

Sprawa C-214/20**Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym****Data wpływu:**

20 maja 2020 r.

Oznaczenie sądu odsyłającego:

Labour Court, Irlandia (Irlandia)

Data wydania postanowienia o wystąpieniu z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym:

6 maja 2020 r.

Strona powodowa:

MG

Strona pozwana:

Dublin City Council (Rada Miasta Dublin)

[...] [Or 2]

POSTANOWIENIE ODSYŁAJĄCE

1. Niniejsze odesłanie prejudycjalne jest wynikiem skargi na decyzję Adjudication Officer of the Workplace Relations Commission (urzędnika orzekającego komisji ds. stosunków w miejscu pracy) wniesionej przez powoda w postępowaniu przeciwko stronie pozwanej wskazanej w tytule postępowania. Powód uważa, że czas pozostawania przez niego „w stanie gotowości” stanowił czas pracy w rozumieniu art. 2 Organisation of Working Time Act 1997 (ustawy o organizacji czasu pracy z 1997 r.) i art. 2 pkt 1 dyrektywy Rady 2003/88/WE. Urzędnik orzekający komisji ds. stosunków w miejscu pracy oddalił tę skargę.
2. Workplace Relations Commission (komisja ds. stosunków w miejscu pracy) jest powołanym na mocy ustawy organem sądowym pierwszej instancji właściwym do rozpatrywania skarg w przedmiocie naruszeń Organisation of Working Time Act (ustawy o organizacji czasu pracy) i do orzekania w tym zakresie.
3. Powód wniósł skargę na decyzję urzędnika orzekającego do Labour Court (sądu pracy), który jest sądem krajowym właściwym do rozpoznawania skarg na decyzje Workplace Relations Commission (komisji ds. stosunków w miejscu

pracy) w sprawach związanych z zatrudnieniem, w tym w sprawach dotyczących Organisation of Working Time Act 1997 (ustawy o organizacji czasu pracy z 1997 r.), oraz do orzekania w tym zakresie.

Okoliczności powstania sporu w postępowaniu głównym

4. Powód jest członkiem ochotniczej straży pożarnej zatrudnionym przez stronę pozwaną. Jest on zatrudniony przez stronę pozwaną od września 2005 r. Członek ochotniczej straży pożarnej to strażak, który świadczy pracę w niepełnym wymiarze godzin, jest wyszkolony i związany umową z jednostką straży pożarnej, do której jest przydzielony w razie konieczności odpowiedzi na wezwanie alarmowe. Gdy jednostka straży pożarnej otrzymuje wezwanie, uruchomiony zostaje jej system alarmowy a strażacy, z których każdy wyposażony jest w urządzenie alarmowe, natychmiast odpowiadają na wezwanie. Strażacy mają obowiązek udać się do remizy bezzwłocznie – w ciągu 10 minut od wezwania. Członek ochotniczej straży pożarnej, jakim jest powód, otrzymuje – wypłacane miesięcznie – wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 10 000 EUR rocznie. Wynagrodzenie to stanowi dla strażaka ochotnika rekompensatę za czas pozostawania w stanie gotowości. Poza wynagrodzeniem za gotowość do służby strażak ochotnik, taki jak powód, otrzymuje uzgodnioną kwotę za dyżur w remizie strażackiej. Powód związany jest umową zobowiązującą go do pozostawania w stanie gotowości 24h/dobę w celu odpowiedzi na wezwania alarmowe komunikowane za pomocą urządzenia alarmowego przez pracodawcę (wyłączając okresy urlopu wypoczynkowego i okresy niedyspozycyjności zgłoszone pracodawcy z wyprzedzeniem, na które pracodawca wyrazi zgodę). Powód ma obowiązek zareagować na sygnał urządzenia alarmowego w ciągu 5 minut. Maksymalny czas na stawienie się w remizie wynosi 10 minut. Powód ma obowiązek uczestniczyć w 85% normalnych ćwiczeń i 75% pożarów.
5. Powód może podjąć inną pracę pod warunkiem, że nie pracuje dłużej niż 48 godzin tygodniowo, uśrednionych w okresie czterech, sześciu lub dwunastu miesięcy, w zależności od kategorii zatrudnienia. Powód pracuje jako taksówkarz. Umowa o pracę zawarta ze strażą pożarną zobowiązuje powoda do przedstawienia oświadczenia drugiego pracodawcy, że jeżeli zaistnieje konieczność zareagowania na wezwanie, powód zostanie zwolniony ze swoich obowiązków względem drugiego pracodawcy. Kolejnym obowiązkiem wynikającym z umowy o pracę jest zakaz podejmowania pracy przez powoda w godzinach (aktywnej)* pracy w charakterze strażaka ochotniczej straży pożarnej. Powód ma obowiązek mieszkać i pracować w rozsądnej odległości od remizy strażackiej pracodawcy. Rozsądna odległość odpowiada czasowi przewidzianemu na stawienie się w remizie strażackiej, w której strażak ochotniczej straży jest zatrudniony. Zmiana miejsca zamieszkania lub miejsca pracy, która skutkuje nadmiernym zwiększeniem odległości od remizy, będzie wiązać się z automatycznym zakończeniem służby. Strażacy w stanie gotowości, którzy odpowiadają na wezwanie w przewidzianym czasie zawsze uzyskują pełne wynagrodzenie za udział w akcji. Strażak, który nie stawi się w remizie w optymalnym czasie, ale stawi się w ciągu maksymalnego czasu ustalonego przez komendanta straży

pożarnej, otrzymuje ryczałtowe wynagrodzenie za jedną godzinę pracy i pozostaje w remizie, o ile nie jest potrzebny w miejscu zdarzenia.

6. Zatrudnienie to jest określone jako zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin. Warunkiem zatrudnienia jest dyspozycyjność strażaków ochotników stosownie do potrzeb.

Stanowiska stron w postępowaniu głównym

Powód

7. Głównym argumentem skarżącego jest to, że czas, w jakim pozostawał w stanie gotowości, stanowi czas pracy. Powód faktycznie pozostaje w stanie gotowości 24 godziny na dobę, 7 dni w tygodniu (z wyłączeniem okresów urlopu wypoczynkowego i innych okresów urlopu, np. chorobowego, a także okresów zgłoszonej niedyspozycyjności pracodawcy, na którą pracodawca wyrazi zgodę), co wynika z wymogu stawienia się w remizie optymalnie w ciągu 5 minut lub maksymalnie w ciągu 10 minut od chwili otrzymania wezwania. Z tego względu zdaniem powoda strona pozwana dopuszcza się naruszenia przepisów art. 11–17 oraz art. 20 i 23 Organisation of Working Time Act 1997 (ustawy o organizacji czasu pracy z 1997 r.), dotyczących między innymi dobowych i tygodniowych okresów odpoczynku oraz pracy w wymiarze przekraczającym 48 godzin tygodniowo. Powód twierdzi, że ze względu na ograniczenia wynikające z obowiązku pozostawania w stanie gotowości nie jest w stanie poświęcić się rodzinie, pracy taksówkarza, ani uczestniczyć w życiu społecznym, gdyż mogłoby to wpływać na jego zdolność do stawienia się na wezwanie. Niestawienie się na wezwanie może prowadzić do wszczęcia postępowania dyscyplinarnego, a nawet do zwolnienia. Ustawa o organizacji czasu pracy z 1997 r. stanowi transpozycję dyrektywy Rady Wspólnot Europejskich 93/104/WE dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy, którą zmieniono i skonsolidowano dyrektywą 2003/88/WE.
8. W imieniu powoda podnoszono ponadto, że stosując orzecznictwo z wyroku Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej *Ville de Nivelles i Matzak (C-518/15)*, w szczególności w pkt 4 sentencji – czas pozostawania w stanie gotowości stanowi czas pracy.

*** *Aktywne godziny pracy definiuje się jako godziny spędzone na faktycznym gaszeniu pożarów lub w remizie na szkoleniach/ćwiczeniach itp. Powód w 2019 r. przepracował aktywnie 221 godzin i 17 minut.***

Strona przeciwna

9. Strona przeciwna podnosi, że wymóg przebywania przez powoda w określonej odległości od remizy, umożliwiającej mu odpowiedź na wezwanie emitowane przez urządzenie alarmujące i stawienie się w określonym czasie, nie stanowi czasu pracy. Powód może w tym czasie swobodnie podejmować inne czynności, co zresztą czyni. Powód w czasie pozostawania w stanie gotowości nie ma

obowiązku przebywać w konkretnym miejscu. Jedynym wymogiem jest to, by w razie wezwania stawiał się na miejscu w przewidzianym czasie. Pożądany czas stawienia się na wezwanie to 5 minut, a maksymalny czas to 10 minut. Wynika to z faktu, że strażnicy ochotnicy dokładają starań, by odpowiedzieć na wezwanie z urzędnika alarmującego, ale mogą reagować z opóźnieniem z przyczyn pozostających poza ich kontrolą. Strażak, który przybędzie na miejsce później niż po 10 minutach, nie otrzymuje wynagrodzenia. Strażak, który otrzymuje wezwanie, ma obowiązek stawić się w remizie. Następnie dowódca decyduje interwencji ilu strażaków wymaga dane zdarzenie. Zazwyczaj jest to pięć osób. Powód może zatem zostać wysłany na interwencję lub nie. Jeżeli powód nie zostanie wysłany na interwencję, może opuścić remizę i wrócić do swoich zajęć. W 2019 r. powód stawiał się w remizie na 64% wezwań i został wysłany na 33% interwencji. W 2019 r. miało miejsce 648 wezwań. Maksymalny tygodniowy wymiar czasu pracy powoda w 2019 r., za który uzyskał wynagrodzenie, wynosił 26 godzin, a tygodniowa średnia wyniosła 4,61 godzin.

Przepisy krajowe

10. Organisation of Working Time Act 1997 (ustawa o organizacji czasu pracy z 1997 r., zwana dalej „ustawą z 1997 r.”) stanowi wdrożenie do prawa krajowego przepisów dyrektywy Rady 93/104/WE, uchylonej i zastąpionej w późniejszym czasie dyrektywą 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy.
11. Bezsporne jest, że ustawa musi być interpretowana i stosowana, o ile to możliwe, w taki sposób, by osiągnąć cel wytyczony przez dyrektywę.
12. Artykuł 2 ust. 1 ustawy z 1997 r. stanowi, że: „czas pracy” oznacza czas, w którym pracownik:
 - a) przebywa w miejscu pracy lub pozostaje do dyspozycji pracodawcy; oraz
 - b) wykonuje swoje działania lub spełnia obowiązki związane ze swoją pracą
 gdzie pojęcie „pracy” należy interpretować odpowiednio.

Treść ustawy o organizacji czasu pracy z późniejszymi zmianami można znaleźć na stronie: <http://revisedacts.lawreform.ie/eli/1997/act/20/front/revised/en/html>

Odpowiednie przepisy prawa Unii Europejskiej

13. Znajdujące zastosowanie przepisy prawa Unii Europejskiej zawarte są w art. 2 pkt 1 dyrektywy 2003/88/WE. Artykuł 2 pkt 1 stanowi, co następuje: „»czas pracy« oznacza każdy okres, podczas którego pracownik pracuje, jest do

dyspozycji pracodawcy oraz wykonuje swoje działania lub spełnia obowiązki, zgodnie z przepisami krajowymi lub praktyką krajową”.

14. Powód nie podniósł zarzutu naruszenia ustawy z 1997 r. w odniesieniu do godzin spędzonych przez powoda „na wezwaniu”. Powód opiera swe żądania na twierdzeniu, że czas pozostawiania w stanie gotowości stanowi „czas pracy” w rozumieniu ustawy i dyrektywy, mając na względzie wykładnię art. 2 dyrektywy 2003/88/WE jaką przyjął TSUE w pkt 4 sentencji wyroku w sprawie **C-518/15 - Ville de Nivelles (Belgia) i Rudy Matzak**.
15. Na tej podstawie powód twierdzi, że pracuje 24 godziny dziennie przez 365 dni w roku z wyłączeniem okresów nieobecności w trakcie urlopów wypoczynkowych i pozostałych okresów niedyspozycyjności zgłoszonej uprzednio pracodawcy, co stanowi naruszenie art. 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 20 i 21 ustawy.
16. Kluczową kwestią sporną jest znaczenie pojęcia „czas pracy”. Dyrektywa w art. 2 zawiera definicję „czasu pracy” i definicję „okresu odpoczynku” i to właśnie wykładnia tych definicji leży u podstaw sporu.
17. Punkt 4 sentencji wyroku TSUE brzmi: „Wykładni art. 2 dyrektywy 2003/88 należy dokonywać w ten sposób, że okres dyżuru pełnionego przez pracownika w miejscu zamieszkania w połączeniu z obowiązkiem stawienia się na wezwanie pracodawcy w ciągu ośmiu minut – który to obowiązek znacząco ogranicza możliwość skupienia się pracownika na innych sprawach – należy traktować jako „czas pracy”.

Stanowisko sądu odsyłającego

18. Rozstrzygnięcie TSUE zawarte w pkt 4 sentencji wyroku stanowi odpowiedź na pytanie dotyczące pracownika pozostającego w stanie gotowości w miejscu wskazanym przez pracodawcę, które w przypadku sprawy Matzak było domem tej osoby. TSUE odnosi się konkretnie do różnicy w ograniczeniach nałożonych na pracownika wymogiem pozostawiania w stanie gotowości w miejscu wskazanym przez pracodawcę. TSUE odnosi się również do ograniczenia nałożonego wymogiem stawienia się w miejscu pracy na wezwanie w ciągu 8 minut.
19. Tym, co odróżnia obowiązek powoda pozostawiania w stanie gotowości w niniejszej sprawie od sytuacji w sprawie Matzak, jest to, że od powoda nie wymaga się, by przebywał w konkretnym miejscu wskazanym przez pracodawcę, jedynie tego by był w stanie odpowiedzieć na wezwanie w określonym czasie od otrzymania wezwania.
20. Powód w sprawie Matzak nie miał możliwości podjęcia pracy ani prowadzenia działalności gospodarczej kiedy pozostawał „w stanie gotowości”, a tego rodzaju ograniczenia nie występują w przypadku powoda w niniejszej sprawie. Powód w niniejszej sprawie może swobodnie podejmować działalność gospodarczą prowadzoną na własny rachunek, co zresztą czyni, wykonując pracę taksówkarza

w czasie pozostawania „w stanie gotowości”. W tym czasie może swobodnie podejmować zatrudnienie u osoby trzeciej lub prowadzić działalność gospodarczą na własny rachunek. Nie budzi wątpliwości fakt, że w czasie pozostawania w stanie gotowości, które powód uważa za „czas pracy”, powód mógł podejmować zatrudnienie u innego pracodawcy i czynił to w taki sposób, że ów inny pracodawca realizował obowiązki wynikające z ustawy z 1997 r. w odniesieniu do organizacji jego czasu pracy.

Rozstrzygnięcie

21. Ze względów przedstawionych powyżej sąd odsyłający uznał, że do rozstrzygnięcia sprawy konieczne jest uzyskanie pomocy Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w przedmiocie wykładni prawa Unii Europejskiej. Z tego względu sąd odsyłający postanowił zawiesić postępowanie i przedstawić Trybunałowi Sprawiedliwości następujące pytania w celu wydania orzeczenia w trybie prejudycjalnym na podstawie art. 267 TFUE:

Pytania

1. Czy art. 2 [dyrektywy 2003/88/WE] należy interpretować w ten sposób, że dla pracownika pozostającego „w stanie gotowości” – który przebywa w wybranym przez siebie miejscu lub miejscach, nie będąc jednocześnie zobowiązany do informowania pracodawcy o miejscu, w którym przebywa kiedy znajduje się w stanie gotowości, będąc natomiast zobowiązany wyłącznie do odpowiedzi na wezwanie w optymalnym czasie 5 minut i maksymalnym czasie 10 minut – czas takiego stanu gotowości stanowi czas pracy?
2. W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze, czy czas spędzony „w stanie gotowości” przez pracownika, na którym nie ciąży inne ograniczenia niż wymóg odpowiedzi na wezwanie w optymalnym czasie 5 minut i maksymalnym czasie 10 minut, a który będąc „w stanie gotowości” może bez ograniczeń podejmować równoczesne zatrudnienie u innego pracodawcy lub prowadzić działalność gospodarczą na własny rachunek – należy uznać za „czas pracy” na rzecz pracodawcy, dla którego pozostaje „w stanie gotowości”?
3. W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie drugie, czy czas, w którym pracownik pozostając „w stanie gotowości” faktycznie świadczy pracę na rzecz drugiego pracodawcy – który w razie wezwania przez pierwszego pracodawcę jest zobowiązany zwolnić go z obowiązków – należy uznać za czas pracy świadczonej w ramach stosunku pracy z pierwszym pracodawcą?
4. W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie trzecie czy pracownikowi, który świadczy pracę na rzecz drugiego pracodawcy,

pozostając „w stanie gotowości” w stosunku do pierwszego pracodawcy
nalicza się czas pracy jednocześnie u pierwszego i drugiego pracodawcy?

Postanowienie Sądu Pracy

[...]

7 maja 2020 r.

[...]

DOKUMENT ROBOCZY