

Wersja zanonimizowana

Tłumaczenie

C-580/19 – 1

Sprawa C – 580/19

Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym

Data wpływu:

30 lipca 2019 r.

Oznaczenie sądu odsyłającego:

Verwaltungsgericht Darmstadt (Niemcy)

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

21 lutego 2019 r.

Strona skarżąca:

RJ

Druga strona postępowania:

Stadt Offenbach am Main

[...]

VERWALTUNGSGERICHT DARMSTADT

Postanowienie

W postępowaniu administracyjnosądowym,

w sprawie RJ,

[...] Biebergemünd,

strony skarżącej,

[...]

przeciwko

PL

Stadt Offenbach am Main (miastu Offenbach nad Menem), [...] Offenbach nad Menem, [...] drugiej stronie postępowania,

w przedmiocie wynagrodzenia za czas dyżuru/za pozostawanie w gotowości do pracy

Verwaltungsgericht Darmstadt (sąd administracyjny w Darmstadt) – [...]

[...] postanowił: [Or. 2]

Na podstawie z art. 267 TFUE Trybunałowi Sprawiedliwości Unii Europejskiej zostają przedstawione następujące pytania prejudycjalne:

1. Czy art. 2 dyrektywy 2003/88/WE należy interpretować w ten sposób, że okresy dyżuru, w których pracownik podlega obowiązkowi stawienia się w ciągu dwudziestu minut w ubraniu służbowym i pojazdem służbowym na granicy miasta miejsca zatrudnienia, należy uznać za czas pracy, nawet jeżeli pracodawca nie wyznaczył pracownikowi żadnego miejsca pobytu, jednak pracownik jest znacznie ograniczony w zakresie wyboru miejsca pobytu i możliwości skupienia się na swoich sprawach – w wymiarze zarówno osobistym, jak i społecznym?

2. W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze:

Czy art. 2 dyrektywy 2003/88/WE, w sytuacji takiej jak ta przedstawiona w pierwszym pytaniu prejudycjalnym, należy interpretować w ten sposób, że przy definiowaniu pojęcia czasu pracy należy również wziąć pod uwagę, czy i w jakim zakresie podczas dyżuru, którego miejsce pełnienia nie zostało wyznaczone przez pracodawcę, należy spodziewać się regularnych poleceń wykonywania obowiązków służbowych?

Uzasadnienie

I.

- 1 W postępowaniu głównym uczestnicy spierają się, czy czas dyżuru kierowników operacyjnych straży pożarnej w Offenbach nad Menem powinien być zakwalifikowany jako czas pracy.
- 2 Skarżący jest urzędnikiem państwowym i pełni obowiązki strażaka (tzw. Brandamtsrat – urzędnika trzeciego stopnia) w straży pożarnej w Offenbach nad Menem.

- 3 Oprócz regularnej służby, skarżący musi, zgodnie z przepisami prawnymi mającymi zastosowanie do straży pożarnej w Offenbach, regularnie pełnić tzw. dyżur „urzędnika kierownictwa operacyjnego” (BvE) [**Or. 3**]
- 4 Podczas wykonywania takiego dyżuru BvE skarżący, zgodnie z zarządzeniem o służbie interwencyjnej w straży pożarnej w Offenbach musi być zawsze dostępny, musi mieć przygotowane ubranie służbowe i mieć ze sobą pojazd służbowy dostarczony przez drugą stronę postępowania. W trakcie służby skarżący musi odbierać telefony informujące go jako kierownika operacyjnego o wydarzeniach, w stosunku do których musi podejmować decyzje. W określonych sytuacjach skarżący musi udać się do miejsca operacji lub miejsca pracy. W czasie trwania dyżuru BvE skarżący musi wybrać miejsce pobytu w taki sposób, aby w przypadku alarmu dojechał pojazdem służbowym i w ubraniu służbowym do granicy miasta Offenbach w ciągu 20 minut.
- 5 Taki dyżur BvE trwa w tygodniu od 17.00 do 7.00 następnego dnia. W weekend, dyżur BvE trwa od 17.00 w piątek do 7.00 w poniedziałek. Dyżur weekendowy może następować po 42-godzinnym tygodniu zwykłej pracy. Przeciętnie skarżący pełni dyżur BvE w 10 do 15 weekendów w roku. W okresie od 1.01.2013 r. do 31.12.2015 r. skarżący pełnił dyżur BvE łącznie 126 razy. W tym czasie miało miejsce 20 alarmów względnie wezwań. W ten sposób średnio przez trzy lata w trakcie pełnienia dyżurów BvE co roku zdarzało się 6,67 alarmów.
- 6 Skarżący wniósł o uznanie dyżuru BvE za czas pracy i o odpowiednie wynagrodzenie. Druga strona postępowania oddaliła ten wniosek decyzją z dnia 6.08.2014 r., ponieważ nie uznaje ona dyżuru BvE za czas pracy.
- 7 W dniu 31.07.2015 r. skarżący wniósł skargę do sądu odsyłającego.
- 8 Skarżący uważa, że dyżur BvE stanowi czas pracy. Czas dyżuru można również wtedy uznać za czas pracy, gdy miejsce pobytu pracownika nie zostało wprawdzie wskazane przez pracodawcę, ale pracodawca wyznacza bardzo krótki okres, w którym pracownik musi podjąć pracę. W takim wypadku bowiem także brakuje - nawet pomimo nie wyznaczenia konkretnego miejsca pobytu - swobody wyboru miejsca pobytu. Skarżący wskazuje na fakt, że dyżur BvE stanowi całkiem istotne ograniczenie jego czasu wolnego. Aby dotrzymać dwudziestominutowego terminu, musi on opuścić miejsce swojego zamieszkania bezpośrednio po ogłoszeniu alarmu, tak że nie może wykonywać żadnych czynności, których nie można przerwać. Jeżeli opuszcza on swój dom [**Or. 4**], może wykonywać tylko te czynności, podczas których znajduje się on w bezpośrednim sąsiedztwie swojego pojazdu. Nie może więc w czasie służby ani biegać ani jeździć na rowerze, gdyż w takim wypadku nie może zagwarantować, że będzie w stanie dotrzymać krótkiego, 20-minutowego czasu na stawienie się w gotowości. Jest on również znacznie ograniczony w wyborze zajęć rekreacyjnych z żoną i dziećmi. Na przykład nie są możliwe wycieczki z dziećmi, ponieważ w takim razie musiałby je zostawić same, gdyby został po drodze wezwany do stawienia się w gotowości. W związku z tym, jest on poważnie ograniczony podczas dyżuru BvE, zarówno w

odniesieniu do wyboru miejsca pobytu, jak i w odniesieniu do wyboru wykonywanych czynności.

9 Strona skarżąca wnosi o:

1. uchylenie decyzji z dnia 06.08.2014 r. w brzmieniu nadanym decyzją wydaną na skutek sprzeciwu z dnia 02.11.2015 r.,
2. stwierdzenie, że dyżur wykonywany przez skarżącego jako kierownika operacyjnego (dyżur BvE) w straży pożarnej w Offenbach powinien zostać uznany w całości za czas pracy i powinien być wynagradzany,
3. zasądzenie od drugiej strony postępowania na rzecz skarżącego kwoty 27 878,16 EUR brutto za dyżury pełnione w charakterze kierownika operacyjnego w okresie od dnia 11.10.2013 r. do dnia 31.12.2015 r.,
4. stwierdzenie, że udział pełnomocnika w sprawdzającym postępowaniu administracyjnym, przed wszczęciem postępowania sądowego jest konieczny.

10 Druga strona postępowania wnosi o:

oddalenie skargi.

11 Zdaniem drugiej strony postępowania dyżur BvE nie stanowi czasu pracy. Skarżący nie ma obowiązku pozostawania w gotowości poza jego obszarem prywatnym, w miejscu wskazanym przez drugą stronę postępowania. Wyznaczony dwudziestominutowy termin na dotarcie do granicy miasta wskazuje skarżącemu obszar o odpowiednim promieniu, w którym może on się swobodnie poruszać - w szczególności przy uwzględnieniu faktu, że pojazd służbowy posiada specjalne uprawnienia w ruchu drogowym w przypadku korzystania z sygnałów alarmowych. Od starannie planującego urzędnika można oczekiwać, że będzie on wykonywał podczas pozostawania w gotowości do pracy tylko te czynności, które mogą zostać bez konsekwencji przerwane w przypadku zawezwania. Ponadto brakuje tu [Or. 5] regularności poleceń wykonywania obowiązków wymaganej przez Bundesverwaltungsgericht (federalny sąd administracyjny) dla zakwalifikowania jako czas pracy.

II.

- 12 Postępowanie zostało zawieszono [...] postanowieniem z dnia 21.02.2019 r. Konieczne jest wystąpienie z wnioskiem do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej na podstawie art. 267 TFUE o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym w przedmiocie pytań sformułowanych w sentencji postanowienia.
- 13 Pytania te dotyczą wykładni art. 2 pkt 1 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. 2003, L 299, s. 9).

- 14 Przedłożone pytania dotyczące wykładni dyrektywy są istotne dla rozstrzygnięcia oraz wymagają wyjaśnienia przez Trybunał.[...]

1. Ramy prawne

a) Prawo Unii

- 15 Artykuł 2 („Definicje”) dyrektywy 2003/88 stanowi w pkt 1 i 2: „Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje:

- 1) „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;
- 2) „okres odpoczynku” oznacza każdy okres, który nie jest czasem pracy”.

b) Prawo niemieckie

- 16 Terminologicznie prawo niemieckie wprowadza rozróżnienie między pojęciem dyżuru, który stanowi czas pracy, a pojęciem pozostawania w gotowości do pracy, które nie stanowi czasu pracy. W dalszej części, termin „czas dyżuru” jest używany jako termin neutralny, o ile z kontekstu nie wynika, że stanowi to wypowiedź na temat kwalifikacji jako czas pracy. [Or. 6]

17 [...].

18 [...] [Wskazanie na brak regulacji ustawowej]

- 19 Zgodnie z orzecznictwem Bundesverwaltungsgericht mamy do czynienia z dyżurem uznawanym za czas pracy, jeżeli urzędnik musi pozostawać w dyspozycji we wskazanym przez pracodawcę miejscu, znajdującym się poza jego obszarem prywatnym, w celu natychmiastowego stawienia się w dowolnym momencie w gotowości do wykonywania obowiązków, a z doświadczenia wynika, że należy liczyć się z takim poleceniem wykonywania obowiązków służbowych. [...].

- 20 [...] Rozporządzenie z dnia 17.12.2013 r. w sprawie organizacji, minimalnej liczebności i wyposażenia publicznych straży pożarnych [...] określa w załączniku między innymi, że:

21 „Wyposażenie poziomu drugiego oraz niezbędny do jego obsługi personel, musi co do zasady znaleźć się na miejscu zdarzenia w ciągu 20 minut od ogłoszenia alarmu [...]”

- 22 Zdaniem drugiej strony postępowania, aby przeciwdziałać ewentualnym niebezpieczeństwom w mieście Offenbach, wyposażenie i personel poziomu drugiego muszą być regularnie alarmowane w pierwszej kolejności.

- 23 Służba kierowników operacyjnych straży pożarnej w Offenbach jest uregulowana w zarządzeniu o służbie interwencyjnej straży pożarnej w Offenbach w części 103 (wersja z dnia 18.06.2018 r.). Zostało ono wydane przez komendanta straży pożarnej w Offenbach [...] w ramach wdrożenia, [Or. 7] w zakresie określenia terminów, powyższego rozporządzenia w sprawie organizacji, minimalnej liczebności i wyposażenia publicznych straży pożarnych. Zarządzenie o służbie interwencyjnej stanowi, że w przypadku powzięcia przez urzędnika kierownictwa operacyjnego wiadomości o alarmie, musi on udać się natychmiast na miejsce zdarzenia, korzystając ze specjalnych uprawnień i praw przejazdu.
- 24 Zarządzenie o służbie interwencyjnej określa szczegółowo na stronie 6 obowiązki urzędnika kierownictwa operacyjnego podczas dyżuru BvE:
- 25 „Urzędnik kierownictwa operacyjnego pełni swój dyżur w gotowości do pracy i musi wybrać miejsce swojego pobytu podczas dyżuru w taki sposób, aby móc dotrzeć 20 minutowego czasu reakcji. Niniejszy wymóg uważa się za spełniony, jeżeli czas przejazdu urzędnika z miejsca jego pobytu do granicy miasta Offenbach nad Menem, przy wykorzystaniu specjalnych uprawnień i praw przejazdu nie przekracza 20 minut. Czas ten obowiązuje w przypadku średniego natężenia ruchu oraz normalnych warunków drogowych i pogodowych.”

2. Dopuszczalność wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym

- 26 [...]
- 27 Trybunał Sprawiedliwości orzekł już, że działalność prowadzona przez siły interwencyjne państwowej straży pożarnej wchodzi w zakres dyrektywy 2003/88/WE (postanowienie z dnia 14.07.2005 r., Personalrat der Feuerwehr Hamburg, C-52/04, EU:C:2005:467, pkt 52).
- 28 Kwestie wynagrodzenia za czas dyżuru nie są objęte zakresem dyrektywy 2003/88 (wyrok z dnia 21.02.2018 r., Matzak, C-518/15, ECLI: UE:C:2018:82, pkt 24, wraz z dalszymi odesłaniami).
- 29 Zakwalifikowanie dyżuru BvE jako czasu pracy w rozumieniu dyrektywy 2003/88 jest kwestią wstępną, mającą znaczenie dla rozstrzygnięcia sporu prawnego zawisłego przed sądem odsyłającym. Zasadzenie od drugiej strony postępowania wynagrodzenia za dyżur BvE, wnioskowane przez skarżącego w jego skardze [Or. 8] wymaga zgodnie z prawem krajowym, by skarżący wykonywał - z naruszeniem maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy dozwolonego na podstawie dyrektywy 2003/88 – czynności, które należy zakwalifikować jako czas pracy [...]. W takim przypadku przysługiwałoby skarżącemu roszczenie o wyrównanie na podstawie krajowych przepisów dotyczących urzędników państwowych względnie - w odpowiednim przypadku - również roszczenie o wyrównanie w postaci czasu wolnego względnie o wynagrodzenie na podstawie unijnych przepisów o odpowiedzialności państwa. W związku z tym wyjaśnienie

kwestii, czy dyżur należy uznać za czas pracy, jest kwestią wstępną mającą znaczenie dla rozstrzygnięcia niniejszego sporu prawnego.

- 30 Ponadto, kolejny wniosek skarżącego o stwierdzenie, że dyżur BvE jest czasem pracy, nie dotyczy ewentualnego wynagrodzenia, lecz ma na celu zapewnienie, że w przyszłości nie będzie on otrzymywał poleceń wykonywania czynności służbowych w wymiarze przekraczającym maksymalny czas pracy dozwolony przez prawo Unii.

3. Pierwsze pytanie prejudycjalne

- 31 W pierwszym pytaniu sąd odsyłający zmierza do ustalenia, czy dyżur należy uznać za czas pracy w rozumieniu dyrektywy 2003/88 tylko wtedy, gdy pracownik ma obowiązek przebywania w tym czasie w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, czy też, nawet w braku takiego wyznaczenia miejsca, możemy mieć do czynienia z czasem pracy ze względu na ograniczenie swobody wyboru miejsca pobytu lub ze względu na *jakościowe* ograniczenia sposobu spędzania czasu wolnego przez pracownika.
- 32 Kwestia ta nie została jeszcze rozstrzygnięta przez Trybunał Sprawiedliwości w wyrokach w sprawie wykładni art. 2 dyrektywy 2003/88/WE.
- 33 Dotychczas Trybunał Sprawiedliwości stał na stanowisku, że czas pracy występuje tylko wtedy, gdy pracownik musi przebywać w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę.
- 34 Z orzecznictwa Trybunału wynika, że decydującym czynnikiem przy kwalifikowaniu danego okresu jako „czasu pracy” w rozumieniu dyrektywy 2003/88 jest to, iż pracownik jest zobowiązany do fizycznej obecności w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę i do pozostawania w jego dyspozycji, tak aby [Or. 9] w razie potrzeby niezwłocznie mógł przystąpić do wykonywania odpowiednich zadań. Obowiązki te, z którymi wiąże się brak możliwości wyboru przez zainteresowanych pracowników miejsca pobytu podczas dyżuru, wchodzą bowiem w zakres ich obowiązków służbowych (wyrok Matzak, op. cit., pkt 59, z dalszymi odesłaniami).
- 35 Zgodnie z orzecznictwem Trybunału mamy natomiast do czynienia z czasem wolnym od pracy w sytuacji, gdy pracownik pełni swój dyżur w tzw. systemie „dyżuru pod telefonem”, który polega na tym, że ów pracownik musi pozostawać w dyspozycji pracodawcy bez obowiązku przebywania w miejscu pracy. Jest tak dlatego, że chociaż pracownik taki pozostaje w dyspozycji swojego pracodawcy, w tym sensie, że pracodawca musi mieć możliwość kontaktu z nim, to jednak ów pracownik może w takiej sytuacji rozporządzać swoim czasem w sposób mniej ograniczony i zajmować się własnymi sprawami. (wyrok Matzak, op. cit., pkt 60).
- 36 W sprawie Matzak (op. cit.) Trybunał musiał po raz pierwszy odpowiedzieć na pytanie, czy dyżur pełniony przez pracownika w domu powinien być również

uważany za czas pracy. Trybunał odpowiedział na to pytanie twierdząco w odniesieniu do sytuacji, w której pracownik podlegał obowiązkowi zareagowania na wezwanie pracodawcy do stawienia się w gotowości w ciągu ośmiu minut, co znacznie ograniczało możliwość wykonywania innych czynności.

- 37 W niniejszej sprawie powstaje pytanie, czy czas dyżuru można uznać za czas pracy, nawet jeśli pracownik nie musi wprawdzie przebywać w miejscu dokładnie wyznaczonym przez pracodawcę, lecz inne, nałożone przez pracodawcę wymogi dotyczące czasu i sposobu reakcji znacznie ograniczają wybór miejsca pobytu przez pracownika i jego możliwości do skupienia się na swoich sprawach - w wymiarze zarówno osobistym, jak i społecznym.
- 38 W wyroku w sprawie Matzak Trybunał uznał za rozstrzygające przy kwalifikacji dyżuru jako czasu pracy dwa aspekty: po pierwsze okoliczność, że pracownik jest zobowiązany do fizycznego przebywania w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (w tym przypadku: w domu), a po drugie ograniczenia możliwości skupienia się przez pracownika na swoich sprawach – w wymiarze zarówno osobistym, jak i społecznym, wynikające z obowiązku stawienia się w miejscu pracy w ciągu ośmiu minut (wyrok w sprawie Matzak, op. cit., pkt 63). **[Or. 10]**
- 39 Zdaniem sądu odsyłającego argumenty Trybunału Sprawiedliwości w sprawie Matzak nie wykluczają uznania czasu dyżuru za czas pracy również i w sytuacji takiej jak obecna, w której pracodawca wprawdzie nie wyznacza pracownikowi ściśle określonego miejsca pobytu, lecz w której swobodny wybór miejsca pobytu i sposobu spędzania czasu wolnego przez pracownika są znacznie ograniczone.
- 40 Sąd odsyłający dostrzega potwierdzenie swojego stanowiska w opinii rzecznik generalnej Sharpston w sprawie Matzak (opinia z dnia 26.07.2017 r., Matzak, C-518/15, ECLI:EU:C:2017:619, pkt 57 i nast.). Rzecznik generalny podkreśla, że należy podchodzić z pewną dozą ostrożności do twierdzenia Trybunału wyrażonego w dotychczasowym orzecznictwie, że decydującym czynnikiem przy określaniu, czym jest czas pracy, jest okoliczność, iż „pracownik jest zobowiązany do fizycznej obecności w miejscu określonym przez pracodawcę”. Równie istotna jest jakość czasu, którym pracownik dysponuje w czasie dyżuru i którą może ilustrować możliwość poświęcenia się swoim sprawom i rodzinie (opinia w sprawie Matzak, pkt 57). Wydaje się ponadto, że rzecznik generalna Sharpston nie zinterpretowała faktów leżących u podstaw sprawy Matzak w ten sposób, że występujący w tej sprawie strażak musiał przebywać w domu, ale że ten strażak musiał jedynie zapewnić, że dotrze do remizy strażackiej w ciągu ośmiu minut (zob. w szczególności przypis 8 i pkt 46 opinii).
- 41 Jakość czasu, jakim dysponuje pracownik, nie jest bez znaczenia również i dla Trybunału Sprawiedliwości, który podkreśla w wyroku w sprawie Matzak, że istotne są również obiektywne ograniczenia możliwości pracownika do skupienia się na swoich sprawach w wymiarze osobistym i społecznym (wyrok w sprawie Matzak, op. cit., pkt 63; Trybunał Sprawiedliwości odnosi się do możliwości

zajmowania się własnymi sprawami także i w postanowieniu z dnia 04.03.2011 r. - C-258/10, Grigore, ECLI:EU:2011:122, pkt 66).

- 42 Zdaniem sądu odsyłającego, nawet jeżeli pracodawca nie wymaga, aby pracownik przebywał w domu w czasie dyżuru [**Or. 11**], możemy mieć do czynienia z czasem pracy w rozumieniu dyrektywy. Będzie tak w wypadku, gdy pracodawca, wyznaczając krótki termin na podjęcie obowiązków, określa w ten sposób promień obszaru geograficznego miejsca pobytu, a w konsekwencji znacznie ogranicza możliwości pracownika w zakresie wyboru miejsca pobytu i sposobu spędzenia czasu wolnego. Bundesarbeitsgericht (federalny trybunał pracy) przyjął w swoim orzeczeniu, że w przypadku obowiązku podjęcia pracy w ciągu dwudziestu minut - niezależnie od tego, czy pracodawca wyznaczył konkretne miejsce pobytu - należy uznać, że mamy do czynienia z czasem pracy. Dla Bundesarbeitsgericht decydującym czynnikiem było to, że krótki termin ograniczał swobodę wyboru miejsca pobytu i sposobu spędzenia czasu wolnego przez pracownika [...].
- 43 Zdaniem sądu odsyłającego nieuzasadnionym nierównym traktowaniem byłoby zanegowanie istnienia czasu pracy, tylko z tego względu, że pracodawca nie wyznacza ściśle określonego miejsca pobytu, chociaż obowiązek dotarcia do danego miejsca (w tym przypadku do granicy miasta Offenbach) w ciągu dwudziestu minut w ubraniu służbowym i przy użyciu pojazdu służbowego może stanowić dla pracownika ograniczenia w sposobie spędzania czasu wolnego o podobnej intensywności, jak w przypadku wyznaczenia ściśle określonego miejsca pobytu. Zwykła gotowość do pracy na wezwanie, która nie jest czasem pracy, charakteryzuje się - w odróżnieniu od czasu pracy - tym, że pracownik ma swobodę wyboru miejsca pobytu i musi jedynie zapewnić możliwość jak najszybszego rozpoczęcia pracy. Jeżeli jednak okres, w którym pracownik musi rozpocząć pracę, jest bardzo krótki, nie można dalej mówić o swobodnym wyborze miejsca pobytu, nawet bez wyznaczenia takiego ściśle określonego miejsca pobytu przez pracodawcę. Można również powiedzieć, że poprzez wskazanie krótkiego terminu pracodawca *pośrednio* wyznacza miejsce pobytu pracownika, a tym samym znacznie ogranicza jego indywidualny tryb życia. W tym względzie skarżący w niniejszym postępowaniu opisał określone w pkt I. powyżej ograniczenia w zakresie spędzania przez niego czasu wolnego, w szczególności w odniesieniu do czasu spędzanego z dziećmi.
- 44 Sąd odsyłający wskazuje również, że w odniesieniu do kwestii definicji czasu pracy należy wziąć pod uwagę fakt, że z uwagi na cyfryzację [**Or. 12**] pracy i możliwości pracy na odległość, aspekt wyznaczenia przez pracodawcę konkretnego miejsca pobytu jako cechy charakterystycznej dla definicji czasu pracy zostaje, zdaniem sądu odsyłającego, odsunięty na dalszy plan.

4. Drugie pytanie prejudycjalne

- 45 W drugim pytaniu prejudycjalnym sąd odsyłający zmierza do ustalenia, czy średnia częstotliwość polecenia wykonywania obowiązków w czasie dyżuru może również odgrywać rolę w zakwalifikowaniu czasu dyżuru jako czasu pracy.
- 46 Bundesverwaltungsgericht w swoim orzecznictwie dotyczącym klasyfikacji czasu dyżuru jako czasu pracy opiera się na kryterium tego, czy z doświadczenia wynika, że należy się spodziewać polecenia wykonywania obowiązków służbowych [...]. Zgodnie z tym decydującym czynnikiem jest zwykle oczekiwana częstotliwość polecenia wykonywania obowiązków służbowych w czasie dyżuru. Jeżeli czas dyżuru jest jedynie sporadycznie przerywany przez takie zawezwania, nie jest to czas pracy.
- 47 Kryterium częstotliwości polecenia wykonywania obowiązków nie odgrywało dotychczas żadnej roli w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości. Jeżeli inne kryteria kwalifikacji jako czasu pracy w rozumieniu art. 2 dyrektywy 2003/88 zostały spełnione, praca faktycznie wykonana w czasie dyżuru nie miała znaczenia (wyrok z dnia 03.10.2000 r., Simap, C-303/98, ECLI:EU:2000:528, pkt 48).
- 48 W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze, sąd odsyłający zwraca się do Trybunału o odpowiedź na pytanie, czy i w jakim zakresie, przy kwalifikowaniu jako czasu pracy okresów dyżuru, częstotliwość polecenia wykonywania obowiązków może odgrywać rolę przy ocenie istnienia czasu pracy, jeśli dyżury te nie muszą być konieczne pełnione w pracy czy w domu, ale prowadzą - ze względu na inne wymagania - do znacznych ograniczeń w sposobie spędzania czasu wolnego przez pracowników. Kwestia ta nie wynika z dotychczasowego orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości. **[Or. 13]**

[...]