



A készenléti rendszerben teljesített rendelkezésre állási időszak csak akkor minősül teljes egészében munkaidőnek, ha a munkavállalóra háruló kööttségek igen jelentős módon korlátozzák e munkavállaló azon lehetőségét, hogy ezen időszak során maga ossza be szabadidejét

Nem relevánsak azok a szervezési nehézségek, amelyeket a készenléti időszak okozhat a munkavállaló számára, és amelyek természeti tényezőknél vagy a munkavállaló szabad választásának következményei

A C-344/19. sz. ügyben egy technikus szakember feladata az volt, hogy több egymást követő napon Szlovénia hegyvidékén található televíziós adóállomások működését biztosítsa. Ő a tizenkét rendes munkaórán kívül napi hatórás rendelkezésre állási időszakot teljesített készenléti rendszerben. Ezen időszakokban nem volt köteles az érintett adóállomáson maradni, ugyanakkor hívásra elérhetőnek kellett lennie, szükség esetén pedig egy órán belül oda kellett érnie a munkavégzési helyére. A tényállás alapján a munkavállalónak a nehezen megközelíthető adóállomások földrajzi jellemzőire tekintettel a készenléti szolgálat ideje alatt a munkáltatója által rendelkezésre bocsátott szolgálati szálláson kellett tartózkodnia, és nem igazán volt lehetősége szabadidős tevékenység gyakorlására.

A C-580/19. sz. ügyben egy közszolgálati alkalmazott Offenbach am Main (Németország) városában tűzoltóként teljesített szolgálatot. E minőségében a jogszabályban rögzített szolgálati idején túl rendszeresen kellett készenléti rendszerben rendelkezésre állási időszakokat teljesítenie. Ezek során nem volt köteles a munkáltatója által meghatározott helyen tartózkodni, de elérhetőnek kellett lennie, és riasztás esetén bevetési védőruhájában és a munkáltató által rendelkezésére bocsátott szolgálati gépjárművel 20 percen belül el kellett érnie a város határát.

A két érintett úgy vélte, hogy a rájuk vonatkozó korlátozások miatt a készenléti rendszerben teljesített rendelkezésre állási időszakaik teljes egészében munkaidőnek tekintendők, és ennek megfelelően díjazás jár utánuk, függetlenül attól, hogy ezen időszakok alatt ténylegesen végeztek-e munkát. Az első érintett, kérelmének első és másodfokon történő elutasítását követően, felülvizsgálati kérelmet nyújtott be a Vrhovno sodiščehez (legfelsőbb bíróság, Szlovénia). A második érintett - miután munkáltatója elutasította a kérelmét - a Verwaltungsgericht Darmstadthoz (darmstadti közigazgatási bíróság, Németország) fordult.

A Bíróság, amelyhez e bíróságok előzetes döntéshozatal céljából fordultak, konkrétan két nagytanácsban hozott ítéletében pontosítja, hogy a készenléti rendszerben teljesített rendelkezésre állási időszakok milyen mértékben minősíthetők „munkaidőnek”, vagy éppen ellenkezőleg, a 2003/88 irányelv értelmében vett „pihenőidőnek”¹.

A Bíróság álláspontja

Előjáróban a Bíróság emlékeztet arra, hogy a munkavállaló készenléti idejét a 2003/88 irányelv alkalmazásában vagy „munkaidőnek”, vagy „pihenőidőnek” kell minősíteni, mivel e két fogalom kizárja egymást. Egyébiránt az az időszak, amelynek során a munkavállaló ténylegesen

¹ 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. cikkének 1. pontja.

semmilyen tevékenységet nem végez a munkáltatója javára, nem minősül szükségszerűen „pihenőidőnek”. Így többek között a Bíróság ítélkezési gyakorlatából kitűnik, hogy a készenléti időszakot automatikusan „munkaidőnek” kell minősíteni abban az esetben, ha a munkavállaló ezen időszak alatt köteles a lakóhelyétől eltérő munkavégzési helyén tartózkodni, és ott munkáltatója rendelkezésére állni.

E pontosításokat követően a Bíróság először is megállapítja, hogy a rendelkezésre állási időszakok, ideértve a készenléti rendszerben teljesített rendelkezésre állási időszakokat is, teljes egészében a „munkaidő” fogalmába tartoznak, amennyiben az ezen időszakok során a munkavállalóra háruló kööttségek objektív és igen jelentős módon korlátozzák e munkavállaló azon lehetőségét, hogy szabadon ossza be azt az időt, amely alatt nem hívják fel munkavégzésre, és hogy ezen idő során magánügyeivel foglalkozzon. Ezzel szemben ilyen kööttségek hiányában kizárólag az azon munkavégzéssel kapcsolatos időt kell „munkaidőnek” tekinteni, amelyre adott esetben az ilyen időszakokban ténylegesen sor kerül.

E tekintetben a Bíróság rámutat, hogy annak értékeléséhez, hogy a készenléti idő „munkaidőnek” minősül-e, kizárólag a munkavállalóval szemben a nemzeti szabályozás, kollektív szerződés vagy munkáltatója által előírt kööttségek vehetők figyelembe. Ezzel szemben nem vehetők figyelembe azok a szervezési nehézségek, amelyeket a készenléti időszak okozhat a munkavállaló számára, és amelyek természeti tényezőknek vagy a munkavállaló szabad választásának következményei. Ez a helyzet például abban az esetben, ha az a terület, amelyről a munkavállaló gyakorlatilag nem tud eltávolodni a készenléti rendszerben teljesített rendelkezésre állási időszak során, jellegéből fakadóan kevésbé kedvez a szabadidős tevékenységeknek.

Ezenkívül a Bíróság hangsúlyozza, hogy a nemzeti bíróságok feladata, hogy általánosan mérlegeljék az ügy összes körülményét annak vizsgálata érdekében, hogy a készenléti rendszerben teljesített rendelkezésre állási időszakot „munkaidőnek” kell-e minősíteni, mivel e minősítés a munkavégzés helyén való tartózkodásra vonatkozó kötelezettség hiányában nem automatikus. E célból egyrészt azt a határidőt kell figyelembe venni, amely a munkavállalónak a készenléti időszak alatt munkáltatójának hívásától kezdve munkája felvételéhez rendelkezésére áll, ami főszabály szerint azzal jár, hogy a munkavállaló visszatér a munkahelyére. Mindazonáltal a Bíróság hangsúlyozza, hogy az ilyen határidő hatását konkrétan kell értékelni, amelynek során nem csak a munkavállalóval szemben a készenléti időszak alatt előírt egyéb olyan kööttségeket kell figyelembe venni, mint azt a kötelezettséget, hogy különös felszereléssel kell a munkában megjelenie, hanem a számára biztosított könnyítéseket is. Ilyen könnyítés lehet például egy olyan szolgálati gépjármű rendelkezésre bocsátása, amely lehetővé teszi a közúti közlekedésről szóló szabályozástól való eltérést biztosító jogok alkalmazását. Másrészt a nemzeti bíróságoknak akkor is figyelembe kell venniük a munkavállaló által a készenléti időszak alatt teljesített beavatkozások átlagos gyakoriságát, amennyiben az objektív módon megbecsülhető.

Másodszor, a Bíróság hangsúlyozza, hogy a munkavállalók készenléti időszakokra vonatkozó díjazásának módja nem tartozik a 2003/88 irányelv hatálya alá. Következésképpen ezen irányelvvel nem ellentétes az olyan tagállami szabályozás, kollektív munkaszerződés vagy munkáltatói határozat, amely a díjazásuk céljából eltérő módon veszi figyelembe azon időtartamokat, amelyek alatt tényleges munkavégzés történt, és azokat, amelyek során ténylegesen nem végeztek munkát, még akkor sem, ha ezen időszakokat teljes egészükben „munkaidőnek” kell tekinteni. Az ezzel ellentétben „munkaidőnek” nem minősíthető készenléti időszakok díjazását illetően a 2003/88 irányelvvel nem ellentétes egy olyan összeg kifizetése sem, melynek célja az ezen időszakok által a munkavállalónak okozott kellemetlenségek ellentételezése.

Harmadszor, a Bíróság megállapítja, hogy az, hogy a „munkaidőnek” nem minősülő készenléti időt „pihenőidőnek” tekintik, nem befolyásolja a 89/391 irányelv² által előírt és a munkáltatókat terhelő konkrét kötelezettségeket. A munkáltatók különösen nem írhatnak elő olyan készenléti

² A munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1989. június 12-i 89/391/EGK tanácsi irányelv (HL 1989. L 183., 1. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 349. o.) 5. és 6. cikke.

időszakokat, amelyek a hosszuk vagy gyakoriságuk által veszélyt jelentenek a munkavállaló biztonságára vagy egészségére, függetlenül attól, hogy ezen időszakok a 2003/88 irányelv értelmében vett „pihenőidőnek” minősülnek-e.

EMLÉKEZTETŐ: Az előzetes döntéshozatali eljárás lehetővé teszi a tagállami bíróságok számára, hogy az előttük folyamatban lévő jogvita keretében az uniós jog értelmezésére vagy valamely uniós jogi aktus érvényességére vonatkozó kérdést terjesszenek a Bíróság elé. A Bíróság nem dönti el a tagállami bíróság előtti jogvitát. A nemzeti bíróság feladata, hogy az ügyet a Bíróság határozata alapján elbírálja. E határozat a tartalmilag hasonló kérdésben eljáró más nemzeti bíróságokat is köti.

A sajtó részére készített nem hivatalos kiadvány, amely nem köti a Bíróságot.

A kihirdetés napján az ítéletek ([C-344/19](#) és [C-580/19](#)) teljes szövege megtalálható a CURIA honlapon.

Sajtófelelős: Lehóczki Balázs ☎ (+352) 4303 5499

Az ítéletek kihirdetésekor készített képfelvételek elérhetők: „[Europe by Satellite](#)” ☎ (+32) 2 2964106