erre vonatkozó panaszt nyújtott be a Workplace Relations Commissionhöz (munkahelyi viszonyok bizottsága, Írország).

19 Mivel e panaszt elutasították, keresetet nyújtott be a Labour Courthoz (munkaügyi bíróság, Írország), a kérdést előterjesztő bírósághoz.

20 MG az e bíróság előtti eljárásban megjegyzi, hogy állandó jelleggel készen kell állnia arra, hogy a sürgős hívásokra gyorsan válaszolni tudjon. Ez akadályozza őt abban, hogy családi és társasági tevékenységeinek, illetve taxisofőrként végzett szakmai tevékenységének szentelje az idejét. Jelzi, hogy Dublin város közgyűlése felé fennálló kötelezettségeinek megszegése fegyelmi intézkedésekre, sőt akár elbocsátásra adhat alapot. Szerinte Dublin város közgyűlése azáltal, hogy heti 7 napon át 24 órás ügyeletet ír elő, és megtagadja annak elismerését, hogy az ügyeleti idő munkaidőt képez, megsértette a napi pihenőidőre, a heti pihenőidőre és a maximális heti munkaidőre vonatkozó szabályokat.

21 Dublin város közgyűlése erre azt a választ adja, hogy a tartalékos tűzoltók nem kötelesek meghatározott helyen tartózkodni, amikor ügyeletben vannak. Ráadásul, ha a tartalékos tűzoltó a maximális érkezési időn belül nem érkezik meg a kaszárnyába, annak pusztán az a következménye, hogy nem kap díjazást. A szóban forgó készenléti rendszer rugalmasságára tekintettel nem lenne indokolt az ügyelet időtartamát „munkaidőnek” minősíteni.

22 A kérdést előterjesztő bíróság megállapítja, hogy a „munkaidő” fogalmának értelmezése meghatározó jelentőségű az alapjogvita elbírálása szempontjából, mivel Dublin város közgyűlése meg van győződve arról, hogy tiszteletben tartja a napi pihenőidőre, a heti pihenőidőre és a maximális heti munkaidőre vonatkozó szabályokat, míg MG azt állítja, hogy Dublin város közgyűlése megsérti ezeket a szabályokat.

23 E bíróság emlékeztet arra, hogy a Bíróság a 2018. február 21-i Matzak ítéletben (C-518/15, EU:C:2018:82) már kimondta, hogy az az ügyeleti idő, amelyet a tűzoltónak otthonában kell töltenie azon kötelezettség terhe mellett, hogy munkáltatója hívására nyolc percen belül válaszolnia kell, igen jelentősen korlátozza e munkavállaló lehetőségét arra, hogy más tevékenységeket folytasson, tehát azt a 2003/88 irányelv 2. cikke értelmében vett „munkaidőnek” kell minősíteni.

24 Az ezen ítélet alapját képező esetet ugyanakkor meg kell különböztetni az alapügy tárgyát képező esettől, mivel Dublin város közgyűlése nem követeli meg, hogy MG meghatározott helyen tartózkodjon, amikor ügyeletben van, és ezenkívül engedélyezi számára, hogy saját nevében (valamely más) munkát végezzen, amelyet ő jelen esetben taxisofőrként végez, illetve, hogy valamely más munkáltató részére munkát végezzen.

25 E körülmények között a Labour Court (munkaügyi bíróság) úgy határozott, hogy felfüggeszti az eljárást, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

„1) Úgy kell-e értelmezni a [2003/88 irányelv] 2. cikkét, hogy a munkavállaló a készenlét során a munkaidejét tölti abban az esetben, ha a »készenlét« alatt a választása szerinti egy vagy több helyen anélkül tartózkodik, hogy a készenlét során bármikor is [köteles lenne] a munkáltatót értesíteni a tartózkodási helyéről, és kizárólag arra köteles, hogy a »hívásokra« lehetőség szerint 5 percen, de legfeljebb 10 perces megjelenési időn belül reagáljon?

2) Amennyiben az első kérdésre igenlő választ kell adni, úgy tekinthető-e, hogy a munkavállaló a »munkaidejét« tölti a munkáltató javára az olyan munkaviszonyban, amelyben »készenlétben« áll, ha kizárólag az a korlátozás vonatkozik rá, hogy a hívásokra lehetőség szerint 5 percen, de legfeljebb 10 perces megjelenési időn belül reagálnia kell, és ha a »készenléttel« egyidejűleg, korlátozás nélkül állhat másik munkáltató alkalmazásában vagy folytathat a saját nevében üzleti tevékenységet?

3) Amennyiben a második kérdésre igenlő választ kell adni, az, hogy a munkavállalót a »készenlét« ideje alatt másik munkáltató ténylegesen alkalmazza azzal, hogy e másik munkáltató köteles a munkavállalót elengedni, ha az eredeti munkáltatója behívja, azt jelenti[-e], hogy a munkavállaló által »készenlétben« és a másik munkáltatónál munkavégzéssel töltött időt az eredeti munkáltatóval fennálló jogviszony vonatkozásában munkaidőnek kell tekinteni?

4) Amennyiben a harmadik kérdésre igenlő választ kell adni, mind az eredeti munkáltatónál, mind pedig a másik munkáltatónál egyidejűleg a munkaidejét tölti-e az a munkavállaló, aki a másik munkáltatónál munkát végez a készenlét ideje alatt?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Az elfogadhatóságról

26 Emlékeztetni kell arra, hogy az EUMSZ 267. cikkben a Bíróság és a nemzeti bíróságok között létesített együttműködés keretében kizárólag az ügyben eljáró és a meghozandó bírósági határozatért felelős nemzeti bíróság hatáskörébe tartozik annak megítélése, hogy – tekintettel az ügy különleges jellemzőire – ítélete meghozatalához szükségesnek tartja-e az előzetes döntéshozatalt, és a Bíróságnak feltett kérdései relevánsak-e. Következésképpen, ha a feltett kérdések az uniós jog értelmezésére vonatkoznak, a Bíróság főszabály szerint köteles határozatot hozni (2021. július 15-i The Department for Communities in Northern Ireland ítélet, C-709/20, EU:C:2021:602, 54. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

27 A Bíróság ugyanakkor nem dönthet egy nemzeti bíróság által előzetes döntéshozatalra előterjesztett olyan kérdésről, ha az uniós jog kért értelmezése nyilvánvalóan semmilyen összefüggésben nincs az alapügy tényállásával vagy tárgyával, ha a probléma hipotetikus jellegű, vagy ha nem állnak a Bíróság rendelkezésére azok a ténybeli vagy jogi elemek, amelyek szükségesek ahhoz, hogy az elé terjesztett kérdésekre hasznos választ adhasson (2018. december 13-i Rittinger és társai ítélet, C-492/17, EU:C:2018:1019, 37. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

28 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy az uniós jog nemzeti bíróság számára hasznos értelmezésének szükségessége megköveteli, hogy a nemzeti bíróság szigorúan tiszteletben tartsa az előzetes döntéshozatal iránti kérelem tartalmát érintő, és a Bíróság eljárási szabályzatának 94. cikkében kifejezetten meghatározott követelményeket. Így többek között elengedhetetlen, amint azt e rendelet 94. cikkének a) és c) pontja kimondja, hogy maga az előzetes döntéshozatalra utaló határozat tartalmazza a kérdések alapját képező tények, valamint azon okok ismertetését, amelyek miatt a kérdést előterjesztő bíróságban kérdés merült fel egyes uniós jogi rendelkezések értelmezésére vagy érvényességére vonatkozóan (2018. december 13-i Rittinger és társai ítélet, C-492/17, EU:C:2018:1019, 38. és 39. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

29 A jelen ügyben az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy MG tartalékos tűzoltó, aki az ezen állás alapján ellátott ügyelet ideje alatt taxisofőrként saját nevében végez szakmai tevékenységet.

30 Mivel így nem kétséges, hogy az MG által Dublin város közgyűlése részére teljesített ügyelet ideje alatt végzett szakmai tevékenységet önálló vállalkozóként végzik, az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból nem tűnik ki semmiféle kapcsolat a harmadik és negyedik kérdés, valamint az alapeljárás tényállása vagy tárgya között.

31 E kérdésekkel ugyanis a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keresi a választ, hogy hogyan kell értelmezni a 2003/88 irányelv 2. cikkének 1. pontja értelmében vett „munkaidő” fogalmát, ha a munkavállaló az első munkáltató részére teljesített ügyelet ideje alatt egy második munkáltató számára végez szakmai tevékenységet. Márpedig a tényállási adatok olyan bemutatása hiányában, amely lehetővé tenné annak megértését, hogy az alapügyben milyen módon áll fenn ilyen helyzet, a Bíróság nem rendelkezik az ahhoz szükséges információkkal, hogy hasznos választ adhasson az említett kérdésekre.

32 Ebből következik, hogy a harmadik és a negyedik kérdés elfogadhatatlan.

33 Ezzel szemben az első és a második kérdés, amelyeket együttesen kell vizsgálni, elfogadható, mivel a második kérdésben kifejezetten említett azon esetre vonatkozik, amikor a tartalékos tűzoltó a készenléti rendszer keretében fennálló ügyeleti ideje alatt végez önálló vállalkozóként szakmai tevékenységet.

Az ügy érdeméről

34 Első és második kérdésével, amelyek kezelését a jelen ítélet 33. pontjában meghatározott módon kell korlátozni, a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keresi a választ, hogy a 2003/88 irányelv 2. cikkének 1. pontját úgy kell-e értelmezni, hogy a tartalékos tűzoltó által készenléti rendszerben teljesített ügyelet idő, amelynek során e munkavállaló a munkáltatója engedélyével saját nevében (valamely más) szakmai tevékenységet végez, azonban sürgős hívás esetén legfeljebb tíz percen belül be kell érnie a kaszárnyájába, az e rendelkezés értelmében vett „munkaidőt” képez.

35 A 2003/88 irányelv 2. cikke 1. pontjának meghatározása szerint a „munkaidő” „az az időtartam, amely alatt a munkavállaló dolgozik, a munkáltató rendelkezésére áll, és tevékenységét vagy feladatát végzi”. Ezen irányelv 2. cikkének 2. pontjában a „pihenőidő” fogalmát nemlegesen határozták meg, így az minden olyan időtartamot magában foglal, amely nem minősül munkaidőnek. Mivel e két fogalom kölcsönösen kizárja egymást, a munkavállaló ügyeleti idejét ennélfogva a 2003/88 irányelv alkalmazásában vagy „munkaidőnek”, vagy „pihenőidőnek” kell minősíteni, mivel az irányelv nem rendelkezik köztes kategóriáról (lásd ebben az értelemben: 2021. szeptember 9-i Dopravní podnik hl. m. Prahy ítélet, C-107/19, EU:C:2021:722, 28. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

36 Jóllehet végső soron a kérdést előterjesztő bíróság feladata annak vizsgálata, hogy az alapügy tárgyát képező készenléti rendszerben teljesített ügyeleti időszakokat „munkaidőnek” vagy pedig „pihenőidőnek” kell minősíteni, a Bíróságnak ettől még útmutatással kell szolgálnia számára az e vizsgálat során figyelembe veendő szempontokat illetően (lásd ebben az értelemben: 2021. március 9-i Stadt Offenbach am Main [Tűzoltó készenléti ideje] ítélet, C-580/19, EU:C:2021:183, 25. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

37 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a 2003/88 irányelv célja minimumkövetelmények megállapítása a munkavállalók élet- és munkafeltételeinek javítása érdekében, különösen a munkaidőre vonatkozó nemzeti jogszabályok közelítése útján. Ezek az előírások az uniós szociális jog különös jelentőséggel bíró szabályainak minősülnek, amelyek minden munkavállalóra vonatkoznak. Konkrétan, ezen irányelv azzal, hogy minden munkavállalónak megadja a maximális munkaidő korlátozásához, valamint a napi és heti pihenőidőhöz való jogot, az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikkének (2) bekezdésében kifejezetten biztosított alapvető jogot pontosítja, következésképpen azt e 31. cikk (2) bekezdésére tekintettel kell értelmezni. Ezen irányelv rendelkezései tehát nem értelmezhetők megszorítóan, a munkavállalót ezen irányelv alapján megillető jogok kárára (2021. március 9-i Stadt Offenbach am Main [Tűzoltó készenléti ideje] ítélet, C-580/19, EU:C:2021:183, 26–28. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

38 Ami az ügyeleti időszakok minősítését illeti, a Bíróság kimondta, hogy a 2003/88 irányelv értelmében vett „munkaidő” fogalma alá tartozik az ügyelet teljes időtartama, beleértve a készenléti rendszerben teljesített rendelkezésre állást is, amelynek során a munkavállalóval szembeni kötöttségek objektív módon és igen jelentős mértékben korlátozhatják a munkavállaló arra vonatkozó lehetőségét, hogy azt az időt, amely alatt nem tartanak igényt a munkavégzésére, szabadon ossza be és személyes szükségleteire fordítsa (2021. március 9-i Stadt Offenbach am Main [Tűzoltó készenléti ideje] ítélet, C-580/19, EU:C:2021:183, 38. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

39 Fordított esetben, ha a munkavállalóval szemben az adott készenléti időszak során előírt kötöttségek nem válnak ilyen mértékűvé, és lehetővé teszik számára, hogy beossza idejét, és azt jelentős korlátozás nélkül magánügyeire fordítsa, a 2003/88 irányelv alkalmazásában kizárólag az adott esetben ezen időszak alatt tényleges munkavégzéssel töltött idő minősül a 2003/88 irányelv alapján „munkaidőnek” (2021. március 9-i Stadt Offenbach am Main [Tűzoltó készenléti ideje] ítélet, C-580/19, EU:C:2021:183, 39. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

40 Annak értékelése érdekében, hogy valamely készenléti rendszerben teljesített ügyelet objektíven nézve olyan jelentős kötöttségekkel jár-e, amelyeknek igen jelentős kihatása van annak az időnek az érintett munkavállaló általi beosztására, amelynek során nem tartanak igényt a szakmai tevékenységének végzésére, közelebbről azt a határidőt kell figyelembe venni, amely a munkavállalónak a készenlétének időszaka alatt munkáltatójának hívásától kezdve munkája felvételéhez rendelkezésére áll, adott esetben azon bevetések átlagos gyakoriságával együtt, amelyeket e munkavállalónak ezen időszak során ténylegesen el kell végeznie (lásd ebben az értelemben: 2021. március 9-i Stadt Offenbach am Main [Tűzoltó készenléti ideje] ítélet, C-580/19, EU:C:2021:183, 45. pont)

41 E tekintetben a Bíróság pontosította, hogy amennyiben ez a határidő az ügyelet során néhány percre korlátozódik, ezt az időszakot főszabály szerint teljes egészében „munkaidőnek” kell tekinteni. Ugyanakkor – amint azt a Bíróság szintén kiemelte – az ilyen válaszidő hatását olyan konkrét mérlegelés alapján kell értékelni, amelynek során adott esetben figyelembe kell venni a munkavállalóval szemben a készenlétének időszaka alatt előírt egyéb kötelezettségeket, valamint a számára biztosított könnyítéseket (2021. március 9-i Stadt Offenbach am Main [Tűzoltó készenléti ideje] ítélet, C-580/19, EU:C:2021:183, 47. és 48. pont).

42 A kérdést előterjesztő bíróság feladata, hogy az ügy körülményeinek összességére tekintettel, a jelen ítélet 38–41. pontjában felidézett iránymutatások alapján értékelje, hogy MG-t a készenléti rendszerben teljesített ügyeleti időszakok során olyan mértékű kötelezettségek terhelték-e,

amelyek objektíven és igen jelentős mértékben kihatással voltak azon lehetőségére, hogy ezen időszakokban szabadon ossza be azt az időt, amelynek során nem tartanak igényt a tartalékos tűzoltói szakmai tevékenységeinek végzésére.

43 E tekintetben az MG számára biztosított azon lehetőség, hogy az ügyeleti időszakai alatt más szakmai tevékenységet folytasson, fontos jele annak, hogy a készenléti rendszer szabályai nem vetik alá e munkavállalót olyan nagyobb kötöttségeknek, amelyek igen jelentős kihatással lennének az időbeosztására, feltéve hogy a munkaszerződéséből, a kollektív szerződésekből és az érintett tagállam szabályozásából eredő jogait és kötelezettségeit úgy határozzák meg, hogy az ezen időszakok jelentős részében lehetővé teszi az ilyen tevékenység tényleges gyakorlását.

44 Azok a körülmények, amelyek szerint MG-nek a készenléti rendszerben teljesített ügyeleti ideje alatt nem kell valamely pontosan meghatározott helyen tartózkodnia, nem kell részt vennie a kaszárnyájából kiinduló összes bevetésen, mivel e bevetések egynegyedéről hiányozhat, és megengedett a számára, hogy heti átlagban 48 órát meg nem haladó mértékben más szakmai tevékenységet végezzen, olyan objektív elemeket képeznek, amelyek arra engednek következtetni, hogy ezen időszakokban a saját érdekei szerint folytathatja e másik szakmai tevékenységét, illetve ezen időszakok jelentős részét erre fordíthatja, már amennyiben a sürgős hívások átlagos sűrűsége és a bevetések átlagos időtartama nem akadályozza az olyan szakmai tevékenység tényleges folytatását, amely a tartalékos tűzoltói állással összeegyeztethető, aminek értékelése a kérdést előterjesztő bíróság feladata.

45 Ezenfelül pontosítani kell, hogy nem vehetők figyelembe az olyan szervezési nehézségek, amelyek az érintett munkavállaló választásából erednek, mint például az olyan lakóhely vagy az olyan más szakmai tevékenység végzésének helye, amely viszonylag távol esik attól a helytől, amelyet a tartalékos tűzoltói állása keretében az előírt határidőn belül el kell tudnia érni (lásd analógia útján: 2021. március 9-i Stadt Offenbach am Main [Tűzoltó készenléti ideje] ítélet, C-580/19, EU:C:2021:183, 41. és 42. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

46 Ha az alapügyben releváns körülmények összességére tekintettel bebizonyosodik, hogy az említett ügyeleti időszakok nem felelnek meg a 2003/88 irányelv 2. cikkének 1. pontja értelmében vett „munkaidőnek” való minősítéshez szükséges feltételeknek, akkor – amint az a jelen ítélet 35. pontjából következik – ugyanezen időszakokat, a ténylegesen elvégzett munkához köthető időtartamok kivételével, az e 2. cikk 2. pontja értelmében vett „pihenőidőnek” kell tekinteni.

47 Mindemellett, valamely ügyeleti időszaknak a 2003/88 irányelv szerinti „pihenőidőnek” való minősítése nem érinti a munkáltatók azon kötelezettségét, hogy tiszteletben tartsák a 89/391 irányelv 5. és 6. cikke értelmében a munkavállalóik biztonságának és egészségének védelme érdekében rájuk háruló sajátos kötelezettségeket. Ebből következik, hogy a munkáltatók nem rendelhetnek el olyan hosszú vagy olyan gyakori ügyeleti időszakokat, amelyek veszélyt jelenthetnek a munkavállalók biztonságára vagy egészségére, függetlenül attól, hogy ezen időszakok a 2003/88 irányelv 2. cikkének 2. pontja értelmében vett „pihenőidőnek” minősülnek-e. A tagállamok feladata, hogy nemzeti jogukban meghatározzák e kötelezettség alkalmazásának részletes szabályait (2021. március 9-i Stadt Offenbach am Main [Tűzoltó készenléti ideje] ítélet, C-580/19, EU:C:2021:183, 60. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

48 A fenti megfontolások összességére tekintettel az első és a második kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2003/88 irányelv 2. cikkének 1. pontját úgy kell értelmezni, hogy a tartalékos tűzoltó által készenléti rendszerben teljesített olyan ügyelet időszak, amelynek során e munkavállaló a

munkáltatójának engedélyével saját nevében végez (valamely más) szakmai tevékenységet, de sürgős hívás esetén legfeljebb tíz percen belül oda kell érnie a kaszárnyájához, nem képez az e rendelkezés értelmében vett „munkaidőt”, ha az ügy összes körülményének – többek között a más szakmai tevékenység végzésére vonatkozó ezen jogosultság terjedelmének és részletes szabályainak, valamint az e kaszárnyából kiindulóan teljesített összes bevetésen való részvételre vonatkozó kötelezettség hiányának – értékeléséből az következik, hogy az említett munkavállalót az ezen időszak során terhelő kötöttségek nem olyan jellegűek, hogy objektíven és igen jelentős mértékben kihatással lennének ez utóbbi azon lehetőségére, hogy az említett időszakban szabadon ossza be azt az időt, amelynek során nem tartanak igényt a tartalékos tűzoltói szakmai szolgáltatásaira.

A költségekről

49 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (ötödik tanács) a következőképpen határozott:

A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 2. cikkének 1. pontját úgy kell értelmezni, hogy a tartalékos tűzoltó által készenléti rendszerben teljesített olyan ügyelet időszak, amelynek során e munkavállaló a munkáltatójának engedélyével saját nevében végez (valamely más) szakmai tevékenységet, de sürgős hívás esetén legfeljebb tíz percen belül oda kell érnie a kaszárnyájához, nem képez az e rendelkezés értelmében vett „munkaidőt”, ha az ügy összes körülményének – többek között a más szakmai tevékenység végzésére vonatkozó ezen jogosultság terjedelmének és részletes szabályainak, valamint az e kaszárnyából kiindulóan teljesített összes bevetésen való részvételre vonatkozó kötelezettség hiányának – értékeléséből az következik, hogy az említett munkavállalót az ezen időszak során terhelő kötöttségek nem olyan jellegűek, hogy objektíven és igen jelentős mértékben kihatással lennének ez utóbbi azon lehetőségére, hogy az említett időszakban szabadon ossza be azt az időt, amelynek során nem tartanak igényt a tartalékos tűzoltói szakmai szolgáltatásaira.

Aláírások