



Υπηρεσία Τύπου και
Πληροφόρησης

Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης
ΑΝΑΚΟΙΝΩΘΕΝ ΤΥΠΟΥ αριθ. 35/21
Λουξεμβούργο, 9 Μαρτίου 2021

Απόφαση στην υπόθεση C-344/19
D.J. κατά Radiotelevizija Slovenija και C-580/19 RJ κατά Stadt Offenbach
am Main

Η περίοδος εργασιακής ετοιμότητας υπό καθεστώς επιφυλακής αποτελεί εξ ολοκλήρου χρόνο εργασίας μόνον εφόσον οι περιορισμοί που επιβάλλονται στον εργαζόμενο επηρεάζουν σε πολύ μεγάλο βαθμό τη δυνατότητά του να διαχειρίζεται τον ελεύθερο χρόνο του κατά την περίοδο αυτή

Δεν λαμβάνονται υπόψη οι οργανωτικές δυσχέρειες τις οποίες ενδεχομένως συνεπάγεται για τον εργαζόμενο η περίοδος εργασιακής ετοιμότητας, όταν οι δυσχέρειες αυτές αποτελούν συνέπεια των στοιχείων της φύσεως ή ελεύθερων επιλογών του ενδιαφερομένου

Στην υπόθεση C-344/19, ένας ειδικευμένος τεχνικός ήταν επιφορτισμένος επί συνεχόμενες ημέρες με την εξασφάλιση της λειτουργίας κέντρων τηλεοπτικής εκπομπής ευρισκόμενων σε ορεινή περιοχή της Σλοβενίας. Πέραν των δώδεκα ωρών του κανονικού ωραρίου εργασίας, ο εν λόγω τεχνικός εκτελούσε και εξάωρες υπηρεσίες εργασιακής ετοιμότητας υπό καθεστώς επιφυλακής. Κατά τη διάρκεια των υπηρεσιών αυτών, δεν ήταν υποχρεωμένος να παραμένει στο αντίστοιχο κέντρο εκπομπής, πλην όμως όφειλε να βρίσκεται σε ετοιμότητα κλήσης και να μπορεί να επιστρέψει στο κέντρο εκπομπής εντός μίας ώρας σε περίπτωση ανάγκης. Στην πράξη, λόγω της γεωγραφικής θέσης των κέντρων εκπομπής και της δυσχερούς πρόσβασης σε αυτά, ο τεχνικός εν τέλει διέμενε, κατά τις περιόδους εργασιακής ετοιμότητας, σε υπηρεσιακό κατάλυμα το οποίο έθετε στη διάθεσή του ο εργοδότης του, χωρίς να έχει μεγάλες δυνατότητες αναψυχής.

Στην υπόθεση C-580/19, ένας δημόσιος υπάλληλος εργαζόταν ως πυροσβέστης για τον Δήμο του Offenbach am Main (Γερμανία). Στο πλαίσιο αυτό, πέραν του κανονικού ωραρίου υπηρεσίας, έπρεπε να εκτελεί τακτικά υπηρεσίες εργασιακής ετοιμότητας υπό καθεστώς επιφυλακής. Κατά τη διάρκεια των υπηρεσιών αυτών, δεν ήταν υποχρεωμένος να έχει φυσική παρουσία σε τόπο καθορισμένο από τον εργοδότη, αλλά όφειλε να βρίσκεται σε ετοιμότητα κλήσης και να μπορεί, σε περίπτωση συναγερμού, να μεταβεί στα όρια του Δήμου εντός 20 λεπτών, με την επιχειρησιακή στολή του και με το υπηρεσιακό όχημα που είχε στη διάθεσή του.

Αμφότεροι οι ενδιαφερόμενοι φρονούν ότι, λόγω των περιορισμών που συνεπάγονται, οι περίοδοι εργασιακής ετοιμότητας υπό καθεστώς επιφυλακής πρέπει να αναγνωρίζονται στο σύνολό τους ως χρόνος εργασίας και να καταβάλλεται η αντίστοιχη αμοιβή, ανεξαρτήτως του αν οι ίδιοι παρείχαν ή όχι συγκεκριμένη εργασία κατά τις περιόδους αυτές. Μετά την απόρριψη των αιτημάτων του σε πρώτο και δεύτερο βαθμό, ο πρώτος ενδιαφερόμενος άσκησε αναίρεση ενώπιον του Vrhovno sodišče (Ανώτατο Δικαστήριο, Σλοβενία). Ο δεύτερος προσέφυγε στο Verwaltungsgericht Darmstadt (διοικητικό πρωτοδικείο Darmstadt, Γερμανία) μετά την άρνηση του εργοδότη του να κάνει δεκτό το αίτημά του.

Μετά την υποβολή αιτήσεων προδικαστικής αποφάσεως από τα δύο αυτά εθνικά δικαστήρια, το Δικαστήριο, με δύο αποφάσεις του τμήματος μείζονος συνθέσεως, διευκρινίζει, μεταξύ άλλων, κατά πόσον οι περίοδοι εργασιακής ετοιμότητας υπό καθεστώς επιφυλακής μπορούν να χαρακτηριστούν ως «χρόνος εργασίας» ή, αντιθέτως, ως «περίοδοι ανάπαυσης» κατά την έννοια της οδηγίας 2003/88¹.

Εκτίμηση του Δικαστηρίου

¹ Άρθρο 2, σημείο 1, της οδηγίας 2003/88/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας (ΕΕ 2003, L 299, σ. 9).

Καταρχάς, το Δικαστήριο υπενθυμίζει ότι ο χρόνος εργασιακής ετοιμότητας ενός εργαζομένου πρέπει να χαρακτηρίζεται είτε ως «χρόνος εργασίας» είτε ως «περίοδος ανάπαυσης» κατά την έννοια της οδηγίας 2003/88 και ότι οι δύο αυτές έννοιες αποκλείουν η μία την άλλη. Επιπλέον, η περίοδος κατά τη διάρκεια της οποίας ο εργαζόμενος δεν ασκεί πραγματικά καμία δραστηριότητα για λογαριασμό του εργοδότη του δεν συνιστά κατ' ανάγκη «περίοδο ανάπαυσης». Συγκεκριμένα, από τη νομολογία του Δικαστηρίου προκύπτει μεταξύ άλλων ότι μια περίοδος εργασιακής ετοιμότητας πρέπει να χαρακτηρίζεται αυτομάτως ως «χρόνος εργασίας» σε περίπτωση που ο εργαζόμενος υποχρεούται, κατά τη διάρκεια της περιόδου αυτής, να βρίσκεται στον τόπο εργασίας του, ο οποίος δεν συμπίπτει με τον τόπο κατοικίας του, και να παραμένει εκεί στη διάθεση του εργοδότη του.

Κατόπιν των διευκρινίσεων αυτών, το Δικαστήριο κρίνει, πρώτον, ότι οι περίοδοι εργασιακής ετοιμότητας, συμπεριλαμβανομένων των περιόδων υπό καθεστώς επιφυλακής, επίσης καλύπτονται στο σύνολό τους από την έννοια του «χρόνου εργασίας», εφόσον οι περιορισμοί που επιβάλλονται στον εργαζόμενο κατά τις περιόδους αυτές επηρεάζουν αντικειμενικά και σε πολύ μεγάλο βαθμό τη δυνατότητά του να διαχειρίζεται ελεύθερα τον χρόνο κατά τον οποίον δεν καλείται να παράσχει επαγγελματικές υπηρεσίες και τη δυνατότητά του να ασχοληθεί με τα ενδιαφέροντά του. Αντιθέτως, ελλείψει τέτοιων περιορισμών, ως «χρόνος εργασίας» πρέπει να θεωρείται μόνον ο χρόνος που συνδέεται με την εργασία η οποία μπορεί πραγματικά να παρασχεθεί κατά τη διάρκεια των περιόδων αυτών.

Συναφώς, το Δικαστήριο επισημαίνει ότι, για να εκτιμηθεί αν μια περίοδος εργασιακής ετοιμότητας αποτελεί «χρόνο εργασίας», μπορούν να λαμβάνονται υπόψη μόνον οι περιορισμοί που επιβάλλονται στον εργαζόμενο είτε από εθνική κανονιστική ρύθμιση είτε από συλλογική σύμβαση εργασίας είτε από τον εργοδότη. Αντιθέτως, δεν μπορούν να λαμβάνονται υπόψη οι οργανωτικές δυσχέρειες τις οποίες ενδέχεται να συνεπάγεται για τον εργαζόμενο μια περίοδος εργασιακής ετοιμότητας, εφόσον αυτές δεν απορρέουν από τέτοιους περιορισμούς, αλλά αποτελούν συνέπεια των στοιχείων της φύσεως ή ελεύθερων επιλογών του ενδιαφερομένου. Τέτοια δυσχέρεια αποτελεί, παραδείγματος χάριν, η περιορισμένη δυνατότητα αναψυχής στον τόπο από τον οποίον ο εργαζόμενος δεν μπορεί στην πράξη να απομακρυνθεί κατά τη διάρκεια μιας περιόδου εργασιακής ετοιμότητας υπό καθεστώς επιφυλακής.

Το Δικαστήριο υπογραμμίζει, εξάλλου, ότι εναπόκειται στα εθνικά δικαστήρια να προβαίνουν σε σφαιρική εκτίμηση του συνόλου των περιστάσεων προκειμένου να διαπιστώνουν εάν μια περίοδος εργασιακής ετοιμότητας υπό καθεστώς επιφυλακής πρέπει να χαρακτηριστεί ως «χρόνος εργασίας», ο δε χαρακτηρισμός αυτός δεν χωρεί αυτομάτως σε περίπτωση που δεν υφίσταται υποχρέωση παραμονής του εργαζομένου στον τόπο εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό, αφενός, είναι αναγκαίο να λαμβάνεται υπόψη ο εύλογος χρόνος που έχει στη διάθεσή του ο εργαζόμενος, από τη στιγμή που ο εργοδότης ζητεί την επέμβασή του, για να αναλάβει τις επαγγελματικές δραστηριότητές του, πράγμα που κατά κανόνα συνεπάγεται τη μετάβαση του εργαζομένου στον τόπο εργασίας. Το Δικαστήριο υπογραμμίζει, ωστόσο, ότι οι συνέπειες που έχει ο καθορισμός του ως άνω εύλογου χρόνου πρέπει να εκτιμώνται κατά τρόπο συγκεκριμένο, λαμβανομένων υπόψη όχι μόνο των λοιπών περιορισμών που επιβάλλονται στον εργαζόμενο, όπως είναι η υποχρέωση να παρουσιαστεί στον τόπο εργασίας φέροντας ειδικό εξοπλισμό, αλλά και οι διευκολύνσεις που του παρέχονται. Τέτοιες διευκολύνσεις μπορούν, παραδείγματος χάριν, να συνίστανται στη χορήγηση υπηρεσιακού οχήματος και της δυνατότητας χρήσης του οχήματος αυτού κατά παρέκκλιση από τους κανόνες του κώδικα οδικής κυκλοφορίας. Αφετέρου, τα εθνικά δικαστήρια πρέπει επίσης να λαμβάνουν υπόψη τη μέση συχνότητα επεμβάσεων που πραγματοποιεί ο εργαζόμενος κατά τη διάρκεια των περιόδων εργασιακής ετοιμότητας, εφόσον η συχνότητα αυτή μπορεί αντικειμενικά να υπολογιστεί.

Δεύτερον, το Δικαστήριο υπογραμμίζει ότι ο τρόπος αμοιβής των εργαζομένων για τις περιόδους εργασιακής ετοιμότητας δεν εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2003/88. Επομένως, η οδηγία αυτή δεν είναι αντίθετη σε εθνική κανονιστική ρύθμιση, συλλογική σύμβαση εργασίας ή εργοδοτική απόφαση η οποία, όσον αφορά την αμοιβή για τις περιόδους αυτές, λαμβάνει υπόψη με διαφορετικό τρόπο τις περιόδους κατά τη διάρκεια των οποίων παρέχεται πράγματι εργασία και εκείνες κατά τη διάρκεια των οποίων δεν παρέχεται καμία πραγματική εργασία, ακόμη και όταν οι περίοδοι αυτές πρέπει να θεωρηθούν, στο σύνολό τους, ως «χρόνος εργασίας». Όσον αφορά την

αμοιβή για τις περιόδους εργασιακής ετοιμότητας οι οποίες, αντιθέτως, δεν μπορούν να χαρακτηριστούν ως «χρόνος εργασίας», η οδηγία 2003/88 δεν αντιτίθεται επίσης στην καταβολή στον εργαζόμενο ορισμένου ποσού που προορίζεται να αντισταθμίσει τις δυσχέρειες που του προκαλούν οι εν λόγω περίοδοι εργασιακής ετοιμότητας.

Τρίτον, το Δικαστήριο επισημαίνει ότι το γεγονός ότι μια περίοδος εργασιακής ετοιμότητας η οποία δεν μπορεί να χαρακτηριστεί ως «χρόνος εργασίας» χαρακτηρίζεται ως «περίοδος ανάπαυσης» δεν ασκεί επιρροή όσον αφορά τις ειδικές υποχρεώσεις που επιβάλλει στους εργοδότες η οδηγία 89/391². Ειδικότερα, ανεξαρτήτως του χαρακτηρισμού των περιόδων αυτών ως «περιόδων ανάπαυσης» κατά την έννοια της οδηγίας 2003/88, οι εργοδότες δεν επιτρέπεται να ορίζουν περιόδους εργασιακής ετοιμότητας οι οποίες, λόγω της χρονικής διάρκειάς τους ή της συχνότητάς τους, συνιστούν κίνδυνο για την ασφάλεια ή την υγεία των εργαζομένων.

ΥΠΟΜΝΗΣΗ: Η προδικαστική παραπομπή παρέχει στα δικαστήρια των κρατών μελών τη δυνατότητα, στο πλαίσιο της ένδικης διαφοράς της οποίας έχουν επιληφθεί, να υποβάλουν στο Δικαστήριο ερώτημα σχετικό με την ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης ή με το κύρος πράξεως οργάνου της Ένωσης. Το Δικαστήριο δεν αποφαινεται επί της διαφοράς που εκκρεμεί ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου. Στο εθνικό δικαστήριο εναπόκειται να επιλύσει τη διαφορά σύμφωνα με την απόφαση του Δικαστηρίου. Η απόφαση αυτή δεσμεύει, κατά τον ίδιο τρόπο, τα άλλα εθνικά δικαστήρια που επιλαμβάνονται παρόμοιου προβλήματος.

Ανεπίσημο έγγραφο προοριζόμενο για τα μέσα μαζικής ενημέρωσης, το οποίο δεν δεσμεύει το Δικαστήριο.

Το πλήρες κείμενο των αποφάσεων ([C-344/19](#) και [C-580/19](#)) είναι διαθέσιμο στην ιστοσελίδα CURIA από την ημερομηνία δημοσίευσής τους

Επικοινωνία: Estella Cigna-Αγγελίδη ☎ (+352) 4303 2582

Στιγμιότυπα από τη δημοσίευση της αποφάσεως διατίθενται από το «[Europe by Satellite](#)» ☎ (+32) 2 2964106

² Άρθρα 5 και 6 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 12ης Ιουνίου 1989 σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία (ΕΕ 1989, L 183, σ. 1).