



Kontakty z Mediami i
Informacja

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej
KOMUNIKAT PRASOWY nr 14/18

Luksemburg, 21 lutego 2018 r.

Wyrok w sprawie C-518/15
Ville de Nivelles / Rudy Matzak

Dyżur pełniony przez pracownika w miejscu zamieszkania w połączeniu z obowiązkiem stawienia się w krótkim czasie w miejscu pracy na wezwanie pracodawcy należy traktować jako „czas pracy”

Obowiązek fizycznego przebywania pracownika w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę wraz z obowiązkiem stawienia się w krótkim czasie w miejscu pracy znacząco ograniczają możliwość skupienia się pracownika na innych sprawach

W skład straży pożarnej miasta Nivelles (Belgia) wchodzi zarówno strażacy zawodowi, jak i strażacy ochotnicy. Strażacy ochotnicy biorą udział w akcjach strażackich oraz pełnią dyżury. Rudy Matzak został strażakiem ochotnikiem w 1981 r. Pracuje również w przedsiębiorstwie prywatnym. W 2009 r. R. Matzak wniósł powództwo przeciwko miastu Nivelles, domagając się odszkodowania za obowiązki, które wykonywał w trakcie pełnienia dyżuru domowego, który to dyżur jego zdaniem należy traktować jako czas pracy.

Rozpoznający sprawę w postępowaniu apelacyjnym sąd pracy w Brukseli (Belgia) postanowił zwrócić się do Trybunału Sprawiedliwości z pytaniem, czy czas dyżuru domowego objęty jest definicją czasu pracy w rozumieniu prawa Unii¹.

W ogłoszonym dzisiaj wyroku Trybunał podkreślił przede wszystkim, że państwa członkowskie nie mogą wyłączyć niektórych kategorii strażaków będących funkcjonariuszami publicznych służb ochrony przeciwpożarowej z zakresu zastosowania obowiązków wynikających z przepisów dyrektywy, w tym z definicji pojęć „czasu pracy” i „okresów odpoczynku”.

Dyrektywa nie zezwala również państwom członkowskim na utrzymanie lub przyjęcie innej definicji pojęcia „czasu pracy” niż definicja określona w dyrektywie. Otóż mimo że dyrektywa dopuszcza możliwość stosowania lub wprowadzenia przez państwa członkowskie przepisów korzystniejszych pod kątem ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, możliwość ta nie odnosi się do definicji pojęcia „czasu pracy”. Stwierdzenie to znajduje potwierdzenie w celu dyrektywy, którym jest zagwarantowanie, aby określone w niej definicje nie były interpretowane różnie w poszczególnych krajowych porządkach prawnych.

Trybunał przypomniał jednak, że państwa członkowskie mają możliwość przyjęcia w prawie krajowym przepisów dotyczących czasu pracy i okresów odpoczynku, które są korzystniejsze dla pracownika od przepisów ustanowionych w tej mierze w dyrektywie.

Trybunał przypomniał również, że dyrektywa nie zawiera uregulowań dotyczących kwestii wynagradzania pracowników, gdyż Unia nie ma kompetencji do stanowienia prawa w tym zakresie. Państwa członkowskie mogą więc przewidzieć w prawie krajowym, że wynagrodzenie przysługujące pracownikowi za „czas pracy” będzie inne niż wynagrodzenie przysługujące mu za „okres odpoczynku”, a nawet że w tym drugim przypadku pracownikowi nie będzie przysługiwać żadne wynagrodzenie.

¹ Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. 2003, L 299, s. 9).

Wreszcie Trybunał wyjaśnił, że **okres dyżuru, który pracownik zmuszony jest pełnić w miejscu zamieszkania w połączeniu z obowiązkiem stawienia się w miejscu pracy w ciągu ośmiu minut od wezwania pracodawcy – który to obowiązek znacząco ogranicza możliwość skupienia się pracownika na innych sprawach – należy traktować jako „czas pracy”**. Trybunał przypomniał w tym względzie, że decydującym czynnikiem przy kwalifikowaniu danego okresu jako „czas pracy” w rozumieniu dyrektywy jest to, iż pracownik jest zobowiązany do fizycznej obecności w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę i do pozostawania w jego dyspozycji, tak aby w razie potrzeby niezwłocznie mógł przystąpić do wykonywania odpowiednich zadań.

W niniejszej sprawie wydaje się, że R. Matzak nie tylko musiał być osiągalny w trakcie dyżuru. Był też zobowiązany, po pierwsze, do stawiania się na wezwanie pracodawcy w ciągu ośmiu minut, a po drugie, zmuszony do fizycznego przebywania w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę.

Trybunał orzekł, że pomimo, iż miejscem tym było w tym przypadku miejsce zamieszkania R. Matzaka, nie zaś jego miejsce pracy, obowiązek fizycznego przebywania w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, jak również wynikający z niego, pod względem geograficznym i czasowym, obowiązek stawienia się w miejscu pracy w ciągu ośmiu minut od wezwania siłą rzeczy obiektywnie ograniczają możliwość skupienia się przez pracownika takiego jak R. Matzak na swoich sprawach – zarówno w wymiarze osobistym, jak i społecznym. Z uwagi na tego rodzaju ograniczenia sytuacja R. Matzaka różni się od sytuacji pracownika, który w trakcie pełnionego dyżuru musi po prostu pozostawać w dyspozycji pracodawcy, tak aby był on dla niego osiągalny.

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. 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](#) wyroku znajduje się 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) 2 2964106