

C-214/20. sz. ügy**Előzetes döntéshozatal iránti kérelem****A benyújtás napja:**

2020. május 20.

A kérdést előterjesztő bíróság:

The Labour Court (Írország)

Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat kelte:

2020. május 6.

Fellebbező:

MG

A másik fél az eljárásban:

Dublin City Council

[omissis] [eredeti 2. o.]

ELŐZETES DÖNTÉSHOZATALRA UTALÓ HATÁROZAT

1. A jelen előzetes döntéshozatal iránti utalás alapját a panaszos által a Workplace Relations Commission (munkahelyi viszonyok bizottsága, Írország) elbírálójának a jelen ügy címében megjelölt bepanaszolt féllel szembeni kérelme tárgyában hozott határozata ellen előterjesztett fellebbezés képezi. A panaszos előadja, hogy az általa „készenlétben” töltött idő az Organisation of Working Time Act 1997 (a munkaidő-szervezésről szóló 1997. évi törvény) 2. cikke és a 2003/88/EK tanácsi irányelv 2. cikkének 1. pontja értelmében vett munkaidőnek minősül. A munkahelyi viszonyok bizottságának elbírálója elutasította a kérelmet.
2. A munkahelyi viszonyok bizottsága olyan, jogszabály által létrehozott testület, amely hatáskörrel rendelkezik a munkaidő-szervezésről szóló törvény állítólagos megsértésével kapcsolatos panaszok első fokon történő elbírálására.
3. A panaszos az elbíráló határozata ellen fellebbezést terjesztett a Labour Court (munkaügyi bíróság, Írország), vagyis a munkahelyi viszonyok bizottságának határozatai ellen előterjesztett, a munkaviszonyokkal – és többek között a

munkaidő-szervezésről szóló 1997. évi törvény hatálya alá tartozó kérdésekkel – kapcsolatos fellebbezések elbírálására hatáskörrel rendelkező nemzeti bíróság elé.

Az alapügy tényállása

4. A panaszos a bepanaszolt fél alkalmazásában álló tartalékos tűzoltó. A panaszos 2005. szeptember óta áll a bepanaszolt fél alkalmazásában. A tartalékos tűzoltók olyan részmunkaidős tűzoltók, akiket tűzoltó-parancsnokságuk képez ki és tart tartalékállományban abból a célból, hogy riasztás esetén reagáljanak a segélyhívásokra. Ha a tűzoltóegységhez hívás érkezik, bekapcsolnak az adott egység riasztásjelzői és a riasztásjelzővel rendelkező egyes tűzoltók azonnal reagálnak a tűzoltó-parancsnokság hívására. Ezt követően a tűzoltóknak haladéktalanul, a riasztásukat követő 10 percen belül el kell jutniuk a tűzoltó-parancsnokságra. A panaszoshoz hasonló tartalékos tűzoltók éves szinten 10 000 euró körüli, havonta kifizetett készenléti alaplíjat kapnak. A készenléti díj a tartalékos tűzoltó által készenlétkben töltött idő ellentételezését szolgálja. A panaszoshoz hasonló tartalékos tűzoltóknak az említett készenléti díjon felül megegyezés szerinti összeg jár abban az esetben, ha meg kell jelenniük a tűzoltó-parancsnokságon. A panaszos (az éves szabadság időszakát, és azokat az időszakokat leszámítva, amelyekben nem elérhető és erről előzetesen értesíti a munkáltatóját, aki ezt elfogadja) 24 órában áll készenlétkben, hogy reagáljon a segélyhívásokra abban az esetben, ha a munkáltató személyhívóval riasztja őt. A panaszos köteles a munkáltató személyhívóval történő riasztására 5 percen belül válaszolni. Legfeljebb 10 percen belül meg kell jelennie a tűzoltó-parancsnokságon. A panaszos az általános gyakorlatozások 85%-án köteles részt venni, míg a tüzesetek 75%-ában köteles megjelenni. **[eredeti 3. o.]**
5. A panaszos másik munkát is végezhet, feltéve hogy az alkalmazási kategóriájától függően négy, hat vagy tizenkét hónapos időszak alatt heti átlagban nem végez 48 órát meghaladóan munkát. A panaszos taxisofőrként dolgozik. A tűzoltó-parancsnoksággal kötött munkaszerződése alapján a panaszosnak a másik munkáltatójától származó igazolást kell bemutatnia arra vonatkozóan, hogy az szükség esetén lehetővé teszi számára, hogy megjelenjen a tüzeseteknél. Emellett a panaszos a munkaszerződése alapján nem vállalhat másik munkát arra az időre, amely alatt tartalékos tűzoltóként (aktívan)* munkát végez. A panaszosnak a munkáltató tűzoltó-parancsnokságtól észszerű távolságra kell laknia és munkát végeznie. Az észszerű távolság meghatározásának alapját az őt alkalmazó tűzoltó-parancsnokságon történő megjelenéshez szükséges idő képezi. Az alkalmazás automatikus megszűnését eredményezi a lakóhely vagy munkavégzési hely olyan változása, amelynek eredményeként tűzoltók a tűzoltó-parancsnokságtól észszerűtlenül nagy távolságra kerülnének. A megjelenési határidőn belül reagáló készenléti tűzoltók minden körülmények között teljes díjazást kapnak a tüzesettel kapcsolatban. A kívánatos megjelenési határidőben nem, de a tűzoltóparancsnok által meghatározott maximális megjelenési határidőn belül reagáló tűzoltók egy órára járó átalányösszegű díjazást kapnak, és a tűzoltó-parancsnokságon kell tartózkodniuk, hacsak nincs szükség rájuk tüzesetnél.

6. A munkaviszony részmunkaidős. Az alkalmazás feltétele, hogy a tartalékos tűzoltó szükség szerint rendelkezésre álljon.

Az alapeljárás feleinek érvei

A panaszos

7. A panaszos lényegében azzal érvel, hogy a készenlétben töltött idő munkaidőnek minősül. A panaszos valójában napi 24 órában, a hét minden napján készenlétben áll (az éves szabadság időszakát és a betegszabadsághoz hasonló olyan egyéb szabadságok időszakát leszámítva, amelyekben nem elérhető és erről előzetesen értesíti a munkáltatóját, aki ezt elfogadja) azon követelmény miatt, hogy a riasztást követően lehetőség szerint 5 percen vagy legfeljebb 10 percen belül meg kell jelennie a tűzoltó-parancsnokságon. A panaszos ezért azzal érvel, hogy a bepanaszolt fél megsérti a munkaidő-szervezésről szóló 1997. évi törvénynek a – többek között a napi és a heti pihenőidőre, valamint a heti 48 órát meghaladó munkavégzésre vonatkozó – 11–17., 20. és 23. cikkét. A panaszos előadja, hogy a készenlétben állással kapcsolatos korlátozás miatt nem tudja magát a családjának, taxis munkájának vagy olyan társadalmi elfoglaltságnak szentelni, amely riasztás esetén érintené a rendelkezésre állási képességét. A riasztásra való reagálás elmulasztása fegyelmi szankciót és adott esetben elbocsátást vonhat maga után. A munkaidő-szervezésről szóló 1997. évi törvény a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 93/104/EK tanácsi irányelvet ültette át, amelyet azóta módosítottak és beépítettek a 2003/88/EK irányelvbe. **[eredeti 4. o.]**
8. Ezenfelül a panaszos képviselőjében azzal érvelnek, hogy az Európai Unió Bírósága Ville de Nivelles and Matzak ítélete (C-518/15), és különösen a rendelkező rész 4. pontjában adott válasz alkalmazása révén az általa készenlétben töltött idő munkaidőnek minősül.

****Az aktív munkaóra a ténylegesen tűzoltással vagy a tűzoltó-parancsnokságon képzéssel / gyakorlattal stb. eltöltött idő. A panaszos 2019-ben 221 órának és 17 percnak megfelelő aktív munkát végzett***

A bepanaszolt fél

9. A bepanaszolt fél előadja, hogy nem minősül munkaidőnek a panaszosra vonatkozó azon követelmény, amely szerint a tűzoltó-parancsnokságtól meghatározott távolságban kell tartózkodnia, hogy reagálni tudjon a riasztásokra és meghatározott időn belül mozgósítani lehessen őt. A panaszos ezen idő alatt rendelkezhet és rendelkezik is munkaviszonnyal, valamint szabadon végezhet más tevékenységet. A panaszos nem köteles meghatározott helyen tartózkodni a készenlét ideje alatt. A panaszossal szembeni egyetlen követelmény, hogy riasztása esetén tartsa be a megjelenési időt. Lehetőség szerint 5 percen, de legfeljebb 10 percen belül meg kell jelennie. Ez a követelmény azt tükrözi, hogy a tartalékos tűzoltók mindent megtesznek azért, hogy reagáljanak a riasztásra, azonban előfordulhat, hogy általuk nem befolyásolható körülmények miatt késlekednek. A 10 percen túl érkező tűzoltók számára nem jár díjazás. A tűzoltók

riasztás esetén kötelesek megjelenni a tűzoltó-parancsnokságon. A tűzoltóparancsnok ezt követően eldönti, hogy a személyzet hány tagjára van szükség a tüzesetnél. Általában öt személyre van szükség. A panaszost tehát vagy kiküldik tüzesethez vagy nem. Amennyiben a panaszost nem küldik ki a tüzesethez, szabadon távozhat és folytathatja a tevékenységét. A panaszos 2019-ben a riasztások 64%-a esetén jelent meg a tűzoltó-parancsnokságon és a riasztások 33%-a esetén küldték ki tüzesethez. 2019-ben összesen 648 alkalommal riasztották. 2019-ben a panaszos készenléti díjon felül fizetett maximális heti munkaideje 26 órának, átlagosan pedig heti 4,61 órának felelt meg.

A nemzeti jog

10. A munkaidő-szervezésről szóló 1997. évi törvény (a továbbiakban: 1997. évi törvény) ülteti át a nemzeti jogba a 93/104/EK tanácsi irányelvet, amelyet azóta hatályon kívül helyezett és felváltott a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv.
11. Az állandó ítélkezési gyakorlat alapján az 1997. évi törvényt lehetőség szerint az irányelv céljának megfelelően kell értelmezni és alkalmazni. **[eredeti 5. o.]**
12. Az 1997. évi törvény 2. cikkének (1) bekezdése a következőképpen rendelkezik: „munkaidő”: 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,
 a „munkát” pedig ennek megfelelően kell értelmezni.

A munkaidő-szervezésről szóló törvény módosított szövege a következő linken érhető el: <http://revisedacts.lawreform.ie/eli/1997/act/20/front/revised/en/html>

A releváns uniós jogi rendelkezések

13. A releváns uniós jogi rendelkezések a 2003/88/EK irányelv 2. cikkének 1. pontjában szerepelnek. A 2. cikk 1. pontja a következőképpen rendelkezik: „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.
14. Nem állítják, hogy sor került volna az 1997. évi törvény megsértésére a panaszos által ténylegesen tüzesetnél töltött idővel kapcsolatban. Az ügy alapját az az állítás képezi, hogy a „készenléti” idő az 1997. évi törvény és az irányelv értelmében vett „munkaidőnek” minősül a 2003/88/EK irányelv 2. cikkének az EUB **Ville de Nivelles (Belgium) és Rudy Matzak ítélete** (C-518/15. sz. ügy) rendelkező részének 4. pontjában szereplő értelmezése alapján.

15. A panaszos ennek alapján azzal érvel, hogy – az éves és egyéb szabadság időszakát, valamint azokat az időszakokat leszámítva, amelyekben nem elérhető és erről előzetesen értesíti a munkáltatóját – az év minden napján napi 24 órában végez munkát, ami sérti az 1997. évi törvény 11., 12., 13., 14., 15., 16., 17., 20. és 21. cikkét.
16. Az állítás középpontjában a „munkaidő” jelentése áll. Az irányelv 2. cikke tartalmazza a „munkaidő” és a „pihenőidő” fogalmának meghatározását, és a jelen jogvita alapját e fogalom meghatározások értelmezése képezi.
17. Az EUB ítélete rendelkező részének 4. pontja a következőképpen szól: *a 2003/88 irányelv 2. cikkét akként kell értelmezni, hogy azt a készenléti időt, amelyet a munkavállaló otthonában tölt a munkáltató hívásaira való 8 percen belüli reagálási kötelezettség mellett, ami jelentős mértékben korlátozza más tevékenység végzésének a lehetőségét, „munkaidőnek” kell tekinteni.*

A kérdést előterjesztő bíróság álláspontja

18. Az EUB a határozata **[eredeti 6. o.]** rendelkező részének 4. pontjában a kérdést a munkáltató által megjelölt helyen – R. Matzak esetében az otthonában – készenlétkben álló munkavállalót illetően válaszolja meg. Az EUB kifejezetten utal arra a különbségre, hogy a munkavállalót korlátozás éri amiatt, hogy a munkáltató utasítása szerinti helyen köteles készenlétkben állni. Az EUB emellett arra a korlátozásra is utal, hogy hívás esetén a munkavállaló köteles a munkavégzési helyen 8 percen belül megjelenni.
19. A Matzak ügy szerinti „készenléti” megállapodástól a panaszos „készenléti” megállapodását az különbözteti meg, hogy a panaszos nem volt köteles a munkáltató által megjelölt helyen tartózkodni, és pusztán arra volt köteles, hogy riasztás esetén az előírt megjelenési időben reagáljon.
20. A Matzak ügyben a panaszos nem tudott a „készenlét” ideje alatt munkát vagy gazdasági tevékenységet végezni, míg a panaszosra nem vonatkozik ilyen korlátozás. A panaszos a „készenlét” ideje alatt szabadon végezhet gazdasági tevékenységet a saját nevében, és ezt taxisoförként meg is teszi. Őt a készenlét ideje alatt harmadik fél szabadon alkalmazhatja és szabadon végezhet a saját nevében üzleti tevékenységet. A felek egyetértenek abban, hogy a panaszos a „készenléti” időszakokban – amelyek szerinte munkaidőnek minősülnek – alkalmazásban állhatott és állt is oly módon, hogy egy másik munkáltatót a panaszos munkaidejének megszervezésével kapcsolatban kötelezettség terhelte vagy terhelhette az 1997. évi törvény alapján.

Véggözetítés

21. A fenti okokból az eljáró bíróság arra a következtetésre jutott, hogy a jelen ügy elbírálását megelőzően az Európai Unió Bíróságának segítségére van szüksége az uniós jog értelmezését illetően. Az eljáró bíróság ennek megfelelően úgy

határozott, hogy az eljárást felfüggeszti és az EUMSZ 267. cikk alapján előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

Kérdések

1. Úgy kell-e értelmezni a [2003/88/EK 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? **[eredeti 7. o.]**
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?

A Labour Court (munkaügyi bíróság) rendelkezése alapján

[omissis]

Kelt: 2020. május 7.

[omissis]