

C-344/19. sz. ügy**Előzetes döntéshozatal iránti kérelem****A benyújtás napja:**

2019. május 2.

A kérdést előterjesztő bíróság:

Vrhovno sodišče Republike Slovenije (Szlovénia)

Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat kelte:

2019. április 2.

Felperes:

D. J.

Alperes:

Radiotelevizija Slovenija

[omissis]

**ELŐZETES DÖNTÉSHOZATAL
IRÁNTI KÉRELEM**

A Vrhovno sodišče Republike Slovenije (a Szlovén Köztársaság legfelsőbb bírósága) előtt folyamatban van egy munkaügyi jogvita, amelyet D. J. [omissis] felperes indított a ljubljana-i RADIOTELEVIZIJA SLOVENIJA (Ljubljana) közjogi jogi személy [omissis] alperessel szemben [omissis],

53 985,02 euró összegű bérkülönbözet megfizetése iránt.

A Vrhovno sodišče Republike Slovenije (a Szlovén Köztársaság legfelsőbb bírósága) [omissis]

2019. április 2-i [omissis] végzésében felfüggesztette az eljárást, és úgy határozott, hogy előzetes döntéshozatal iránti kérelmet terjeszt az Európai Unió Bírósága elé.

[eredeti 2. o.]

I. Tényállás és jogi háttér

1. A felperes műsorszórá-technikusként munkaviszonyban dolgozott. 2008. augusztus 1. és 2015. január 31. között egyes műsorszórá központokban (a továbbiakban: MK), egészen pontosan 2013 júniusáig a pohrjei MK-ban, 2013 júliusától pedig a krvaveci MK-ban végzett munkát. A munka jellege, az MK lakóhelytől való távolsága [omissis] és a munkavégzés helyül szolgáló [omissis] MK megközelítésének időnkénti nehézsége miatt szükséges volt a létesítmény területén tartózkodni. Az alperes a tartózkodást az MK-ban található szálláson (amelyben volt konyha, nappali tér, pihenőtér és fürdőszoba) biztosította. Az MK-kban egyidejűleg két munkavállaló – két technikus – dolgozott, akik műszakok vagy idősávok szerint váltották egymást. A munkavégzést követően a két technikus pihenhetett a nappali térben vagy szabadidős tevékenységet végezhetett a közelben. Szabadidejükkel az adott helység nyújtotta lehetőségek között szabadon rendelkeztek.
2. Az alsóbb fokú bíróságoknak a munkaidő beosztására és a munkavégzés rendjére vonatkozó megállapításai igencsak tömörök, az azonban elég világosan kiderül belőlük, hogy a két munkavállaló műszakokban végezte a munkát, és az egyik műszak 6 órától 18 óráig, a másik pedig 12 órától 24 óráig tartott. Ezek olyan ténymegállapítások, amelyeket a felülvizsgálati eljárásban már nem lehet vitatni. A két munkavállaló megállapodott egymással arról, hogy melyikük dolgozzon az első műszakban és melyikük a másodikban. Mivel a felperes szerette a filmeket és a televíziós sorozatokat, legtöbbször ő dolgozott a 12 órától 24 óráig tartó műszakban. Az így meghatározott időszakban végzett munka „rendes munkavégzés” volt, amelyhez a munkahelyen kellett tartózkodni, és amely átlagosan két-három óra tényleges munkavégzést foglalt magában (az MK bejárása és megfigyelése, ellenőrzések, mérések, adatleolvasás, kisebb karbantartási munkálatok, szűrőcserék, stb.), az idő fennmaradó részében pedig a képernyő előtt kellett ülni, a képernyőn figyelemmel kellett kísérni a folyamatban lévő adást, kezelni kellett az esetleges riasztásokat és közbe kellett lépni minden szükséges esetben. A jelet a televíziót nézve is lehetett ellenőrizni; a két technikus tehát munkavégzés közben a nappaliban is tartózkodhatott és nézhetette a televíziót.
3. Az alperes a tizenkét órányi rendes munkavégzésért (a munkahelyen való tényleges jelenlétért) fizetett bért a felperesnek. Az alperes a 0 órától reggel 6 óráig tartó időszakot pihenőidőnek számította, amelyért egyáltalán nem fizetett díjazást az érintettnek, míg a napi műszakba nem tartozó, fennmaradó hat órát (például 6 órától 12 óráig, vagy pedig 18 órától 24 óráig) készenléti időszaknak tekintette. Ebben az időszakban az egyik munkavállaló végezte a munkát (a napi műszakjába tartozó rendes munkavégzésként), míg a másik munkavállaló szabad volt. Ez utóbbi elhagyhatta az MK-t, sétálhatott a kutyával, elmehetett az egyik környező kunyhóba, vagy [eredeti 3. o.] korlátozás nélkül bármely más helyre. A munkavállalónak ugyanakkor hívás esetén elérhetőnek kellett lennie, szükség esetén pedig munkába kellett állnia, és egy órán belül vissza kellett térnie a munkahelyre. Az egyes konkrét feladatokat a nekik leginkább megfelelő sorrendben láthatták el: csak a sürgős feladatokat kellett azonnal elvégezni, míg a

többit másnapra is halaszthatták. A szóban forgó rendelkezésre állási időszak ellenértékeként az alperes az alapbér 20%-ának megfelelő mértékű bérpótlékot (térítést) számolt el és fizetett; ha azonban a rendelkezésre állási időszak alatt hívás következtében tényleges megjelenés vált szükségessé (a munkahelyre történő visszatéréssel), akkor a ráfordított időt rendes munkavégzéseként számolták el és díjazták. Az alperes minden ténylegesen teljesített munkaórát elosztott egy hat hónapos elszámolási időszakra vetítve, így az említett elszámolási időszak végén nem voltak rendes munkavégzésből adódó túlórák.

4. Az alperes a felperesnek járó munkabért és a pótlékokat a munkaidőről szóló belső szabályzat alapján fizette meg, amelynek 16. cikke rögzíti, hogy a munkavégzési célú készenlét azt jelenti, hogy a munkavállaló telefonon vagy más eszköz segítségével a munkaidején kívül elérhető annak biztosítása érdekében, hogy szükség esetén a munkahelyre érkezhessen. Az alperes vitatta, hogy az említett időszak ügyeleti időnek minősül. A hivatkozott belső szabályzat 8. cikke alapján azt az időszakot kell ügyeleti időnek tekinteni, amely alatt a munkavállaló nem rendelkezhet szabadon az idejével, és a csoportvezető által meghatározott munkavégzési helyen rendelkezésre kell állnia, hogy szokásos munkáját és/vagy a munkájával kapcsolatos meghatározott tevékenységet és feladatokat megkezdhesse.

II. Az alapeljárás és a felek érvei

5. A felperes különböző jogcímenek járó bérkülönbözet összegek megfizetése iránt keresetet indított. A Vrhovno sodišče (legfelsőbb bíróság) felülvizsgálati eljárásának tárgya a felperes készenlégi kötelezettségével érintett időre (hat óra) vonatkozó, a rendes munkaidőt meghaladó munkavégzésre előírt összegű követelés (bruttó 53 985,02 euró értékű túlóra). A felperes hivatkozott, hogy az alperesnek – függetlenül attól, hogy a felperes a szóban forgó időszak alatt ténylegesen végzett-e munkát – munkaidőként kellett volna elszámolnia, vagy tényleges munkavégzésnek kellett volna tekintenie a készenlégi időszakot is, amely alatt a felperes alapvetően szabad volt. Követelése alátámasztására a felperes arra hivatkozott, hogy ott élt, ahol munkáját végezte, és ezért úgy kell tekinteni, hogy mindig, ténylegesen napi 24 órában jelen volt munkahelyén. A kollektív szerződésben nem vették figyelembe a műsorszórásban dolgozók szakszervezetének a műsorszóró központokban dolgozók helyzetének szabályozására irányuló minden törekvését. Az alperes (2011-ben) elfogadta a munkaidőről szóló belső szabályzatot, amelyben a készenlétet nem munkaidőnek elszámolandó időszakként határozta meg. A felperes azonban [eredeti 4. o.] a munka jellege és a műsorszóró központban tartózkodás miatt nem rendelkezhetett szabadon az idejével, még a munkavégzés alól szabad időszakokban sem, mivel a rendelkezésre állás alatt minden alkalommal, amikor ez szükséges volt, fel kellett vennie a hívásokat, és egy órán belül be kellett érnie a munkavégzés helyére. Figyelembe véve, hogy az MK-k környezetében nem sok kikapcsolódási lehetőség volt, a felperes az esetek többségében egész idő alatt az MK helyiségeiben maradt. A felperes álláspontja szerint az említett időszakokat ügyeleti időnek, így tehát

tényleges munkavégzésnek kellett volna minősíteni, és ezeket a rendes munkaidő szerinti beosztást meghaladó időszakokként, mint a rendes munkaidőt meghaladó munkát (túlóra) kellett volna díjazni, noha az alperes formálisan nem rendelt el és nem követelt ügyeleti munkát és a munkahelyen való fizikai jelenlétet a szóban forgó hat órában.

6. Az alperes vitatta a felperes kereseti kérelmét. Arra hivatkozott, hogy azt követően, hogy munkavégzési kötelezettségét tizenkét órában teljesítette, a felperes nem teljesített ügyeletet, mivel szabad volt, vagy munkaidőnek nem minősülő készenlétben volt. Az alperes a munkaidőről szóló belső szabályzattal összhangban a készenlétért bérpótlékot (ezen felül az egyenlőtlen munkaidő-beosztásért további pótlékot) számolt el és fizetett a felperesnek.
7. Az elsőfokú bíróság elutasította a rendkívüli munkavégzés idejére járó fizetés iránti kérelmet [omissis]. Megállapította, hogy a rendelkezésre állás ideje a felperest az ezen időszak alatt terhelő kötelezettségek jellegére figyelemmel nem minősíthető ügyeleti időnek. A tényleges munkavégzéssel telt órákat rendes munkavégzésként megfizették a felperesnek, és a munkaidő elszámolása keretében azokat elosztották a hat hónapos elszámolási időszakra vetítve. Ezzel szemben a fennmaradó idő, amely alatt a felperes csak rendelkezésre állt és felvette az esetleges hívásokat, nem minősül olyan tényleges munkavégzésnek (feladatok tényleges ellátásának), amelyet ügyeleti időként vagy a rendes munkaidőt meghaladó rendkívüli munkavégzésként kellett volna elszámolni és díjazni. A felperesnek az említett időszak alatt nem kellett fizikailag a munkavégzés helyén jelen lennie. Ezért ezt az időszakot nem munkaidőnek, hanem rendelkezésre állásnak kell tekinteni, amelyért a felperes megfelelő díjazást (az alapbér 20%-át) kapott. Az alperes nem rendelte el ügyelet teljesítését, és azt sem kérte a munkavállalótól, hogy a rendelkezésre állási időszak alatt tartózkodjon a munkavégzés helyén. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint továbbá az, ha a felperes saját akaratából a munkavégzés helyén vagy az MK helyiségeiben tartózkodott, nem alapozhatja meg, hogy az általa benyújtott keresetnek helyt adjanak.
8. A másodfokú bíróság elutasította a felperes által benyújtott fellebbezés erre vonatkozó részét [omissis]. Az említett bíróság megállapította, hogy a felperes abban az időszakban, amelynek díjazását a rendes munkaidőt meghaladó munkavégzés jogcímén – mivel állítása szerint ügyeletet teljesített – követeli, nem kapott utasítást ügyelet teljesítésére, és az alperes azt sem kérte tőle, hogy fizikailag legyen jelen a munkavégzés helyén, hanem csak azt várta el tőle, hogy szükség esetén egy órán belül térjen vissza a munkavégzés helyére. Az, hogy a felperes a tizenkét [eredeti 5. o.] órányi rendes munkavégzést követően az MK-ban tartózkodott, nem minősül ügyeletnek, még ha a felperes az említett időszakot követően nem is tért haza, „le a völgybe”. A felperest a szóban forgó időszakban terhelő kötelezettség az alperes munkaidőről szóló szabályzatának 16. cikke szerinti „munkavégzési célú készenlét” fogalmának felel meg. A tényleges (rendes) munkavégzés tizenkét órán át tartott, ezt az időszakot az alperes rendes munkavégzésként ismerte el, továbbá díjazásban is ennek

megfelelően részesítette a felperest. Az alperes rendes munkavégzésként ismerte el és díjazta a felperes által munkavégzéssel töltött azon órákat is, amikor a rendelkezésre állás alatt hívásra meg kellett jelennie a munkavégzés helyén. A felperes ezeket az órákat a hat hónapos elszámolási időszakokra vetített elosztás keretében használta fel. A másodfokú bíróság azt is megállapította, hogy az Európai Unió Bírósága (a továbbiakban: Bíróság) által hozott Simap (C-303/98) és Jaeger (C-151/02) ítéletek nem teljesen összehasonlítható esetekre vonatkoztak.

9. A felperes felülvizsgálati kérelmet nyújtott be a kérdést előterjesztő jelen bírósághoz, amelyben arra hivatkozott, hogy az alperes nem határozta meg egyértelműen a munkaidőt és a műszakok időtartamát, hanem meghagyta az MK két munkavállalójának a lehetőséget, hogy e tekintetben megállapodjanak. A felperes álláspontja szerint a bíróság tévesen értelmezte a tényleges munkavégzés idejének fogalmát, mivel abba nem csak az az idő tartozik, amikor a munkavállaló ténylegesen munkavégzési tevékenységet folytat, hanem mindaz az idő is, amikor a munkáltató által kijelölt helyen tartózkodik. A munkaidő-beosztási naptáron keresztül az alperes valójában többnapos műszakokra osztotta be a felperest. Álláspontja szerint az alperes visszaélt a készenlét intézményével, díjazás szempontjából hátránnyal sújtva ezzel a felperest azon időszak tekintetében, amely alatt rendelkezésre kellett állnia. A „többnapos műszak” ideje alatt a felperes nem rendelkezhetett az idejével, mivel vagy a Pohorje hegyen vagy a Kravavec hegyen tartózkodott, és ezért nem ért egyet azzal az állásponttal, amely szerint a szóban forgó időszak alatt nem végzett munkát. A felperes álláspontja szerint a készenlét, vagyis a folyamatos jelenlét az MK területén azt jelenti, hogy ő ténylegesen (legalább) napi tizennyolc órát dolgozott, az MK területén pedig azért kellett folyamatosan jelen lennie, mert a műsorszóró központokban huszonnégy órás szolgálatokra volt szükség.

III. Nemzeti szabályozás

10. A Zakon o delovnih razmerjih (a munkaviszonyról szóló törvény) (ZDR1; Uradni list RS 21/2013. és azt követő sz.) 142. cikke a következőképpen határozza meg a munkaidő fogalmát

„142. cikk

(1) A munkaidő a tényleges munkavégzéssel töltött idő és az e törvény 154. cikke¹ szerinti szünet ideje, továbbá a törvény, kollektív szerződés vagy általános szabályozási aktus alapján igazolt, a munkából való távollétnek megfelelő idő.

[eredeti 6. o.]

¹ A ZDR1 154. cikke szabályozza a munkaközi szünetek kérdését, amelyeket munkaidőként kell számításba venni.

(2) Tényleges munkavégzéssel töltött időnek minősül mindaz az idő, amely alatt a munkavállaló munkát végez, és ilyennek kell tekinteni azt az időszakot, amikor a munkavállaló a munkáltató rendelkezésére áll és a munkaszerződés alapján munkaviszonyból eredő kötelezettségeit teljesíti.

(3) A munka termelékenységét a tényleges munkavégzéssel töltött idő alapján kell kiszámítani.”

11. A közsférára vonatkozó kollektív szerződés (KKSZ; Ur. 1. RS 57/2008 és azt követő sz.)² 46. cikke a következőképpen rendelkezik:

„A közalkalmazott a készenlét idejére az alapláb szerinti órabér 20%-ának megfelelő mértékű bérpótlékra jogosult. A közalkalmazott készenlégi időszakait nem munkaidőként kell számításba venni.”

12. Az RTV (az alperes) munkaidőről szóló, 2010. december 22-i belső szabályzata a következőképpen rendelkezik:

„6. cikk

A közigazgatási egységek és szolgálatok körében lehetőség van ügyeletet vagy a munkavégzési célú rendelkezésre állás más formáját bevezetni, ha a természeti katasztrófákkal vagy más balesetekkel szembeni védekezés érdekében, vagy a munkáltató akaratától független, általa el nem hárítható, kivételes körülmények miatt az adott munkát megszakítás nélkül, egy meghatározott napon vagy meghatározott határidőn belül szükséges végezni.

8. cikk

Ügyeleti időszak az, amely alatt a munkavállaló az idejével nem rendelkezhet szabadon, és köteles a munkahelyén, vagy a vezetője által meghatározott más munkavégzési helyen oly módon rendelkezésre állni, hogy szokásos munkáját és/vagy a munkájával kapcsolatos meghatározott tevékenységet és feladatokat megkezdhesse. Ügyeletnek minősül a munkavállaló által a helyváltoztatás érdekében utasként, járműben töltött idő is.

9. cikk

Az ügyeletben töltött idő teljes egészében munkaidőnek minősül.

[eredeti 7. o.]

16. cikk

² [omissis] [az alapeljárás tárgyát képező jogvitára alkalmazandó kollektív szerződés verziójára vonatkozó megjegyzések]

A munkavállaló számára a gyártási folyamat és az éves munkabeosztás alapján, az OE (szervezeti egység) vagy a PPE (programgyártási egység) szintjén rendelhető el munkavégzési célú készenlét. A munkavégzési célú készenlét azt jelenti, hogy a munkavállaló telefonon vagy más eszköz segítségével a munkaidején kívül elérhető annak biztosítása érdekében, hogy szükség esetén a munkahelyre érkezhesse. A munkahelyre érkezéshez elfogadható leghosszabb időtartam egy óra. A készenlétet írásban, a munkavállaló egyetértésével, legalább két nappal korábban kell elrendelni. A készenléti időszakok írásbeli rendje (5. nyomtatvány) meghatározható havi, heti vagy napi alapon.

A készenléti időszakokat nem a munkavállaló munkaidejeként kell számításba venni.”

IV. Az előzetes döntéshozatalra utalás indokai

13. A jelen munkaügyi jogvita tárgya a felperes által készenlétben töltött idő díjazása. Az eljáró bírósági tanács tisztában van vele, hogy a díjazás kérdése nem tartozik a 2003/88 irányelv hatálya alá. Ugyanakkor az eljáró bírósági tanács a felperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem elbírálásával összefüggésben megállapította, hogy a felperes által benyújtott kereset megalapozottságáról csak azt követően lehet határozni, hogy a jelen kérelemben feltett kérdésekre választ kapott. A jelen ügytényállásának sajátossága miatt nincs teljesen egyértelmű válasz a hasonló kérdésekkel foglalkozó alábbi ítéletekben:
- a Simap ítéletben (C-303/98) a Bíróság a munkavállaló munkahelyen való fizikai jelenlétét és szakorvosi szolgáltatás nyújtása céljából való rendelkezésre állását munkaköri feladatok ellátásának tekintette, még ha a ténylegesen végzett tevékenység változó is volt a körülmények függvényében (orvosi személyzet ügyelete);
 - a Jaeger ítéletben (C-151/02) a Bíróság megállapította, hogy abban az esetben, ha a munkavállalót arra utasították, hogy legyen elérhető és legyen munkavégzés céljára készenlétben, de nem kell a munkahelyen jelen lennie, ugyanakkor a munkavállaló – noha mivel elérhetőnek kell lennie, a munkáltató rendelkezésére áll – kisebb korlátozásokkal beoszthatja a saját idejét, foglalkozhat saját ügyeivel, kizárólag a tényleges tevékenységre fordított idő minősül az irányelv értelmében vett „munkaidőnek”;

[eredeti 8. o.]

- a Tyco ítéletben (C-266/14) a Bíróság megállapította, hogy munkaidőnek minősül az az idő is, amely alatt a munkavállaló járművel a munkába jut, amennyiben a tevékenységet terepen végzik, és a munkaviszonyból eredő kötelezettségekhez tartozik azon ügyfelek lakóhelyére való eljutás, akiknél a munkavállaló a munkáját végzi;

- a Matzak ítéletben (C-518/15) a Bíróság megállapította, hogy azon tűzoltó rendelkezésre állása, akinek készenlétben a lakóhelyén elérhetőnek kell lennie, és köteles a hívás idejétől számított nyolc percen belül a munkahelyre érni, szintén munkaidőnek minősül, függetlenül attól, hogy a rendelkezésre állási kötelezettség miatt korlátozottan mozoghat és rendelkezhet a szabadideje felett, és figyelembe kell venni, hogy ebben az összefüggésben két körülménynek van jelentősége, mégpedig annak, hogy a munkavállalónak a készenlét ideje alatt otthon kell lennie (kijelölt hely), és annak, hogy a reakcióidő rövid (8 perc).
14. A kérdést előterjesztő bíróság által elbírálandó jelen ügy körülményei a végzett munka sajátossága és a munkavégzés helyének elhelyezkedése miatt eltérnek a fent hivatkozott ügyek tényállásaitól. A jelen ügy tárgyát – különösen rossz időjárási viszonyok között – nehezen megközelíthető helyeken található műsorszóró központok képezik. A pohorjei MK tengerszint felett 1050 m magasra emelkedik, míg a krvaveci MK tengerszint felett 1740 m magasságban található, azok a munkavállalók, akiket az említett műsorszóró központokban teljesítendő szolgálatra jelölnek ki, egész idő alatt ott is vannak. Ezeken a helyeken korlátozottak a szabadidős kikapcsolódási lehetőségek. A két helyszín egyike egyébként olyan távol van a felperes szokásos tartózkodási helyétől, hogy még a legkedvezőbb időjárási körülmények között sem jön szóba még a hazatérés elméleti lehetősége sem. Az eljáró bírósági tanács álláspontja szerint a felperes helyzete eltér a Bíróság által már elbírált ügyek szerinti munkavállalók helyzetétől. Az eljáró bírósági tanács a Simap ügghöz (C-303/98) képest abban látja a különbséget, hogy a jelen tényállásban a készenlét ideje alatt nem volt szükséges és elvárt, hogy a felperes a munkavégzés helyén fizikailag legyen jelen és rendelkezésre álljon, kivéve a beavatkozás eseteit. A legtöbb hasonlóságot mutató Jaeger ügghöz (C-151/02) képest az eljáró bírósági tanács abban látja a különbséget, hogy a helyszínek pusztán elhelyezkedése miatt (nem pedig azért, mert a felperesnek elérhetőnek kellett lennie) a felperest nagyobb korlátozások érték az idejének beosztását és saját ügyeinek intézését illetően. A pontos helyet, ahol a felperesnek tartózkodnia kellett volna, az alperes nem határozta meg. A felperes nem azért élt ott, ahol a munkáját végezte, mert a készenlét ideje alatt rendelkezésre kellett állnia, hanem a munkavégzés helyének földrajzi sajátosságai miatt. Az eljáró bírósági tanács a Tyco ügy (C-266/14) tárgyát képező tényálláshoz képest abban látja a különbséget, hogy az ügyfelek lakóhelyére való utazás mint egy munkafolyamat része nem tekinthető egyenlőnek a készenléti helyzettel. Végül az eljáró bíróság álláspontja szerint a Matzak ügghöz (C-518/15) képest az jelent különbséget, hogy a felperest nem kötelezték arra, hogy egy meghatározott helyen tartózkodjon, ezenkívül hívások esetén lényegesen hosszabb reakcióidővel rendelkezett.

[eredeti 9. o.]

15. Az eljáró bírósági tanács a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

- Úgy kell-e értelmezni a 2003/88 irányelv 2. cikkét, hogy a jelen eljárás körülményeihez hasonló körülmények között munkaidőnek minősül az a készenlét, amely alatt a műsorszóró állomáson dolgozó munkavállaló azokban az időszakokban, amikor nincs szolgálatban (amikor nem kell fizikailag a munkavégzés helyén jelen lennie), köteles hívásra elérhető lenni, és szükség esetén egy órán belül odaérni a munkavégzés helyére?
- A jelen eljárás körülményeihez hasonló körülmények között befolyásolja-e a készenlét jellegének meghatározását az, hogy a munkavállaló a munkavégzés helyén (műsorszóró állomás) található szálláson lakik, mivel a hely földrajzi jellemzői lehetetlenné (vagy nagyon nehézkesé) teszik a napi hazatérést („le a völgybe”)?
- Eltérő választ kell-e adni az előző két kérdésre, amennyiben olyan helyről van szó, ahol a hely földrajzi jellemzői miatt korlátozottak a szabadidős tevékenységek gyakorlásának lehetőségei, vagy ha a munkavállaló nagyobb korlátozásokkal szembesül a szabadideje beosztásában és saját ügyei intézésben (amelyek nem állnának fenn, ha otthon élne)?

[omissis]

MUNKADOKUMENTUM