

Anonimizált változat

Fordítás

C-580/19 – 1

C-580/19. sz. ügy

Előzetes döntéshozatal iránti kérelem

A benyújtás napja:

2019. július 30.

A kérdést előterjesztő bíróság:

Verwaltungsgericht Darmstadt (Németország)

Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat kelte:

2019. február 21.

Felperes:

RJ

Alperes:

Stadt Offenbach am Main

[omissis]

**VERWALTUNGSGERICHT DARMSTADT (DARMSTADTI
KÖZIGAZGATÁSI BÍRÓSÁG)**

VÉGZÉS

Az

RJ,

[omissis] Biebergemünd,

felperes,

[omissis]

és

HU

a Stadt Offenbach am Main, [omissis] Offenbach am Main, [omissis] alperes

között

ügyeletért/készenlétért fizetendő díjazás **tárgyában**

folyamatban levő közigazgatási peres eljárásban

a Verwaltungsgericht Darmstadt (darmstadti közigazgatási bíróság, Németország)
– [omissis]

[omissis] a következőképpen határozott: **[eredeti 2. o.]**

Az EUMSZ 267. cikk alapján előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti az Európai Unió Bírósága elé:

- 1. Úgy kell-e értelmezni a 2003/88/EK irányelv 2. cikkét, hogy a készenléti idő, amely alatt a munkavállalót az a kötelezettség terheli, hogy bevetési ruházatban, a bevetési járművel húsz percen belül érje el a szolgálati helye szerint város határát, munkaidőnek minősül, noha a munkáltató nem határozta meg a munkavállaló tartózkodási helyét, a munkavállaló azonban mind tartózkodási helye megválasztását, mind azon lehetőségét illetően, hogy személyes és társadalmi szükségleteire fordítsa az idejét, jelentős mértékű korlátozásokkal szembesül?**
- 2. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdésre adandó igenlő válasz esetén:**

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdésben leírt körülmények között úgy kell-e értelmezni a 2003/88/EK irányelv 2. cikkét, hogy a munkaidő fogalmának meghatározása során azt is figyelembe kell venni, hogy a munkáltató által meg nem határozott helyen töltendő készenlét során rendszeresen kell-e, illetve milyen rendszeresen kell számítani a szolgálatra történő igénybevételre?

Indokolás

I.

- 1 Az alapeljárásban részes felek között az vitás, hogy munkaidőnek minősül-e a készenléti idő, amelyet az Offenbach am Maini tűzoltóság tűzoltásvezetői teljesítenek.
- 2 A felperes köztisztviselő, aki az Offenbach am Maini tűzoltóságnál tűzoltóként („Brandamtsrat” besorolásban) teljesít szolgálatot.

- 3 A felperesnek általános szolgálata mellett az offenbachi tűzoltóságnál alkalmazandó jogszabályok alapján rendszeresen ügynevezett tűzoltásvezető tisztviselői (Beamter vom Einsatzleitdienst) szolgálatot kell teljesítenie. **[eredeti 3. o.]**
- 4 A tűzoltásvezető tisztviselői szolgálat alatt a felperesnek az offenbachi tűzoltóság bevetési szolgálati utasítása szerint állandóan elérhetőnek kell lennie, bevetési ruházatát készen kell tartania, és az alperes által rendelkezésre bocsátott bevetési jármű közelében kell tartózkodnia. A szolgálat tartama alatt a felperesnek hívásokat kell fogadnia, amelyekkel őt mint tűzoltásvezetőt eseményekről tájékoztatják, amelyekkel kapcsolatban döntéseket kell hoznia. Bizonyos helyzetekben a felperesnek ki kell vonulnia a beavatkozási helyszínre vagy a szolgálati helyre. A tűzoltásvezető tisztviselői szolgálat alatt a felperesnek tartózkodási helyét úgy kell megválasztania, hogy riasztás esetén a bevetési járművel, bevetési ruházatban 20 percen belül elérje Offenbach város határát.
- 5 Egy ilyen tűzoltásvezető tisztviselői szolgálat hét közben 17.00-tól a következő napon 07.00-ig tart. Hétfégen a tűzoltásvezető tisztviselői szolgálat pénteken 17.00-tól hétfőn 07.00-ig tart. A hétfégi szolgálatra sor kerülhet nappali szolgálatban teljesített, 42 munkaórás hetet követően. A felperes évente átlagosan 10–15 hétfégen teljesít tűzoltásvezető tisztviselői szolgálatot. A 2013. január 1. és 2015. december 31. közötti időszakban a felperes összesen 126 alkalommal teljesített tűzoltásvezető tisztviselői szolgálatot. Ennek során 20 riasztásra, illetve bevetésre került sor. Hároméves átlagban így a teljesített tűzoltásvezető tisztviselői szolgálat alatt évente 6,67 riasztásra került sor.
- 6 A felperes kérte a tűzoltásvezető tisztviselői szolgálat munkaidőként történő elismerését és ennek megfelelő díjazását. Ezt az alperes 2014. augusztus 6-i határozatával elutasította, mivel az alperes a tűzoltásvezető tisztviselői szolgálatot nem tekinti munkaidőnek.
- 7 2015. július 31-én a felperes keresetet indított a kérdést előterjesztő bíróság előtt.
- 8 A felperes azt az álláspontot képviseli, hogy a tűzoltásvezető tisztviselői szolgálat munkaidő. A készenléti idő akkor is munkaidőnek tekinthető, ha a munkavállaló tartózkodási helyét ugyan nem a munkáltató határozza meg, a munkáltató azonban nagyon rövid időtartamot határoz meg, amelyen belül a munkavállalónak munkába kell állnia. Ebben az esetben is hiányzik a tartózkodási hely szabad megválasztása, még a tartózkodási hely konkrét meghatározása nélkül is. A felperes rámutat, hogy a tűzoltásvezető tisztviselői szolgálat szabadidejének nagyon jelentős mértékű korlátozását valósítja meg. A 20 perces időtartam betartása érdekében riasztás esetén a gépjárművel azonnal el kell indulnia lakóhelyéről, így nem folytathat olyan tevékenységeket, amelyeket nem lehet félbeszakítani. Ha elhagyja **[eredeti 4. o.]** otthonát, csak olyan tevékenységeket folytathat, amelyek során gépjárműve közvetlen közelében tartózkodik. Így e szolgálat alatt nem mehet futni vagy kerékpározni, mivel ebben az esetben nem lenne biztosított, hogy a rövid 20 perces bevetési időt be tudja tartani. A

feleségével és gyermekeivel folytatott szabadidős tevékenységek megválasztása során is jelentős mértékű korlátozásokkal szembesül. Így nincs lehetőség arra, hogy a gyermekeivel kirándulni menjen, mivel a gyermekeket ott kellene hagynia, ha útközben bevetésre hívják. Ennek megfelelően a tűzoltásvezető tisztviselői szolgálat alatt mind tartózkodási helye megválasztását, mind tevékenysége megválasztását illetően jelentős korlátozásokat tapasztal.

- 9 A felperes azt kéri, hogy a kérdést előterjesztő bíróság
1. helyezze hatályon kívül a 2014. augusztus 6-i határozatot a panasz elutasításáról szóló 2015. november 2-i határozat formájában,
 2. állapítsa meg, hogy a felperes által az Offenbacher tűzoltóságnál tűzoltásvezetőként teljesített készenlét (tűzoltásvezető tisztviselői szolgálat) teljes mértékben munkaidőként értékelendő és ekként díjazandó,
 3. kötelezze az alperest arra, hogy a 2013. október 11. és 2015. december 31. közötti időszakban tűzoltásvezetőként teljesített szolgálatért bruttó 27 878,16 eurót fizessen a felperesnek,
 4. minősítse szükségesnek meghatalmazott bevonását az előzetes eljárásba.
- 10 Az alperes azt kéri, hogy a kérdést előterjesztő bíróság
utasítsa el a keresetet.
- 11 Az alperes álláspontja szerint a tűzoltásvezető tisztviselői szolgálat nem minősül munkaidőnek. A felperes nem köteles arra, hogy az alperes által meghatározott, a magánszférán kívül eső helyen tartózkodjon. A városhatár elérésére vonatkozó, törvényben meghatározott húsz perces időtartam megfelelő területet biztosít a felperesnek, amelyen belül szabadon mozoghat, különösen azon körülmény alapján, hogy a bevetési jármű figyelmeztető jelzés használata esetén a közúti közlekedésben különleges jogokkal rendelkezik. Egy előre tervező tisztviselőtől elvárható, hogy az elérhető helyen történő rendelkezésre állás során csak olyan tevékenységeket folytasson, amelyek bevetés esetén következmények nélkül megszakíthatók. Ezenkívül **[eredeti 5. o.]** a munkaidőként történő minősítéshez hiányzik a Bundesverwaltungsgericht (szövetségi közigazgatási bíróság, Németország) által megkövetelt rendszeres igénybevétele.

II.

- 12 A jogvitát [omissis] a 2019. február 21-i végzéssel fel kellett függeszteni. A végzés rendelkező részében megfogalmazott kérdéseket az EUMSZ 267. cikk alapján az Európai Unió Bírósága elé kell terjeszteni előzetes döntéshozatal céljából.

- 13 Ezek a kérdések 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. cikke 1. pontjának az értelmezésére vonatkoznak.
- 14 Az irányelv értelmezése céljából előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések relevánsak, és a Bíróság általi tisztázást igényelnek. [omissis]

1. Jogi háttér

a) Az uniós jog

- 15 A 2003/88 irányelv 2. cikkének („Meghatározások”) 1. és 2. pontja a következőket írja elő: „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”.

b) A német jog

- 16 A német jog terminológiai szempontból különbséget tesz a munkaidőnek minősülő ügyelet (Bereitschaftsdienst) és a munkaidőnek nem minősülő, készenlét (Rufbereitschaft) fogalma között. A kérdést előterjesztő bíróság az alábbiakban a készenléti *idő* fogalmát használja semleges fogalomként, amennyiben nem kíván a munkaidőként történő minősítéssel kapcsolatos állásfoglalásra utalni. **[eredeti 6. o.]**
- 17 [omissis].
- 18 [omissis] [A hiányzó törvényi szabályozásra való utalás]
- 19 A Bundesverwaltungsgericht (szövetségi közigazgatási bíróság) ítélezési gyakorlata szerint akkor van szó munkaidőként értékelendő ügyeletről, ha a tisztviselőnek a munkáltatója által meghatározott, a magánszférán kívül eső helyen kell rendelkezésre állnia a bármikori haladéktalan bevetés céljára, és a tapasztalatok alapján számítani kell a munkáltató által szolgálatra történő igénybevételekre [omissis].
- 20 A [omissis] 2013. december 17-i Verordnung über die Organisation, Mindeststärke und Ausrüstung der öffentlichen Feuerwehren (a hivatásos tűzoltóság szervezetéről, legkisebb létszámáról és felszereléséről szóló rendelet) [omissis] mellékletében többek között a következőket rögzíti:

- 21 „A 2. fokozat szerinti felszerelést, az ahhoz szükséges személyzettel együtt, főszabály szerint a riasztástól számított 20 percen belül be kell vetni a beavatkozás helyszínén [...]”
- 22 Az alperes közlése szerint Offenbach város veszélyességi potenciáljának kezelése érdekében első riasztásként rendszeresen a 2. fokozat szerinti felszerelést és személyzetet kell riasztani.
- 23 Az offenbachi tűzoltóság tűzoltásvezetői szolgálatát az Einsatzdienstverfügung der Feuerwehr Offenbach (az offenbachi tűzoltóság bevetési szolgálati utasítása) (2018. június 18-i változat) 103. része szabályozza. Ezt az offenbachi tűzoltóság parancsnoka [omissis] adta ki a **[eredeti 7. o.]** fent említett, a hivatásos tűzoltóság szervezetéről, legkisebb létszámáról és felszereléséről szóló rendeletben szereplő időbeli követelmény tartalmi végrehajtásaként. A bevetési szolgálati utasítás úgy rendelkezik, hogy a tűzoltásvezetői szolgálat tisztviselőjének riasztása esetén e tisztviselő haladéktalanul, különleges jogok és a más járművek által biztosított akadálytalan haladáshoz való jog igénybevételével kivonul a beavatkozás helyszínére.
- 24 A bevetési szolgálati utasítás 6. oldala a tűzoltásvezető tisztviselőt a tűzoltásvezető tisztviselői szolgálat során terhelő kötelezettségeket illetően a következőket rögzíti:
- 25 „A tűzoltásvezető tisztviselő szolgálatát elérhető helyen történő rendelkezésre állás keretében látja el, és tartózkodási helyét e szolgálat ellátása alatt úgy kell megválasztania, hogy betartsa a 20 perces beavatkozási időt. Ez a szabály betartottnak minősül, ha a tisztviselő különleges jogok és a más járművek által biztosított akadálytalan haladáshoz való jog igénybevételével a tartózkodási helye és Offenbach am Main város határa közötti 20 perces menetidőt tart be. Ez az idő közepes sűrűségű forgalom és rendes út- és időjárási viszonyok mellett érvényes.”

2. Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elfogadhatósága

- 26 [omissis]
- 27 A Bíróság már megállapította, hogy az állami tűzoltóság beavatkozó erői által gyakorolt tevékenységek a 2003/88 irányelv hatálya alá tartoznak (2005. július 14-i Personalrat der Feuerwehr Hamburg végzés, C-52/04, EU:C:2005:467, 52. pont).
- 28 A készenlétért járó díjazással kapcsolatos kérdések főszabály szerint nem tartoznak a 2003/88 irányelv hatálya alá (2018. február 21-i Matzak ítélet, C-518/15, ECLI: EU:C:2018:82, 24. pont, további hivatkozásokkal).
- 29 Az a kérdés, hogy a tűzoltásvezető tisztviselői szolgálat a 2003/88 irányelv értelmében munkaidőnek minősül-e, a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő jogvita elbírálása szempontjából jelentőséggel bíró előzetes

kérdés. Annak, hogy az alperest a tűzoltásvezető tisztviselői szolgálat díjazására kötelezzék, amint azt a felperes keresetében [eredeti 8. o.] kérte, a nemzeti jog alapján az az előfeltétele, hogy a felperes a 2003/88 irányelv alapján megengedett maximális heti munkaidő megsértésével olyan tevékenységeket folytasson, amelyeket munkaidőnek kell minősíteni [omissis]. Ebben az esetben a felperest a nemzeti közszolgálati jog szerinti kártérítéshez való jog illetve adott esetben az állam uniós jog alapján fennálló felelőssége alapján szabadidővel történő kiegyenlítéshez, illetve díjazáshoz való jog illetné meg. Ezért azon kérdés tisztázása, hogy a készenléti idő munkaidőnek tekintendő-e, a jogvita eldöntése szempontjából jelentőséggel bíró előzetes kérdés.

- 30 Egyebekben a felperes további, annak megállapítása iránti kérelme, hogy a tűzoltásvezető tisztviselői szolgálat munkaidőnek minősül, nem az esetleges díjazásra vonatkozik, hanem arra irányul, hogy a jövőben az uniós jog alapján megengedett leghosszabb munkaidőt meghaladóan ne hívják be szolgálatra.

3. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdés

- 31 Előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság azon kérdés tisztázását szeretné elérni, hogy a készenléti idő csak akkor minősül-e a 2003/88 irányelv értelmében vett munkaidőnek, ha a munkavállalónak ezen idő alatt a munkáltató által meghatározott helyen kell tartózkodnia, vagy ilyen földrajzi előírás nélkül, a tartózkodási hely szabad megválasztásának korlátozása vagy a munkavállaló szabadidős tevékenységeire vonatkozó *minőségi* korlátozások alapján is lehet szó munkaidőről.
- 32 Ezt a kérdést a Bíróság a 2003/88 irányelv 2. cikkének értelmezésére vonatkozó ítéleteiben még nem döntötte el.
- 33 Eddig a Bíróság azt állapította meg, hogy a munkaidő fennállásához az szükséges, hogy a munkavállalónak a munkáltató által meghatározott helyen kelljen tartózkodnia.
- 34 A Bíróság ítélkezési gyakorlata szerint a 2003/88 értelmében vett „munkaidő” minősítése szempontjából a meghatározó tényező az, hogy a munkavállaló köteles fizikailag jelen lenni a munkáltató által meghatározott helyen, és ott ez utóbbi rendelkezésére állni, hogy [eredeti 9. o.] szükség esetén azonnal képes legyen a megfelelő szolgáltatások nyújtására. Valójában e kötelezettségeket, amelyek következtében az érintett munkavállalók a készenlét ideje alatt nem választhatják meg tartózkodási helyüket, úgy kell tekinteni, mint amelyek feladatuk ellátásához tartoznak (fent hivatkozott Matzak ítélet, 59. pont, további hivatkozásokkal).
- 35 A Bíróság ítélkezési gyakorlata szerint ezzel szemben pihenőidőről van szó, ha a munkavállaló a rendelkezésre állást készenléti rendszer szerint teljesíti, amelynek értelmében folyamatosan elérhetőnek kell lennie, anélkül azonban, hogy kötelessége lenne jelen lenni a munkahelyén. Ugyanis a munkavállaló ebben a helyzetben, még ha munkáltatója rendelkezésére áll is, amennyiben elérhetőnek

kell lennie, kevesebb kötelezettség mellett oszthatja be idejét, és fordíthatja azt saját szükségleteire (fent hivatkozott Matzak ítélet, 60. pont).

- 36 A Bíróságnak a (fent hivatkozott) Matzak ügyben kellett először válaszolnia arra a kérdésre, hogy azt a készenléti időt, amelyet a munkavállaló otthonában tölt, szintén munkaidőnek kell-e tekinteni. A Bíróság erre a kérdésre igenlő választ adott olyan körülmények között, amikor a munkavállalót a munkáltató hívásaira való nyolc percen belüli reagálási kötelezettség terhelte, ami jelentős mértékben korlátozta más tevékenység végzésének a lehetőségét.
- 37 A jelen ügyben az a kérdés merül fel, hogy a készenléti idő akkor is munkaidőnek tekinthető-e, ha a munkavállalónak ugyan nem kell a munkáltató által pontosan meghatározott helyen tartózkodnia, a munkáltató által előírt egyéb időbeli és tartalmi feltételek miatt azonban a munkavállaló tartózkodási helyének megválasztását és arra való lehetőségét illetően, hogy személyes és társadalmi szükségleteire fordítsa az idejét, jelentős mértékű korlátozásokkal szembesül.
- 38 A Bíróság a Matzak ügyben hozott ítéletében a készenléti munkaidőként történő minősítését két szempontra alapította: egyrészt arra a körülményre, hogy a munkavállaló köteles a munkáltató által meghatározott helyen (az adott ügyben: otthon) tartózkodni, és másrészt a munkavállaló azon lehetőségének korlátozására, hogy személyes és társadalmi szükségleteire fordítsa az idejét, ami annak szükségességéből következett, hogy nyolc percen belül beérjen a munkahelyre (fent hivatkozott Matzak ítélet, 63. pont). **[eredeti 10. o.]**
- 39 A Bíróság Matzak ügyben megfogalmazott állításai a kérdést előterjesztő bíróság véleménye szerint nem zárják ki, hogy a készenléti idő a jelen esetben fennállóakhoz hasonló körülmények között, amikor a munkáltató ugyan nem ír elő pontos tartózkodási helyet a munkavállaló számára, a munkavállaló tartózkodási helyének szabad megválasztása és szabadidős tevékenysége azonban jelentős mértékben korlátozott, szintén munkaidőnek legyen tekintendő.
- 40 A kérdést előterjesztő bíróság úgy látja, hogy álláspontját alátámasztja Sharpston főtanácsnok Matzak ügyre vonatkozó indítványa (a Matzak ügyre vonatkozó 2017. július 26-i indítvány, C-518/15, ECLI:EU:C:2017:619, 57. és azt követő pontok). A főtanácsnok ott hangsúlyozza, hogy a Bíróság addigi ítélezési gyakorlatában szereplő azon kijelentést, miszerint annak meghatározása során, hogy mi minősül munkaidőnek, a „meghatározó tényező” „az a követelmény, hogy a munkavállaló köteles a munkáltató által meghatározott helyen jelen lenni”, bizonyos fokú óvatossággal kell értelmezni. A főtanácsnok szerint ugyanilyen fontos a munkavállalók által a készenléti ideje alatt eltöltött idő minősége, ami abban nyilvánulhat meg, hogy a magánügyeinek vagy a családjának szentelheti magát (Matzak ügyre vonatkozó indítvány, 57. pont). Sharpston főtanácsnok egyébiránt a Matzak ügy alapjául szolgáló tényállást szintén nem úgy látszott értelmezni, hogy az ott szóban forgó tűzoltónak az otthonában kellett tartózkodnia, hanem csupán azt kellett biztosítani, hogy nyolc percen belül a

tűzoltó-parancsnokságra érjen (lásd különösen az indítvány 8. lábjegyzetét és 46. pontját).

- 41 A Bíróság számára sem irreleváns a munkavállaló rendelkezésére álló idő minősége, amikor a Matzak ügyben hozott ítéletében hangsúlyozza, hogy a munkavállaló azon lehetőségének objektív korlátozása a döntő, hogy személyes és társadalmi szükségleteire fordítsa az idejét (fent hivatkozott Matzak ítélet, 63. pont; a Bíróság a 2011. március 4-i Grigore végzésében [C-258/10, ECLI:EU:C:2011:122, 66. pont] is a saját szükségletekre fordítható idő lehetőségét tekintette döntőnek).
- 42 A kérdést előterjesztő bíróság véleménye szerint akkor lehet szó az irányelv értelmében vett munkaidőről – anélkül is, hogy a munkáltató előírná a munkavállalónak, hogy az ügyelet alatt otthonában [eredeti 11. o.] tartózkodjon –, ha a munkáltató a szolgálatba lépésre vonatkozó időbeli előírás révén földrajzi területet határoz meg, és ennek következtében jelentős mértékben korlátozott a munkavállaló arra való lehetősége, hogy tartózkodási helyét és szabadidős tevékenységét szabadon megválassza. A Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság, Németország) egy határozatában abból indult ki, hogy a húsz percen belül történő munkába állásra vonatkozó kötelezettség esetén – valamely konkrét tartózkodási hely munkáltató általi meghatározásától függetlenül – munkaidőről van szó. A Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság) számára az volt döntő, hogy a munkavállaló tartózkodási helyének és szabadidős tevékenységének szabad megválasztása az előírt rövid idő következtében korlátozott volt [omissis].
- 43 A kérdést előterjesztő bíróság véleménye szerint nem igazolható egyenlőtlen bánásmódot jelentene, ha pusztán azon körülmény alapján, hogy a munkáltató nem határoz meg pontos tartózkodási helyet, elutasítanánk a munkaidő fennállását, noha a munkavállaló számára azon kötelezettség következtében, hogy húsz percen belül bevetési ruházatban, a bevetési járművel meghatározott helyre (itt: Offenbach város határára) érjen el, a szabadidős tevékenységet érintő korlátozások hasonló intenzitást érhetnek el, mint pontos tartózkodási hely előírása esetén. A – munkaidőnek nem minősülő – pusztán készenlétet a munkaidővel szemben az jellemzi, hogy a munkavállaló tartózkodási helyét szabadon választhatja meg, és csak azt kell biztosítani, hogy hamar munkába tudjon állni. Ha azonban az az időtartam, amelyen belül a munkavállalónak munkába kell állnia, nagyon rövid, a pontos tartózkodási hely munkáltató általi meghatározása nélkül sem lehet már szó a tartózkodási hely szabad megválasztásáról. Azt is lehetne mondani, hogy a rövid időtartam előírása révén a munkáltató közvetetten határozza meg a munkavállaló tartózkodási helyét, ami jelentős mértékben korlátozza a munkavállaló egyéni életvitelét. A jelen eljárás felperese e tekintetben a fenti I. pontban leírt, a szabadidős tevékenységét, különösen a gyermekeivel folytatott tevékenységeket érintő korlátozásokról számolt be.

- 44 A kérdést előterjesztő bíróság szerint megfontolandó az is, hogy a munkaidő meghatározásának kérdésével kapcsolatban figyelembe kell venni, hogy a munka digitalizációjára **[eredeti 12. o.]** és a távmunka lehetőségeire tekintettel várhatóan háttérbe fog szorulni a konkrét tartózkodási hely munkáltató általi meghatározása mint a munkaidő meghatározásának ismerve.

4. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett második kérdés

- 45 Előzetes döntéshozatalra előterjesztett második kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság azt kívánja megtudni, hogy a készenléti idők munkaidőként történő minősítése során az ezen idők alatti igénybevétel átlagos gyakorisága is szerepet játszhat-e.
- 46 A Bundesverwaltungsgericht (szövetségi közigazgatási bíróság) a készenléti idők munkaidőként történő besorolása során azt a szempontot vizsgálja, hogy a tapasztalatok alapján számítani kell-e a munkáltató által szolgálatra történő igénybevételre [omissis]. Eszerint a készenléti idők alatt szolgálatra történő igénybevétel tipikus esetben várható gyakorisága a döntő. Ha a készenléti időt csak szórványosan szakítják meg bevetések, nincs szó munkaidőről.
- 47 Az igénybevétel gyakorisága a Bíróság ítélezési gyakorlatában eddig nem játszott szerepet. A 2003/88 irányelv 2. cikke értelmében vett munkaidőnek minősüléshez szükséges egyéb kritériumok fennállása esetén a készenlét alatt ténylegesen végzett munka nem volt releváns (2000. október 3-i Simap ítélet, C-303/98, ECLI:EU:2000:528, 48. pont).
- 48 Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdésre adandó igenlő válasz esetére a kérdést előterjesztő bíróság azon kérdés megválaszolására kéri a Bíróságot, hogy az olyan készenléti idő munkaidőként történő minősítése során, amelyet nem a munkahelyen, de nem is feltétlenül otthon kell tölteni, amely azonban egyéb feltételei miatt a munkavállalók szabadidős tevékenységének jelentős mértékű korlátozásához vezet, szerepet játszhat-e az igénybevétel gyakorisága a munkaidő fennállásának elbírálása során, ami a Bíróság eddig ítélezési gyakorlatából nem tűnik ki. **[eredeti 13. o.]**

[omissis]