

Sprawa C-344/19**Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym****Data wpływu:**

2 maja 2019 r.

Oznaczenie sądu odsyłającego:

Vrhovno sodišče Republike Slovenije (Słowenia)

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

2 kwietnia 2019 r.

Strona skarżąca:

D. J.

Strona przeciwna:

Radiotelevizija Slovenija

[...]

**WNIOSEK O WYDANIE ORZECZENIA W TRYBIE
PREJUDYCJALNYM**

Przed Vrhovno sodišče Republike Slovenije [sądem najwyższym Republiki Słowenii] toczy się postępowanie z zakresu prawa pracy wszczęte przez **D. J.** [...], stronę skarżącą, przeciwko **RADIOTELEWIZIJA SLOVENIJA**, podmiotowi prawa publicznego, [...], będącemu stroną przeciwną, Lublana, [...],

w celu uzyskania **zapłaty różnic w wynagrodzeniu w wysokości 53 985,02 EUR.**

Postanowieniem [...] z dnia 2 kwietnia 2019 r. Vrhovno sodišče Republike Slovenije [...] zawiesił postępowanie i wystąpił do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym.

[Or. 2]

I. Okoliczności faktyczne i uzasadnienie

1. Skarżący był zatrudniony na stanowisku technika specjalisty ds. transmisji. Pracował on od dnia 1 sierpnia 2008 r. do dnia 31 stycznia 2015 r. w niektórych centrach nadawczych (zwanymi dalej „CN”), a mianowicie do czerwca 2013 r. w CN w Pohorje, a od lipca 2013 r. w CN w Krvavcu. Charakter pracy, odległość CN od miejsca zamieszkania [...] oraz okresowe trudności w dostępie do CN [...], gdzie wykonywana była praca, spowodowały konieczność pobytu w pobliżu miejsca instalacji. Strona przeciwna zorganizowała pobyt w mieszkaniu w CN (z kuchnią, salonem, sypialnią i łazienką). W CN pracowały jednocześnie dwie osoby – dwaj technicy, którzy wykonywali pracę w systemie zmianowym lub w określonych godzinach. Po pracy dwaj technicy mogli odpocząć w salonie lub spędzić czas wolny w okolicy. Mogli oni dysponować czasem wolnym w granicach możliwości oferowanych w danych miejscowościach.
2. Ustalenia sądów niższych instancji dotyczące podziału czasu pracy i systemu pracy są dość ograniczone, jednak wynika z nich wystarczająco jasno, że obaj pracownicy pracowali w systemie zmianowym od godziny 6 do godziny 18 oraz od godziny 12 do godziny 24. Są to ustalenia faktyczne, których nie można już kwestionować w postępowaniu kasacyjnym. Obaj pracownicy uzgadniali, kto będzie pracował na pierwszej zmianie, a kto na drugiej. Ze względu na to, iż skarżący był miłośnikiem filmów i seriali telewizyjnych, najczęściej pracował on na zmianie w godzinach od 12 do 24. Praca wykonywana w tak ustalonym okresie była „pracą w zwykłym wymiarze czasu” i wymagała obecności w miejscu pracy oraz obejmowała średnio od dwóch do trzech godzin faktycznej pracy (przeprowadzenie inspekcji CN, kontrole, pomiary, odczyty danych, drobna konserwacja, wymiana filtrów itp.), natomiast przez pozostały czas polegała ona na siedzeniu przed ekranem, monitorowaniu transmisji na ekranie, oczekiwaniu na wszelkie alarmy oraz interweniowaniu w razie potrzeby. Kontrolowanie sygnału możliwe było nawet podczas oglądania telewizji. Z tego powodu obaj technicy mogli w trakcie pracy pozostać również w pokoju dziennym i oglądać telewizję.
3. Strona przeciwna płaciła skarżącemu wynagrodzenie za dwanaście godzin zwykłego wymiaru czasu pracy (za rzeczywistą obecność w miejscu pracy). Strona przeciwna liczyła okres od godziny 0 do godziny 6 rano jako czas odpoczynku, za który nie płaciła skarżącemu żadnego wynagrodzenia, natomiast pozostałe sześć godzin, które nie były wliczane do zmiany dziennej (np. od godziny 6 do godziny 12 lub od godziny 18 do godziny 24), uznawała za okres pozostawania w stałej gotowości do pracy. W tym okresie jeden pracownik wykonywał pracę (w zwykłym wymiarze czasu pracy w ramach swojej zmiany dziennej), podczas gdy drugi pracownik był wolny. Pracownik mógł się oddalić od CN, wyjść na spacer z psem, udać się do jednej z okolicznych chat lub [Or. 3] do jakiegokolwiek innego miejsca, bez ograniczeń. Jednakże pracownik musiał być osiągalny w razie wezwania i w razie potrzeby zareagować oraz wrócić do pracy w ciągu godziny. Poszczególne konkretne obowiązki mogły być wykonane w dogodnym czasie. Tylko pilne zadania musiały być wykonane natychmiast, natomiast pozostałe mogły być również przesunięte na następny dzień. We

wspomnianym okresie pozostawania w gotowości do pracy strona przeciwna naliczała i wypłacała skarżącemu dodatek do wynagrodzenia (odszkodowanie) w wysokości 20% wynagrodzenia podstawowego. Gdy jednak w takim okresie pozostawania w gotowości konieczne było podjęcie faktycznej interwencji w wyniku wezwania (wraz z powrotem do miejsca pracy), poświęcony czas był liczony i wynagradzany jak zwykły wymiar czasu pracy. Wszystkie faktycznie przepracowane godziny były wyrównywane przez stronę przeciwną w sześciomiesięcznym okresie odniesienia, w związku z czym po upływie tego okresu odniesienia nie było dodatkowych godzin zwykłego wymiaru czasu pracy.

4. Strona przeciwna wypłaciła skarżącemu wynagrodzenie i dodatki zgodnie z regulaminem wewnętrznym w sprawie czasu pracy, który w art. 16 stanowi, że stała gotowość do pracy wiąże się z osiągalnością pracownika poza godzinami pracy drogą telefoniczną lub za pomocą innych środków, aby w razie potrzeby zapewnić możliwość dotarcia do miejsca pracy. Strona przeciwna sprzeciwiła się uznaniu tego okresu za dyżur. Zgodnie z art. 8 wymienionego wyżej regulaminu wewnętrznego dyżur oznacza okres, w którym pracownik nie może swobodnie dysponować swoim czasem i musi być do dyspozycji w miejscu pracy określonym przez kierownika zespołu, aby mógł rozpocząć swoją zwykłą pracę lub określone czynności i zadania związane z jego pracą.

II. Postępowanie i argumenty stron

5. Skarżący wniósł pozew o zapłatę różnic w wynagrodzeniu należnych z różnego tytułu. Przedmiotem rozstrzygnięcia Vrhovno sodišče w postępowaniu kasacyjnym jest pozew o zapłatę za czas, w którym skarżący był zobowiązany do pozostawania w stałej gotowości do pracy (sześć godzin), a dokładnie w wysokości określonej dla pracy przekraczającej zwykły wymiar czasu pracy (godziny nadliczbowe na kwotę brutto 53 985,02 EUR). Skarżący stwierdził, że strona przeciwna powinna była wliczyć do czasu pracy, to znaczy uznać za rzeczywistą pracę również okres stałej gotowości do pracy, podczas którego zasadniczo skarżący był wolny, niezależnie od tego, czy w tym czasie wykonywał jakieś konkretne zadania związane z pracą, czy też ich nie wykonywał. Na poparcie swojego żądania skarżący podniósł okoliczność, że mieszkał on w miejscu, w którym wykonywał pracę, i że z tego powodu powinno się uznać, iż był on obecny w miejscu pracy przez cały czas, w rzeczywistości 24 godziny dziennie. Zdaniem skarżącego w ramach układu zbiorowego pracy nie uwzględniono wszystkich wysiłków związku zawodowego pracowników radiofonii i telewizji, mających na celu uregulowanie sytuacji pracowników w centrach nadawczych. Strona przeciwna przyjęła regulamin w sprawie czasu pracy (w 2011 r.), w którym zdefiniowała pozostawanie w stałej gotowości do pracy jako czas niewliczany do czasu pracy. Jednakże charakter [Or. 4] pracy i pobytu w centrach nadawczych był taki, że skarżący nie mógł swobodnie dysponować swoim czasem nawet w okresach wolnych od pracy, ponieważ w czasie pozostawania w gotowości do pracy, gdy było to konieczne, musiał odpowiadać na wezwania i dotrzeć do miejsca pracy w ciągu godziny. Biorąc pod

uwagę, że w lokalizacjach CN nie było zbyt wielu możliwości spędzania czasu wolnego, najczęściej skarżący pozostawał cały czas w pomieszczeniach CN. Skarżący twierdzi, że należałoby uznać ten czas za pełnienie dyżuru, a zatem za rzeczywiste wykonywanie pracy i w związku z tym należałoby wypłacić wynagrodzenie za ów czas, ponieważ przekraczał on zwykły wymiar czasu pracy, jak za pracę przekraczającą zwykły wymiar czasu pracy (godziny nadliczbowe), chociaż formalnie strona przeciwna nie wydała polecenia i nie zażądała pełnienia dyżuru, a zatem fizycznej obecności w miejscu pracy w ciągu wspomnianych sześciu godzin.

6. Strona przeciwna sprzeciwiła się powództwu skarżącego. Stwierdziła ona, że po dwunastu godzinach świadczenia obowiązku pracy skarżący nie pełnił dyżuru, ponieważ był wolny lub był w stanie stałej gotowości do pracy, której nie wlicza się do czasu pracy. Strona przeciwna naliczyła i wypłaciła skarżącemu dodatek do wynagrodzenia za pozostawanie w stałej gotowości do pracy (a ponadto dodatek za nieregularne rozłożenie czasu pracy) zgodnie z wewnętrznym regulaminem w sprawie czasu pracy.
7. Sąd pierwszej instancji oddalił pozew o zapłatę z tytułu nadliczbowych godzin pracy [...]. Orzekł on, że biorąc pod uwagę charakter obowiązków skarżącego w czasie pozostawania w stałej gotowości, nie można uznać tego okresu za pełnienie dyżuru. Godziny faktycznie przepracowane zostały wypłacone skarżącemu jako zwykły wymiar czasu pracy, a w ramach redystrybucji czasu pracy zostały wyrównane w ciągu sześciomiesięcznego okresu odniesienia. Natomiast pozostały czas, w którym skarżący znajdował się jedynie w stanie gotowości do pracy i oczekiwał na ewentualne wezwania, nie jest uznawany za faktyczną pracę (faktyczne wykonywanie obowiązków), która powinna być zostać uwzględniona i wynagrodzona jako pełnienie dyżuru, to znaczy z uwagi na to, że przekracza zwykły wymiar czasu pracy, jako praca w godzinach nadliczbowych. W okresie tym nie wymagano od skarżącego fizycznej obecności w miejscu pracy. W związku z tym wspomniany okres uznaje się za pozostawanie w gotowości do pracy, za które skarżący otrzymał odpowiednie wynagrodzenie (20% wynagrodzenia podstawowego), a nie za czas pracy. Strona przeciwna nie wydawała skarżącemu polecenia pełnienia dyżuru ani też nie żądała od pracownika pozostawania w miejscu pracy w czasie gotowości do pracy. Zdaniem sądu pierwszej instancji, jeżeli skarżący z własnej woli pozostawał w miejscu pracy, to znaczy w pomieszczeniach CN, nie może to stanowić podstawy do uwzględnienia wniesionego przez niego powództwa.
8. Sąd drugiej instancji oddalił w tym zakresie apelację wniesioną przez skarżącego [...]. Sąd ten orzekł, że w okresie, za który skarżący żąda wynagrodzenia tytułem pracy przekraczającej zwykły wymiar czasu pracy ze względu na to, iż pełnił dyżur, nie otrzymał on polecenia pełnienia dyżuru, ani też strona przeciwna nie żądała od niego fizycznej obecności w miejscu pracy, lecz jedynie powrotu do miejsca pracy w ciągu jednej godziny, jeżeli zaszłaby taka potrzeba. Okoliczność, że skarżący pozostawał [Or. 5] w CN po dwunastu godzinach zwykłego wymiaru czasu pracy, nie uważa się za pełnienie dyżuru, nawet jeśli po tym czasie skarżący

nie wracał do domu, to znaczy nie „schodził do doliny”. Spoczywający na skarżącym obowiązek pracy w tym okresie odpowiada definicji pozostawania w stałej gotowości do pracy w rozumieniu art. 16 regulaminu w sprawie czasu pracy strony przeciwnej. Faktyczna (zwykła) praca trwała dwanaście godzin. Czas ten został uznany przez stronę przeciwną za zwykły wymiar czasu pracy, za który wypłaciła ona skarżącemu odpowiednie wynagrodzenie. Strona przeciwna uznała za zwykły wymiar czasu pracy również faktycznie przepracowany czas pracy, którą skarżący wykonywał, gdy na wezwanie musiał stawić się w miejscu pracy w sytuacji, gdy pozostawał w stanie gotowości do pracy, i w związku z tym wypłaciła mu wynagrodzenie. Skarżący wykorzystał te godziny w ramach wyrównania w sześciomiesięcznym okresie odniesienia. Sąd drugiej instancji wyjaśnił również, że wyroki Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (zwanego dalej „Trybunałem”) w sprawach C-303/98, Simap, i C-151/02, Jaeger, nie dotyczyły w pełni porównywalnych sytuacji.

9. Skarżący wniósł do sądu odsyłającego skargę kasacyjną, w której stwierdził, że strona przeciwna nie określiła wyraźnie czasu pracy i czasu trwania zmian, lecz pozostawiła obu pracownikom w CN możliwość porozumienia się w tym względzie. Skarżący twierdzi, że sąd błędnie zrozumiał pojęcie faktycznie przepracowanego czasu, ponieważ w ocenie skarżącego nie jest to tylko czas, w którym pracownik faktycznie wykonuje pracę, lecz także cały czas, przez który jest on obecny w miejscu wskazanym przez pracodawcę. Poprzez harmonogram czasu pracy strona przeciwna w rzeczywistości określała kilkudniowe zmiany pracy skarżącego. Strona przeciwna nadużyła instytucji pozostawania w stałej gotowości do pracy w celu pozbawienia skarżącego wynagrodzenia za czas, w którym skarżący musiał być dyspozycyjny. W okresie, w którym obowiązywała „zmiana kilkudniowa”, skarżący nie mógł dysponować swoim czasem, ponieważ znajdował się albo na górze Pohorje, albo na górze Krvavec, dlatego nie zgadza się on z argumentem, że w okresie tym nie wykonywał pracy. Skarżący twierdzi, że stała gotowość do pracy, to znaczy stała obecność na terenie CN oznacza, że w rzeczywistości pracował on (co najmniej) osiemnaście godzin dziennie, natomiast stała obecność w CN była wymagana ze względu na to, iż konieczne było pozostawanie w centrach nadawczych na całodobowych zmianach.

III. Przepisy krajowe

10. Zakon o delovnih razmerjih [ustawa kodeks pracy] (ZDR-1; Uradni list RS nr 21/2013 i nast.) definiuje czas pracy w art. 142, który stanowi, co następuje:

„Artykuł 142

1. Czas pracy to faktycznie przepracowany czas i czas przerwy zgodnie z art. 154¹ niniejszej ustawy, a także czas uzasadnionych nieobecności w pracy zgodnie z ustawą i układem zbiorowym lub ogólnym aktem prawnym.

¹ Artykuł 154 ZDR-1 reguluje kwestię przerw w czasie pracy, które są wliczane do czasu pracy.

[Or. 6]

2. Cały czas, przez jaki pracownik pracuje, stanowi faktycznie przepracowany czas, który należy rozumieć jako okres, w którym pracownik jest do dyspozycji pracodawcy i wykonuje swoje obowiązki wynikające z umowy o pracę.

3. Faktycznie przepracowany czas stanowi podstawę obliczenia wydajności pracy”.

11. Układ zbiorowy dla sektora publicznego (CCSP; Ur. 1. RS nr 57/2008 i nast.)² stanowił w art. 46, co następuje:

„Pracownik sektora publicznego ma prawo do dodatku do wynagrodzenia za okres stałej gotowości do pracy w wysokości 20% stawki godzinowej wynagrodzenia podstawowego. Okresy stałej gotowości do pracy pracownika sektora publicznego nie są wliczane do czasu pracy”.

12. Regulamin wewnętrzny RTV (strony przeciwnej) w sprawie czasu pracy z dnia 22 grudnia 2010 r. stanowi:

„Artykuł 6

W ramach jednostek lub działów administracyjnych dozwolone jest wprowadzenie dyżuru lub innej formy pozostawania w stałej gotowości do pracy na wezwanie, jeżeli wymaga tego konieczność wykonania określonej pracy bez przerwy, w określonym dniu lub w określonym terminie z przyczyn związanych z ochroną w obliczu klęsk żywiołowych lub innych wypadków bądź z powodu wyjątkowych okoliczności niezależnych od woli pracodawcy, którym pracodawca ten nie może zapobiec.

Artykuł 8

Dyżury to okresy, w których pracownik nie może swobodnie dysponować swoim czasem i musi pozostawać do dyspozycji w jego miejscu pracy lub w innym miejscu pracy określonym przez przełożonego w taki sposób, aby pracownik ten mógł rozpocząć swoją zwykłą pracę lub wykonać określone czynności i zadania związane z jego pracą. Czas spędzony przez pracownika na dojazdy pojazdami jako pasażer również uznaje się za dyżur.

Artykuł 9

Cały czas spędzony na dyżurze uznaje się za czas pracy.

[Or. 7]

² [...] [uwagi dotyczące brzmienia układu zbiorowego mającego zastosowanie do sporu rozpatrywanego w postępowaniu głównym]

Artykuł 16

W odniesieniu do pracownika okres stałej gotowości do pracy na wezwanie może zostać określony na podstawie procesu produkcji i rocznego podziału pracy na poziomie jednostek organizacyjnych (JO) lub jednostek produkcji programów (JPP). Stała gotowość do pracy wiąże się z osiągalnością pracownika poza godzinami pracy drogą telefoniczną lub za pomocą innych środków, aby w razie potrzeby zapewnić możliwość dotarcia do miejsca pracy. Maksymalny dopuszczalny czas dotarcia do miejsca pracy wynosi jedną godzinę. Polecenie stałej gotowości do pracy musi być wydane na piśmie i uzgodnione z pracownikiem z wyprzedzeniem co najmniej dwóch dni. Polecenie pisemne (formularz 5) dotyczące okresu stałej gotowości do pracy może być wydawane raz w miesiącu, raz w tygodniu lub codziennie.

Okresy pozostawania w stałej gotowości do pracy nie są wliczane do czasu pracy pracownika”.

IV. Uzasadnienie odesłania prejudycjalnego

13. Przedmiotem niniejszego sporu pracowniczego jest wynagrodzenie za czas spędzony przez skarżącego w stanie stałej gotowości do pracy. Tutejszy sąd jest świadomy tego, że kwestia wynagrodzenia nie jest objęta zakresem zastosowania dyrektywy 2003/88. Jednakże w celu rozstrzygnięcia skargi kasacyjnej wniesionej przez skarżącego tutejszy sąd stwierdza, że możliwe jest wydanie orzeczenia co do zasadności powództwa wniesionego przez wspomnianego skarżącego dopiero po uzyskaniu odpowiedzi na pytania podniesione w niniejszym postępowaniu. Ze względu na szczególny charakter rozpatrywanej sprawy nie można znaleźć w pełni jasnej odpowiedzi w wyrokach, które dotyczyły podobnych kwestii, a mianowicie w wyrokach wydanych w następujących sprawach:
- Simap (C-303/98), w którym Trybunał uznał fizyczną obecność i dyspozycyjność pracownika w miejscu pracy za świadczenie specjalistycznych usług, takich jak wykonywanie obowiązków związanych z pracą, nawet jeśli faktycznie wykonywane czynności różnią się w zależności od okoliczności (dyżury personelu medycznego),
 - Jaeger (C-151/02), w którym Trybunał orzekł, że jedynie czas związany z faktycznym wykonywaniem obowiązków uznaje się za „czas pracy” w rozumieniu dyrektywy w sytuacji, w której pracownik otrzymał polecenie, aby był w gotowości do pracy na wezwanie i stale osiągalny, bez konieczności pozostawania w miejscu pracy, oraz w której jednak pracownik, pozostając do dyspozycji pracodawcy, gdyż musi być osiągalny, może dysponować swoim czasem z mniejszymi ograniczeniami i skupić się na swoich sprawach,

[Or. 8]

- Tyco (C-266/14), w którym Trybunał orzekł, że za czas pracy uznaje się również czas, który pracownik poświęca na dojazd pojazdem do pracy, gdyż praca jest wykonywana w terenie, a do obowiązków związanych z pracą należy także przejazd do siedzib klientów, w których pracownik wykonuje pracę,
 - Matzak (C-518/15), w którym Trybunał orzekł, że również pozostawanie w gotowości do pracy strażaka, który musi stale być w gotowości do pracy w miejscu zamieszkania oraz ma obowiązek stawienia się w miejscu pracy w ciągu ośmiu minut od wezwania, stanowi czas pracy, niezależnie od okoliczności, że jego dojazdy i możliwość dysponowania własnym czasem wolnym są ograniczone z uwagi na obowiązek związany z pozostawaniem w gotowości do pracy, przy czym w tym kontekście istotne są dwie okoliczności, a mianowicie, że pracownik musi być w miejscu zamieszkania w okresie pozostawania w gotowości do pracy (w wyznaczonym miejscu), a czas reakcji jest krótki (8 minut).
14. Okoliczności sprawy rozpoznawanej przez sąd odsyłający różnią się od okoliczności spraw, o których mowa powyżej, ze względu na szczególny charakter wykonywanej pracy i lokalizację miejsca wykonywania pracy. W niniejszej sprawie rozpatrywane są centra nadawcze zlokalizowane w trudno dostępnych miejscach, zwłaszcza w przypadku niekorzystnych warunków pogodowych. CN w Pohorje znajduje się na wysokości 1 050 m n.p.m., natomiast CN w Krvavcu jest położone na wysokości 1 740 m n.p.m., w związku z czym gdy pracownicy są wyznaczani do pracy w tych centrach nadawczych, przebywają tam cały czas. W tych miejscach możliwości spędzania wolnego czasu są ograniczone. Co więcej, jedno z dwóch miejsc jest tak bardzo oddalone od miejsca zwykłego pobytu skarżącego, że nie ma nawet teoretycznej możliwości powrotu do domu, gdy warunki pogodowe są bardziej korzystne. Tutejszy sąd uważa, że sytuacja skarżącego różni się od sytuacji pracowników w sprawach rozpatrywanych już przez Trybunał. Vrhovno sodišče Republike Slovenije wskazuje, że różnica w porównaniu ze sprawą Simap (C-303/98) polega na tym, iż w niniejszej sprawie fizyczna obecność skarżącego i jego dyspozycyjność w miejscu pracy w czasie pozostawania w gotowości do pracy nie były konieczne i wymagane, chyba że potrzebna była interwencja. W porównaniu ze sprawą Jaeger (C-151/02), która wykazuje największe podobieństwa do niniejszej sprawy, tutejszy sąd dostrzega różnicę w tym, że skarżący miał więcej ograniczeń w dysponowaniu swoim czasem i skupieniu się na swoich sprawach ze względu na lokalizację samych miejsc (a nie dlatego, że musiał być osiągalny). Strona przeciwna nie określiła konkretnego miejsca, w którym miał się znajdować skarżący. Powód, dla którego skarżący mieszkał w miejscu, w którym wykonywał pracę, nie wynikał z okoliczności, że musiał on być dyspozycyjny w okresach pozostawania w gotowości do pracy, lecz z cech geograficznych miejsca, w którym praca była wykonywana. Tutejszy sąd dostrzega różnicę w porównaniu z okolicznościami faktycznymi sprawy Tyco (C-266/14) w tym, że nie można przyrównać dojazdu do siedzib klientów w ramach pracy do sytuacji pozostawania w gotowości do pracy. Wreszcie, zdaniem tutejszego sądu różnica

w stosunku do sprawy Matzak (C-518/15) wynika z okoliczności, że skarżący nie był zobowiązany do pozostawania w określonym miejscu, a ponadto miał on znacznie dłuższy czas reakcji na wezwanie.

[Or. 9]

15. Tutejszy sąd przedkłada następujące pytania do Trybunału:

- Czy art. 2 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że w okolicznościach takich jak będące przedmiotem niniejszego postępowania za czas pracy uznaje się stałą gotowość do pracy, podczas której pracownik wykonujący swoją pracę w radiowo-telewizyjnym centrum nadawczym, w okresie, w którym jest wolny od pracy, (gdy jego fizyczna obecność w miejscu pracy nie jest konieczna), musi być osiągalny na wezwanie i, jeśli to konieczne, stawić się w miejscu pracy w ciągu jednej godziny?
- Czy w okolicznościach takich jak będące przedmiotem niniejszego postępowania fakt, iż pracownik przebywa w mieszkaniu przydzielonym w miejscu, w którym wykonuje on swoją pracę (w radiowo-telewizyjnym centrum nadawczym), gdyż cechy geograficzne tego miejsca uniemożliwiają (lub utrudniają) powrót do domu każdego dnia („zejście do doliny”), ma wpływ na definicję charakteru stałej gotowości do pracy?
- Czy odpowiedź na dwa powyższe pytania powinna być inna w przypadku gdy chodzi o miejsce, w którym możliwości spędzania czasu wolnego są ograniczone ze względu na cechy geograficzne miejsca lub w którym pracownik ma większe ograniczenia w dysponowaniu własnym czasem wolnym i skupieniu się na swoich sprawach (w porównaniu z pobytem w domu)?

[...]