



Kontakty z Mediami
i Informacja

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej
KOMUNIKAT PRASOWY nr 35/21
Luksemburg, 9 marca 2021 r.

Wyroki w sprawach C-344/19
D.J. / Radiotelevizija Slovenija i C-580/19 RJ / Stadt Offenbach am Main

Okres dyżuru pozazakładowego stanowi w całości czas pracy tylko wtedy, gdy nałożone na pracownika ograniczenia bardzo znacząco wpływają na jego zdolność do zarządzania w tym okresie czasem wolnym

Trudności organizacyjne, jakie okres dyżuru może spowodować dla pracownika, będące konsekwencją czynników naturalnych lub jego swobodnego wyboru, są bez znaczenia

W sprawie C-344/19 technik specjalista był odpowiedzialny za zapewnienie, przez kilka kolejnych dni, funkcjonowania telewizyjnych centrów nadawczych znajdujących się w górach w Słowenii. Poza zwykłą pracą w wymiarze 12 godzin na dobę pełnił on również dyżur przez sześć godzin dziennie poza zakładem pracy. W tych okresach nie był on zobowiązany do pozostawiania w danym centrum nadawczym, lecz musiał być osiągalny telefonicznie i, w razie potrzeby, być w stanie powrócić do tego centrum w ciągu godziny. W rzeczywistości, biorąc pod uwagę położenie geograficzne trudno dostępnych centrów nadawczych, był zmuszony przebywać w nich podczas dyżuru, w udostępnionym przez pracodawcę mieszkaniu służbowym, bez wielu możliwości spędzania wolnego czasu.

W sprawie C-580/19 funkcjonariusz wykonywał pracę strażaka w mieście Offenbach am Main (Niemcy). Z tego tytułu musiał, poza regulaminową służbą, regularnie pełnić dyżury pozazakładowe. W ich trakcie nie był on zobowiązany do obecności w miejscu określonym przez pracodawcę, lecz musiał być osiągalny telefonicznie, a w razie przyjęcia informacji o zdarzeniu móc w ciągu 20 minut dotrzeć w umundurowaniu do granic miasta udostępnionym mu pojazdem służbowym.

Obaj zainteresowani uważali, że ze względu na ograniczenia wynikające z okresów dyżuru pozazakładowego okresy te należało zakwalifikować w całości jako czas pracy i w konsekwencji wypłacić za nie wynagrodzenie, niezależnie od tego, czy wykonywali podczas nich konkretną pracę. Pierwszy zainteresowany, po oddaleniu jego powództwa w pierwszej i drugiej instancji, wniósł skargę kasacyjną do Vrhovno sodišče (sądu najwyższego, Słowenia). Drugi z kolei wniósł skargę do Verwaltungsgericht Darmstadt (sądu administracyjnego w Darmstadt, Niemcy) w związku z odmową uwzględnienia jego wniosku przez pracodawcę.

Po zwróceniu się przez oba te sądy o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, Trybunał uściślił w dwóch wyrokach wydanych w składzie wielkiej izby, w jakim zakresie okresy dyżuru pozazakładowego można zakwalifikować jako „czas pracy”, a w jakim, jako „okres odpoczynku” w rozumieniu dyrektywy 2003/88¹.

Ocena Trybunału

Na wstępie Trybunał przypomniał, że okres dyżuru pracownika należy kwalifikować albo jako „czas pracy”, albo „okres odpoczynku” w rozumieniu dyrektywy 2003/88, ponieważ oba te pojęcia są rozłączne. Ponadto okres, w którym pracownik nie wykonuje faktycznie żadnej pracy na rzecz swojego pracodawcy, niekoniecznie stanowi „okres odpoczynku”. I tak, w szczególności z orzecznictwa Trybunału wynika, że okres dyżuru należy automatycznie zakwalifikować jako „czas

¹ Artykuł 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 – wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 4, s. 381).

pracy”, jeżeli pracownik ma w tym okresie obowiązek przebywania w miejscu pracy, odrębnym od swojego miejsca zamieszkania, i pozostawiania tam do dyspozycji pracodawcy.

Po przedstawieniu tych wyjaśnień Trybunał orzekł, w pierwszej kolejności, że pojęcie „czasu pracy” obejmuje również w całości okresy dyżuru, w tym dyżuru pozazakładowego, w trakcie których nałożone na pracownika ograniczenia obiektywnie i bardzo znacząco wpływają na jego zdolność do swobodnego zarządzania czasem, w którym nie wymaga się od niego świadczenia pracy, oraz do poświęcania się wówczas własnym sprawom. I odwrotnie, w braku takich ograniczeń, jedynie czas związany ze świadczeniem pracy, która w danym przypadku rzeczywiście zostaje wykonana w trakcie takich okresów, należy zakwalifikować jako „czas pracy”.

W tym względzie Trybunał wskazał, że w celu dokonania oceny, czy okres dyżuru stanowi „czas pracy”, można brać pod uwagę jedynie ograniczenia nałożone na pracownika, czy to na mocy przepisów krajowych, czy to na podstawie układu zbiorowego, czy przez jego pracodawcę. Natomiast nie mają znaczenia dla tej oceny trudności organizacyjne, jakie może stwarzać dla pracownika okres dyżuru, które są konsekwencją czynników naturalnych lub jego swobodnego wyboru. Jest tak na przykład w przypadku ograniczonych możliwości spędzania czasu wolnego w obszarze, z którego pracownik nie może w praktyce się oddalić w okresie dyżuru pozazakładowego.

Ponadto Trybunał podkreślił, że do sądów krajowych należy dokonanie całościowej oceny wszystkich okoliczności sprawy w celu ustalenia, czy okres dyżuru pozazakładowego należy zakwalifikować jako „czas pracy”, ponieważ kwalifikacja ta nie jest automatyczna w braku obowiązku pozostawiania w miejscu pracy. W tym celu, po pierwsze, konieczne jest uwzględnienie rozsądnego charakteru czasu, jakim dysponuje pracownik na podjęcie czynności zawodowych, od momentu, w którym pracodawca zażąda od niego interwencji, co oznacza co do zasady konieczność dotarcia do miejsca pracy. Jednakże Trybunał podkreślił, że skutki takiego czasu należy oceniać w sposób konkretny, z uwzględnieniem nie tylko innych ograniczeń, które są nałożone na pracownika, takich jak obowiązek posiadania szczególnego sprzętu, gdy musi on stawić się w miejscu pracy, lecz również przyznanych mu ułatwień. Takie ułatwienia mogą polegać na przykład na oddaniu do dyspozycji pojazdu służbowego umożliwiającego korzystanie z praw stanowiących odstępstwo od przepisów kodeksu drogowego. Po drugie, sądy krajowe powinny mieć również na względzie średnią częstotliwość podejmowanych przez pracownika interwencji w trakcie pełnienia dyżuru, o ile może ona zostać oszacowana obiektywnie.

W drugiej kolejności Trybunał podkreślił, że sposób wynagradzania pracowników za okresy dyżuru nie jest objęty zakresem stosowania dyrektywy 2003/88. Dyrektywa ta nie stoi w efekcie na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, układowi zbiorowemu pracy lub decyzji pracodawcy, które dla celów wynagradzania z tytułu dyżuru uwzględniają w odmienny sposób okresy rzeczywistego świadczenia pracy oraz okresy, w których rzeczywista praca nie jest świadczona, nawet jeśli okresy te należy traktować w całości jako „czas pracy”. Jeśli chodzi o wynagradzanie okresów dyżuru, których z kolei nie można zakwalifikować jako „czasu pracy”, dyrektywa 2003/88 tym bardziej nie sprzeciwia się wypłacie pracownikowi kwoty mającej na celu zrekompensowanie spowodowanych przez te okresy dyżuru niedogodności.

W trzeciej kolejności Trybunał stwierdził, że okoliczność, iż okres dyżuru, którego nie można zakwalifikować jako „czas pracy”, należy uznać za „okres odpoczynku”, nie ma wpływu na ciążące na pracodawcach szczególne obowiązki ustanowione w dyrektywie 89/391². W szczególności pracodawcy nie mogą wprowadzać okresów dyżurów, które z uwagi na swą długość lub częstotliwość stanowią zagrożenie dla bezpieczeństwa lub zdrowia pracowników, niezależnie od tego, czy okresy te kwalifikuje się jako „okresy odpoczynku” w rozumieniu dyrektywy 2003/88.

UWAGA: Odesłanie prejudycjalne pozwala sądom państw członkowskich, w ramach rozpatrywanego przez nie sporu, zwrócić się do Trybunału z pytaniem o wykładnię prawa Unii lub o ocenę ważności aktu Unii.

² Artykuły 5 i 6 dyrektywy Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.U. 1989, L 183, s. 1, wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 1, s. 88)

Trybunał nie rozpoznaje sporu krajowego. Do sądu krajowego należy rozstrzygnięcie sprawy zgodnie z orzeczeniem Trybunału. Orzeczenie to wiąże w ten sam sposób inne sądy krajowe, które spotkają się z podobnym problemem.

Dokument nieoficjalny, sporządzony na użytek mediów, który nie wiąże Trybunału Sprawiedliwości.

Pełny tekst wyroków ([C-344/19](#) i [C-580/19](#)) jest publikowany na stronie internetowej CURIA w dniu ogłoszenia.

Osoba odpowiedzialna za kontakty z mediami: Ireneusz Kolowca ☎ (+352) 4303 2793

Nagranie wideo z ogłoszenia wyroku jest dostępne przez „[Europe by Satellite](#)” ☎ (+32) 22964106