

# Kúria határozat a túlszolgálat és a készenlét elhatárolásáról

2018. máj. 24.



**A perbeli esetben felperes őrsparancsnokaként vezényléses időrendben teljesített szolgálatot, de a migrációs helyzet kezelése érdekében más szolgálati helyre helyezték át. Ennek során a szolgálatokat meghaladóan 134 óra időtartamban készségszolgálatban volt,** az előjáró parancsa értelmében bevetési öltözékben a csapatszolgálati század tagjaként a számára kijelölt körletben szolgálati lőfegyverrel és kényszereszközökkel felszerelve rendelkezésre kellett állnia. Erre az adott időtartamra a munkáltató készenléti pótlékot fizetett számára. A felperes keresetében annak megállapítását kérte, hogy az adott időszakban 134 óra időtartamban túlszolgálatot látott el és illetménykülönbözet megfizetésére tartott igényt.

**A Kúria határozatában** kifejtette, hogy a felperes kereseti kérelme elbírálásánál nem a munka törvénykönyve rendelkezéseit, hanem a szolgálati törvény (Hszt.) speciális rendelkezéseit kell alkalmazni. **Az Mt. 110. § (4) bekezdésétől eltérő módon a Hszt. 141. § (1) bekezdése nem rendelkezik arról, hogy készenlét esetén a hivatásos állomány tagja tartózkodási helyét maga határozhatja meg. A szolgálati viszony speciális jellegéből adódóan a tartózkodási helyet a munkáltató is kijelölheti azzal a korlátozással, hogy az nem lehet azonos a szolgálati hellyel. A perbeli esetben az adott időszakban a munkáltató intézkedése e feltételeknek megfelelt:** a készenlét elrendelésére a felperes szolgálati idején kívül szolgálati érdekből került sor, az adott időszakban nem kellett szolgálati feladatot ellátnia, hanem a felperes és társai pihenőhelyként megjelölt kollégiumban kellett tartózkodnia, megőrizve szolgálatra képes állapotát. A felperes szolgálati helye az államhatár volt, ami markánsan elvált a kollégiumtól, ahol pihenőidejét töltötte.

**A Kúria fenti döntését érdemes összevetni az Európai Bíróság egyik friss ítéletével, melyben a bíróság egy belga tartalékos tűzoltó ügyében kifejtette, hogy munkaidőnek kell minősíteni (és annak megfelelően is kell díjazni), ha a munkavállaló a munkahelyén kívül áll rendelkezésre munkavégzésre, ám hívás esetén nyolc perc alatt meg kell jelennie a munkahelyén.**

K Ú R I A (<http://www.kuria-birosag.hu>)

Címlap > Tájékoztató a túlszolgálattal kapcsolatos illetménykülönbözet megfizetése iránti perben az Mfv.II.10.672/2017. számú ügyben

## **Tájékoztató a túlszolgálattal kapcsolatos illetménykülönbözet megfizetése iránti perben az Mfv.II.10.672/2017. számú ügyben**

**Dátum:** 2018. május 22.

Túlszolgálat megállapítására csak abban az esetben kerülhetett volna sor, ha a felperest szolgálatteljesítési időn túl, valamint a munkaszüneti és pihenőnapján arra kötelezik, hogy szolgálatot teljesítsen, a perrel érintett 134 órában azonban ilyen jellegű szolgálatot nem kellett ellátnia.

A felperes a Rendőrőrs parancsnokaként vezényléses időrendben teljesített szolgálatot. 2015. szeptember 27-étől október 1-jéig, illetve 2015. október 5-étől október 10-éig a migrációs helyzet kezelése érdekében más szolgálati helyre helyezték át. Ennek során a szolgálatokat meghaladóan 134 óra időtartamban készenlétségben volt, az előjáró parancsa értelmében bevetési öltözékben a csapatszolgálati század tagjaként a számára kijelölt körletben szolgálati lőfegyverrel és kényszereszközökkel felszerelve rendelkezésre kellett állnia. Erre az adott időtartamra a munkáltató készenléti pótlékot fizetett számára.

A felperes keresetében annak megállapítását kérte, hogy az adott időszakban 134 óra időtartamban túlszolgálatot látott el és illetménykülönbözet megfizetésére tartott igényt. Az alperes álláspontja szerint a felperes szolgálati helyén kívül nem az államhatáron teljesített szolgálatot, hanem egy számára kijelölt helyen kellett tartózkodnia, s a munkáltató rendelkezésére állnia.

Az elsőfokú bíróság az adott időtartamra illetménykülönbözet megfizetésére kötelezte a munkáltatót, melyet a másodfokú bíróság helybenhagyott.

A Kúria a jogerős ítéletet hatályon kívül helyezte, az elsőfokú ítéletet megváltoztatta és a felperes keresetét elutasította. Kifejtette, hogy a felperes kereseti kérelme elbírálásánál nem a magánszféra foglalkoztatási szabályait tartalmazó, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) készenlétre, illetve ügyeletra vonatkozó rendelkezései az irányadók, hanem a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati viszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény (Hszt.) speciális rendelkezéseit kell alkalmazni. A Hszt. 13. §-a rögzíti, hogy a szolgálati viszony sajátos jellegű közszolgálati jogviszony, amelyben mindkét felet a sajátos szolgálati körülményeknek megfelelő kötelezettségek terhelik és jogosultságok illetik meg. Ebből is következik, hogy az egyes jogintézmények fogalmi elemei eltérhetnek egymástól, analógia a két jogintézmény között nem alkalmazható. Ennek megfelelően az Mt.-ben rögzített készenlét megállapításának feltételei nem lehetnek irányadóak a hivatásos szolgálati viszonyban teljesített készenlét kogens rendelkezései megítélésénél.

Az Mt. 110. § (4) bekezdésétől eltérő módon a Hszt. 141. § (1) bekezdése nem rendelkezik arról, hogy készenlét esetén a hivatásos állomány tagja tartózkodási helyét maga határozhatja meg. A szolgálati viszony speciális jellegéből adódóan a tartózkodási helyet a munkáltató is kijelölheti azzal a korlátozással, hogy az nem lehet azonos a szolgálati hellyel. A perbeli esetben az adott időszakban a munkáltató intézkedése e feltételeknek megfelelt: a készenlét elrendelésére a felperes szolgálati idején kívül szolgálati érdekből került sor, az adott időszakban nem kellett szolgálati feladatot ellátnia, hanem a felperes és társai pihenőhelyeként megjelölt kollégiumban kellett tartózkodnia, megőrizve szolgálatra képes állapotát. A felperes szolgálati helye az államhatár volt, ami markánsan elvált a kollégiumtól, ahol pihenőidejét töltötte.

Budapest, 2018. május 22.

**A Kúria Sajtótitkársága**

## A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (ötödik tanács)

2018. február 21.(\*)

„Előzetes döntéshozatal – 2003/88/EK irányelv – A munkavállalók biztonságának és egészségének védelme – Munkaidő-szervezés – 2. cikk – A »munkaidő« és a »pihenőidő fogalma« – 17. cikk – Eltérések – Tűzoltók – Készenléti idő – Otthoni készenlét”

A C-518/15. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a cour du travail de Bruxelles (brüsszeli munkaügyi fellebbviteli bíróság, Belgium) a Bírósághoz 2015. szeptember 28-án érkezett, 2015. szeptember 14-i határozatával terjesztett elő

a **Ville de Nivelles**

és

**Rudy Matzak**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (ötödik tanács),

tagjai: J. L. da Cruz Vilaça tanácselnök, E. Levits (előadó), A. Borg Barthet, M. Berger és F. Biltgen bírák,

főtanácsnok: E. Sharpston,

hivatalvezető: V. Giacobbo-Peyronnel tanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2016. december 15-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- a ville de Nivelles képviselőjében L. Markey avocat,
- R. Matzak képviselőjében P. Joassart, A. Percy és P. Knaepen avocats,
- a belga kormány képviselőjében M. Jacobs és L. Van den Broeck, meghatalmazotti minőségben, segítők: F. Baert és J. Clesse avocats,
- a francia kormány képviselőjében D. Colas és R. Coesme, meghatalmazotti minőségben,
- a holland kormány képviselőjében M. K. Bulterman, M. Noort és J. Langer, meghatalmazotti minőségben,
- az Egyesült Királyság kormánya képviselőjében G. Brown, S. Simmons és D. Robertson, meghatalmazotti minőségben, segítők: R. Hill és B. Lask barristers,
- az Európai Bizottság képviselőjében D. Martin és J. Tomkin, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2017. július 26-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

## Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem 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 és 17. cikke (3) bekezdése c) pontja iii. alpontjának az értelmezésére vonatkozik.

2 Ezt a kérelmet a Rudy Matzak és a ville de Nivelles (Nivelles város) között folyamatban lévő jogvitában terjesztették elő, amelynek tárgya az e város tűzoltószolgálatában végzett szolgáltatások díjazása.

### Jogi háttér

#### *Az uniós jog*

3 A 2003/88 irányelv 1. cikke ekként rendelkezik:

„(1) Ez az irányelv a minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeket állapítja meg a munkaidő megszervezése tekintetében.

(2) Ezt az irányelvet kell alkalmazni:

a) a napi és a heti pihenőidő és az éves szabadság minimális időtartama, a szünetek és a maximális heti munkaidő esetében; és

b) az éjszakai munka, a váltott műszakban végzett munka és a munkaritmus bizonyos szempontjainak esetében.

(3) Ezen irányelv 14., 17., 18. és 19. cikkének sérelme nélkül ezt az irányelvet kell alkalmazni 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.)] 2. cikke szerinti valamennyi köz- és magántevékenységi ágazatban.

[...]

(4) A 89/391[...] irányelv rendelkezéseit teljes mértékben alkalmazni kell a (2) bekezdésben említett esetekben, az ezen irányelv szigorúbb és/vagy különös rendelkezéseinek sérelme nélkül.”

4 A 2003/88 irányelv „Meghatározások” című 2. cikkének 1. és 2. pontja a következőket írja elő:

„Ennek az irányelvnek az alkalmazásában:

(1) »munkaidő« az az időtartam, amely alatt a munkavállaló dolgozik, a munkáltató rendelkezésére áll, és tevékenységét vagy feladatát végzi a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően.

2. »pihenőidő«: az az időtartam, amely nem minősül munkaidőnek.”

5 Az említett irányelv „Kedvezőbb rendelkezések” című 15. cikkének a szövege a következő:

„Ez az irányelv nem sérti a tagállamoknak azt a jogát, hogy olyan törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseket alkalmazzanak vagy vezessenek be, amelyek a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme szempontjából kedvezőbbek vagy, hogy megkönnyítsék vagy engedélyezzék olyan kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által kötött olyan megállapodások alkalmazását, amelyek a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme szempontjából kedvezőbbek.”

6 A 2003/88 irányelv „Eltérések” című 17. cikke a következőket mondja ki:

„(1) A munkavállalók biztonság- és egészségvédelméről szóló általános elvekre tekintettel a tagállamok eltérhetnek a 3–6., 8. és 16. cikktől [...]

[...]

(3) E cikk (2) bekezdésével összhangban, a 3., 4., 5., 8. és 16. cikktől el lehet térni:

[...]

b) az olyan biztonsági és felügyeleti [helyesen: őrzési, felügyeleti vagy ügyeleti] tevékenységek esetében, amelyek állandó jelenlétet igényelnek a vagyon- és személyvédelem érdekében, különösen a biztonsági őrök, gondnokok vagy biztonsági cégek esetében;

c) olyan tevékenységek esetében, ahol folyamatos szolgáltatásra vagy termelésre van szükség, különösen a következők esetében:

[...]

iii. sajtó, rádió, televízió, filmgyártás, postai és távközlési szolgáltatások, mentő, tűzoltó és polgári védelmi szolgálatok;

[...]”

### *A belga jog*

7 A Loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l’aménagement du temps de travail dans le secteur public (a közszférára vonatkozó munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2000. december 14-i törvény; *Moniteur belge* 2001. január 5., 212. o.) a 2003/88 irányelvet ültette át a nemzeti jogba a közszféra tekintetében.

8 E törvény 3. cikke a következőképpen rendelkezik:

„E törvény alkalmazásában:

1° munkavállalók: olyan személyek, akik törvényen vagy szerződésen alapuló munkaviszony keretében, ideértve a gyakornokokat és az ideiglenes alkalmazottakat is, valamely más személy irányítása alatt munkatevékenységeket végeznek;

2° munkáltatók: az 1° bekezdésben említett személyeket foglalkoztató személyek.”

9 A 8. cikk egyebek mellett kimondja, hogy „munkaidő az az időtartam, amely alatt a munkavállaló a munkáltató rendelkezésére áll”.

10 A loi du 30 décembre 2009 portant sur diverses dispositions (vegyes rendelkezésekről szóló 2009. december 30-i törvény; *Moniteur belge* 2009. december 31., 82925. o.) 186. cikke az alábbiakat írja elő:

„A loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l’aménagement du munkaidő dans le secteur public (a közszférára vonatkozó munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2000. december 14-i törvény) 3. cikkét akként kell értelmezni, hogy az állami tűzoltószolgálatok önkéntesei és a polgári biztonságra vonatkozó 2007. május 15-i törvény által előírt segítségnyújtási övezetek operatív egységeinek önkéntesei nem tartoznak a munkavállaló fogalma alá.”

11 Az arrêté royal du 6 mai 1971 fixant les types de règlements communaux relatifs à l’organisation des services communaux d’incendie (a helyi tűzoltószolgálatok szervezetére vonatkozó helyi rendelettípusok meghatározásáról szóló 1971. május 6-i királyi rendelet) alkalmazásában elfogadott règlement organique du service d’incendie de la ville de Nivelles (a Nivelles városi tűzoltóságra

vonatkozó sarkalatos szabályokat tartalmazó rendelet, *Moniteur belge* 1971. június 19., 7891. o.) az említett szolgálat állományának tagjaira vonatkozó kérdésköröket szabályozza.

- 12 E rendelet sajátos rendelkezéseket tartalmaz a hivatásos állomány, valamint az önkéntes állomány tekintetében. A felvételre vonatkozó, a két kategória tekintetében azonos feltételekről az említett rendelet 11bis cikkének 1. pontja ekként rendelkezik:

„A gyakornoki időszak első évének végén az önkéntes gyakornoknak [...] az alábbi, lakóhelyre vonatkozó feltételt kell teljesítenie:

1. a nivelles-i parancsnokságba beosztott állomány esetében:

olyan helyen kell lakóhellyel vagy tartózkodási hellyel rendelkeznie, ahonnan a nivelles-i parancsnokságot szokásos forgalom és a közlekedési szabályok betartása mellett legfeljebb 8 percen belül eléri.

A készenlét idején az önkéntes tűzoltóságnak a nivelles-i tűzoltó-parancsnokságon szolgáló valamennyi tagja köteles:

- mindvégig olyan távolságban tartózkodni a tűzoltó-parancsnokságtól, hogy azt szokásos forgalom mellett legfeljebb nyolc percen belül elérje;
- különös gondot fordítani arra, hogy az állomány berendeléséhez használt különböző technikai eszközök vételi feltételei fennálljanak, és azonnal, a legmegfelelőbb eszközzel útnak induljon a készenléti állomány berendelése esetén.”

- 13 Az állomány díjazásával és juttatásával kapcsolatban Nivelles város tűzoltószolgálat sarkalatos rendeletének 39. cikke azt írja elő, hogy a hivatásos állomány díjazása a Nivelles város személyzetére vonatkozó pénzügyi szabályzatban rögzített feltételek szerint történik.

- 14 Az önkéntes állomány az említett rendelet 40. cikkében részletezett támogatásokat kapja. E támogatásokat a szolgáltatás órai függvényében időarányosan számítják. A tűzoltók „otthoni készenléte” tekintetében éves juttatást határoznak meg. Ez megfelel a hivatásos állomány éves juttatásának.

### **Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések**

- 15 Nivelles város tűzoltószolgálat alá hivatásos tűzoltók és önkéntes tűzoltók tartoznak.
- 16 Az önkéntes tűzoltók a beavatkozásokban vesznek részt. A rájuk bízott egyéb feladatok keretében többek között a parancsnokságon biztosítanak készenléti és ügyeletet, amelyek beosztását az év elején rögzítik.
- 17 R. Matzak 1980. augusztus 1-jén lépett Nivelles város szolgálatába, és egy évvel később megszerezte az önkéntes tűzoltói minősítést. Egyébként egy magánvállalkozás alkalmazásában áll.
- 18 2009. december 16-án R. Matzak bírósági eljárást indított az iránt, hogy a bíróság kötelezze Nivelles várost részére a szolgálati évei folyamán az önkéntes tűzoltói minőségben végzett szolgálataira, köztük az otthoni készenlétre vonatkozó díjazás meg nem fizetése miatti, ideiglenesen 1 euró összegű kártérítés megfizetésére.
- 19 A tribunal du travail de Nivelles (nivelles-i munkaügyi bíróság, Belgium) 2012. március 22-én kérelmei nagyobb részében helyt adott R. Matzak keresetének.
- 20 A Ville de Nivelles fellebbezett ezen ítélet ellen a cour du travail de Bruxelles (brüsszeli munkaügyi fellebbviteli bíróság) előtt.
- 21 A kérdést előterjesztő bíróság 2015. szeptember 14-i ítéletével részben helyt adott e fellebbezésnek. Az – R. Matzak szerint munkaidőnek minősítendő – otthoni készenléti szolgálatok tekintetében

követelt díjazással kapcsolatban a kérdést előterjesztő bíróságban felmerül az a kérdés, hogy e szolgáltatások tekinthetők-e úgy, hogy munkaidő 2003/88 irányelv szerinti fogalma alá tartoznak.

22 E körülmények között a cour de travail de Bruxelles (brüsszeli munkaügyi fellebbviteli bíróság) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából az alábbi kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

- „1) A 2003/88[...] irányelv 17. cikke (3) bekezdése c) pontjának iii. alpontját úgy kell-e értelmezni, hogy az lehetővé teszi a tagállamok számára, hogy az állami tűzoltószolgálatok által alkalmazott tűzoltók egyes kategóriáinak vonatkozásában kizárják azon rendelkezések alkalmazását, amelyek az irányelv átültetését biztosítják, ideértve azon rendelkezést is, amely a munkaidő és a pihenőidő fogalmát határozza meg?
- 2) Mivel a [...] 2003/88[...] irányelv csupán minimális előírásokat tartalmaz, úgy kell-e értelmezni az irányelvet, hogy az nem korlátozza a nemzeti jogalkotót abban, hogy a munkaidőre vonatkozóan kevésbé korlátozó jellegű fogalommeghatározást tartson fenn vagy fogadjon el?
- 3) Tekintettel az EUMSZ 153. cikk (5) bekezdésére, valamint a 2003/88[...] irányelv célkitűzéseire, úgy kell-e értelmezni ezen irányelv 2. cikkét, amely meghatározza az irányelvben használt főbb fogalmakat, többek között a munkaidő és a pihenőidő fogalmát, hogy e cikk nem alkalmazandó azon munkaidő-fogalomra, amely lehetővé teszi az otthoni készenlét esetén járó díjazás megállapítását?
- 4) A 2003/88[...] irányelv kizárja-e, hogy az otthoni készenlétben töltött időt munkaidőnek tekintsék abban az esetben, ha – bár a készenlétet a munkavállaló otthonában tölti – a munkavállalót terhelő kötelezettségek (így különösen a munkáltató hívására való 8 percen belüli reagálási kötelezettség) igen jelentős mértékben korlátozzák más tevékenység végzésének a lehetőségét?”

#### **Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről**

##### ***Előzetes megjegyzések***

- 23 Elöljáróban ki kell emelni először is, hogy mind Nivelles város, mind az Európai Bizottság azt állítja, hogy az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések, amennyiben a díjazás fogalmára vonatkoznak, elfogadhatatlanok. A 2003/88 irányelv ugyanis, amely az EUMSZ 153. cikk (2) bekezdésén alapul, ugyanezen cikk (5) bekezdése értelmében nem alkalmazható a hatálya alá tartozó munkavállalók díjazására. Márpedig az alapjogvita tárgya R. Matzak Nivelles város önkéntes tűzoltójaként végzett otthoni készenléti szolgálataiért járó díjazásának a kérdése.
- 24 E tekintetben hangsúlyozni kell, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésében foglalt fizetett éves szabadságra vonatkozó különös eset kivételével, ezen irányelv mindössze a munkaidő-beosztás egyes szempontjainak szabályozására terjed ki, a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme biztosítása érdekében, és így főszabály szerint nem alkalmazandó a munkavállalók díjazására (2017. július 26-i Hälvä és társai ítélet, C-175/16, EU:C:2017:617, 25. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 25 Ugyanakkor e megállapítás nem jelenti azt, hogy ne lehetne választ adni a jelen ügyben előzetes döntéshozatal céljából a Bíróság elé terjesztett kérdésre.
- 26 Ugyanis, amint azt a főtanácsnok kiemelte indítványának 20. pontjában, az előzetes döntéshozatalra utaló végzésből kitűnik, hogy a kérdést előterjesztő bíróság a 2003/88 irányelv 2. cikke és 17. cikke (3) bekezdése c) pontja iii. alpontjának értelmezése tekintetében kér felvilágosítást, amelyet az előtte folyamatban lévő jogvita megoldása szempontjából az említett bíróság szükségesnek tart. Az, hogy ez végső soron egy díjazásra vonatkozó kérdésre irányul, ebben az összefüggésben irreleváns, tekintettel arra, hogy a kérdést előterjesztő bíróság, nem pedig a Bíróság feladata e kérdésnek az alapjogvita keretében történő tárgyalása.

- 27 Másodszor a Bíróság kimondta, hogy a 2003/88 irányelv a tűzoltóság tevékenységeire még akkor is alkalmazható, ha e tevékenységeket – függetlenül attól, hogy tüzesetek elhárítására vagy más segítségnyújtásra irányulnak – a beavatkozó erők gyakorolják, amennyiben e tevékenységeket csak szokásos körülmények között, az érintett szolgálatra ruházott feladatoknak megfelelően végzik, és még akkor is, ha a beavatkozások, amelyek e tevékenységekhez kapcsolódhatnak, természetüknél fogva nem előre láthatóak, és a beavatkozást végző munkavállalók ennek során biztonságuk és egészségük tekintetében bizonyos veszélyeknek lehetnek kitéve (2005. július 14-i *Personalrat der Feuerwehr Hamburg* végzés, C-52/04, EU:C:2005:467, 52. pont).
- 28 Harmadszor, R. Matzak „munkavállalónak” való minősítésével kapcsolatban ki kell emelni, hogy a 2003/88 irányelv alkalmazásakor e fogalmat nem lehet az egyes tagállami jogok szerint eltérően értelmezni, mivel e fogalom önálló uniós jogi hatállyal rendelkezik (2010. október 14-i *Union syndicale Solidaires Isère* ítélet, C-428/09, EU:C:2010:612, 28. pont). A vonatkozó állandó ítélkezési gyakorlat értelmében „munkavállalónak” kell tekinteni minden személyt, aki valós és tényleges munkát végez, kizárva az olyan egyszerűbb tevékenységeket, amelyek jelentősége kifejezetten csekély, és kiegészítő jellegűek. A munkaviszony jellemzője az a körülmény, hogy valamely személy meghatározott ideig, más javára és irányítása alatt díjazás ellenében szolgáltatást nyújt (2015. március 26-i *Fenoll* ítélet, C-316/13, EU:C:2015:200, 27. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 29 A Bíróság kifejtette továbbá, hogy valamely munkaviszonynak a nemzeti jog szerinti jogi természete nem lehet semmiféle következménnyel a közösségi jog értelmében vett munkavállalói minőségre (2007. szeptember 20-i *Kiiski*-ítélet, C-116/06, EU:C:2007:536, 26. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 30 Tehát az alapügy vonatkozásában az, hogy R. Matzak a nemzeti jog értelmében nem hivatásos tűzoltói jogállással, hanem önkéntes tűzoltói jogállással rendelkezik, nem releváns a 2003/88 irányelv értelmében vett „munkavállalónak” való minősítése szempontjából.
- 31 A fentiek fényében meg kell állapítani, hogy egy R. Matzak helyzetében lévő személyt a 2003/88 irányelv értelmében vett „munkavállalónak” kell tekinteni, amennyiben a Bíróság rendelkezésére álló információkból az következik, hogy e munkavállaló Nivelles város tűzoltószolgálatába illeszkedett, amelyen belül valós és tényleges tevékenységeket végzett egy másik személy irányítása alatt, amely tevékenységekért díjazást kapott – aminek vizsgálata a kérdést előterjesztő bíróság feladata.
- 32 Negyedszer, tekintettel arra, hogy a 2003/88 irányelv 1–8. cikkének szövege lényegében azonos a 2000. június 22-i 2000/34/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvvel (HL 2000. L 195., 41. o.) módosított, a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 1993. november 23-i 93/104/EK tanácsi irányelv (HL 1993. L 307, 18. o.) 1–8. cikkének szövegével, az utóbbinak a Bíróság által adott értelmezése vonatkozatható a 2003/88 irányelv fent említett rendelkezéseire is (2011. március 4-i *Grigore* végzés, C-258/10, nem tették közzé, EU:C:2011:122, 39. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

### *Az első kérdésről*

- 33 Első kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keres választ, hogy a 2003/88 irányelv 17. cikke (3) bekezdése c) pontjának iii. alpontját akként kell-e értelmezni, hogy az állami tűzoltószolgálatok által alkalmazott tűzoltók egyes kategóriáinak vonatkozásában a tagállamok eltérhetnek az ezen irányelv rendelkezéseiből – ideértve ezen irányelvnek a „munkaidő” és a „pihenőidő” fogalmát meghatározó 2. cikkét – eredő kötelezettségek összességétől.
- 34 E tekintetben a Bíróság kimondta, hogy a 2003/88 irányelv 2. cikke nem szerepel az irányelv azon rendelkezései között, amelyekről el lehet térni (2011. március 4-i *Grigore* végzés, C-258/10, nem tették közzé, EU:C:2011:122, 45. pont).
- 35 A 2003/88 irányelv 17. cikke (1) bekezdésének szövege értelmében ugyanis a tagállamok eltérhetnek az említett irányelv 3–6., 8. és 16. cikkétől, és az említett cikk (3) bekezdése pontosítja, hogy az ott felsorolt tevékenységek, köztük a tűzoltószolgálatok tekintetében el lehet térni az említett irányelv 3., 4., 5., 8. és 16. cikkétől.



- 36 Tehát maga a 2003/88 irányelv 17. cikkének szövege nem teszi lehetővé az ezen irányelvben foglalt fő fogalmak meghatározását adó 2. cikkétől való eltérést.
- 37 Ráadásul, amint azt a főtanácsnok kiemelte indítványának 27. pontjában, nincs olyan mozgástér, amely lehetővé tenné az említett irányelv 17. cikkének kiterjesztő, az abban megengedett eltéréseknek magán a szövegén túlmutató értelmezését.
- 38 A Bíróság ítélkezési gyakorlatából ugyanis az következik, hogy ami az eltérések 2003/88 irányelvben, különösen az irányelv 17. cikkében előírt lehetőségeit mint az ezen irányelv által előírt, munkaidő-szervezésre vonatkozó uniós szabályok alóli kivételeket illeti, ezen eltéréseket úgy kell értelmezni, hogy hatályuk azon érdekek megóvásához feltétlen szükségesre korlátozódjon, amelyek védelmét az említett eltérések lehetővé teszik (lásd ebben az értelemben: 2010. október 14-i Union syndicale Solidaires Isère ítélet, C-428/09, EU:C:2010:612, 39. és 40. pont).
- 39 A fentiek fényében az első kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2003/88 irányelv 17. cikke (3) bekezdése c) pontjának iii. alpontját akként kell értelmezni, hogy az állami tűzoltószolgálatok által alkalmazott tűzoltók egyes kategóriáinak vonatkozásában a tagállamok nem térhetnek el az ezen irányelv rendelkezéseiből – ideértve ezen irányelvnek a „munkaidő” és a „pihenőidő” fogalmát meghatározó 2. cikkét – eredő kötelezettségek összességétől.

### *A második kérdésről*

- 40 Második kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keres választ, hogy a 2003/88 irányelv 15. cikkét akként kell-e értelmezni, hogy az lehetővé teszi a tagállamok számára, hogy a munkaidő ezen irányelv 2. cikkében meghatározott fogalmánál kevésbé megszorító fogalom meghatározást tartsanak fenn vagy fogadjanak el.
- 41 E kérdés megválaszolásához a 2003/88 irányelv 15. cikkének szövegét az irányelv által bevezetett rendszerre, illetve az irányelv céljára tekintettel kell megvizsgálni.
- 42 A 2003/88 irányelv 15. cikkének szövege értelmében a tagállamok olyan törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseket alkalmazhatnak vagy vezethetnek be, amelyek a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme szempontjából előnyösebbek. E cikkből következik, hogy az azokra a nemzeti rendelkezésekre utal, amelyek összehasonlíthatók a 2003/88 irányelv által előírt, a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmére vonatkozó rendelkezésekkel.
- 43 Márpedig ezen utóbbi rendelkezések csak azok lehetnek, amelyeknek funkciójuknál és tárgyuknál fogva munkavállalók biztonsága és egészsége védelme minimális szintjének meghatározása a rendeltetésük. Ez az eset áll fenn az ezen irányelv 2. és 3. fejezete alá tartozó rendelkezések esetében. Ezzel szemben az említett irányelv 1. és 2. cikkét magában foglaló 1. fejezetének a rendelkezései más jellegűek. Ezek ugyanis nem határoznak meg minimális pihenőidőket és nem is érintik a munkaidő-szervezés egyéb szempontjait, hanem a 2003/88 irányelv tárgyának behatárolásához szükséges fogalmakat, valamint az irányelv hatályát határozzák meg.
- 44 Tehát a 2003/88 irányelv 15. cikkének szövegéből – az általa létrehozott rendszerre tekintettel értelmezve – az következik, hogy az e cikk által előírt lehetőség nem alkalmazható a „munkaidő” fogalmának ezen irányelv 2. cikkében foglalt meghatározására.
- 45 Ezt a megállapítást alátámasztja a 2003/88 irányelv célja. Ugyanis, amint azt a főtanácsnok kiemelte indítványának 33. pontjában, ez az irányelv arra irányul, hogy a hatálya alá tartozó területeken az Unió valamennyi munkavállalójára alkalmazandó minimumszabályokat alkosson meg. Ennek érdekében és az említett irányelv teljes érvényesülésének biztosítása érdekében az irányelv 2. cikkében foglalt fogalom meghatározások nem értelmezhetők eltérően a nemzeti jogok függvényében, hanem azok, amint azt a jelen ítélet 28. pontja kifejti, a „munkavállaló” fogalom tekintetében uniós jogi hatállyal rendelkeznek (lásd ebben az értelemben: 2005. december 1-jei Dellas és társai ítélet, C-14/04, EU:C:2005:728, 44. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 46 Ezzel összefüggésben mindazonáltal pontosítani szükséges, hogy jöllehet a tagállamoknak nem áll jogukban a „munkaidő” 2003/88 irányelv 2. cikke szerinti fogalom meghatározásának megváltoztatása,

továbbra is, amint arra a jelen ítélet 42. pontja emlékeztet, szabadon fogadhatnak el saját nemzeti jogukban olyan rendelkezéseket, amelyek a munkavállalók számára az ezen irányelv által meghatározottaknál kedvezőbb munkaidőket és pihenőidőket írnak elő.

- 47 A fentiek fényében a második kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2003/88 irányelv 15. cikkét akként kell értelmezni, hogy az nem teszi lehetővé a tagállamok számára, hogy a „munkaidő” ezen irányelv 2. cikkében meghatározott fogalmánál kevésbé megszorító fogalommeghatározást tartsanak fenn vagy fogadjanak el.

#### *A harmadik kérdésről*

- 48 Harmadik kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keres választ, hogy a 2003/88 irányelv 2. cikkét akként kell-e értelmezni, hogy az előírja a tagállamok számára, hogy az alapügy tárgyát képezőkhöz hasonló, otthoni készenléti idők díjazását ezen időszakok „munkaidőnek” és „pihenőidőnek” való minősítése függvényében határozzák meg.
- 49 E tekintetben emlékeztetni kell arra, amint azt a kérdést előterjesztő bíróság kiemeli, hogy vitathatatlan, hogy a 2003/88 irányelv nem szabályozza a munkavállalók díjazását, mivel ez az aspektus az EUMSZ 153. cikk (5) bekezdése értelmében, kívül esik az Unió hatáskörén.
- 50 Következésképpen, ha a tagállamoknak jogában áll is a 2003/88 irányelv hatálya alá tartozó munkavállalók díjazásának a „munkaidő” és a „pihenőidő” fogalmának ezen irányelv 2. cikkében foglalt meghatározása függvényében történő meghatározása, nem kötelesek ekként eljárni.
- 51 Tehát a tagállamok nemzeti jogukban rendelkezhetnek akként, hogy a „munkaidőben” lévő munkavállaló díjazása eltér a „pihenőidőben” lévő munkavállaló díjazásától, akár olyan szinten, hogy ezen utóbbi típusú időszakra semmilyen díjazás nem jár.
- 52 A fentiek fényében a harmadik kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2003/88 irányelv 2. cikkét akként kell értelmezni, hogy az nem írja elő a tagállamok számára, hogy az alapügy tárgyát képezőkhöz hasonló, otthoni készenléti idők díjazását ezen időszakok „munkaidőnek” vagy „pihenőidőnek” való minősítése függvényében határozzák meg.

#### *A negyedik kérdésről*

- 53 Negyedik kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keres választ, hogy a 2003/88 irányelv 2. cikkét akként kell-e értelmezni, hogy azt a készenléti időt, amelyet a munkavállaló otthonában tölt a munkáltató hívásaira való 8 percen belüli reagálási kötelezettség mellett, ami jelentős mértékben korlátozza más tevékenység végzésének a lehetőségét, „munkaidőnek” kell tekinteni.
- 54 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróságnak már alkalma nyílt arra, hogy állást foglaljon a 2003/88 irányelv hatálya alá tartozó munkavállalók által teljesített készenlét ideje „munkaidőnek” vagy „pihenőidőnek” való minősítésének kérdésében.
- 55 Ebben az összefüggésben a Bíróság mindenekelőtt pontosította, hogy a „munkaidő” és a „pihenőidő” egymást kizáró fogalmak (lásd ebben az értelemben: 2000. október 3-i Simap ítélet, C-303/98, EU:C:2000:528, 47. pont; 2015. szeptember 10-i Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras ítélet, C-266/14, EU:C:2015:578, 26. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Tehát meg kell állapítani, hogy az uniós jog jelen állapotában a valamely munkavállaló által a munkáltatója számára végzett tevékenységek keretében töltött készenléti időt vagy „munkaidőnek” vagy „pihenőidőnek” kell tekinteni.
- 56 Egyébiránt a munkavállaló által végzett munka intenzitása vagy a munkavállaló teljesítménye nem szerepel a 2003/88 irányelv 2. cikkének értelmében vett „munkaidő” fogalmának jellemzői között (2005. december 1-jei Dellas és társai ítélet, C-14/04, EU:C:2005:728, 43. pont).
- 57 A Bíróság kimondta továbbá, hogy a munkavállaló készenléti idő folyamán, szakmai tevékenységének nyújtása céljából a munkahelyen való fizikai jelenlétét és rendelkezésre állását úgy kell tekinteni, hogy feladatainak gyakorlásához tartozik, még akkor is, ha a ténylegesen végzett tevékenysége a

körülmények függvényében változik (lásd ebben az értelemben: 2000. október 3-i Simap ítélet, C-303/98, EU:C:2000:528, 48. pont).

- 58 Ugyanis a készenléti időnek a „munkaidő” fogalma alól a munkahelyen való fizikai jelenlét függvényében történő kizárása veszélyeztetné a 2003/88 irányelvnek a munkavállalók biztonságának és egészségének minimális pihenőidő és megfelelő szünetek nyújtása révén való biztosítására irányuló célját (lásd ebben az értelemben: 2000. október 3-i Simap ítélet, C-303/98, EU:C:2000:528, 49. pont).
- 59 A Bíróság ítélkezési gyakorlatából kitűnik továbbá, hogy a 2003/88 értelmében vett „munkaidő” minősítése szempontjából a meghatározó tényező az, hogy a munkavállaló köteles fizikailag jelen lenni a munkáltató által meghatározott helyen, és ott ez utóbbi rendelkezésére állni, hogy szükség esetén azonnal képes legyen a megfelelő szolgáltatások nyújtására. Valójában e kötelezettségeket, amelyek következtében az érintett munkavállalók a készenlét ideje alatt nem választhatják meg tartózkodási helyüket, úgy kell tekinteni, mint amelyek feladatuk ellátásához tartoznak (lásd ebben az értelemben: 2003. szeptember 9-i Jaeger ítélet, C-151/02, EU:C:2003:437, 63. pont; 2011. március 4-i Grigore végzés, C-258/10, nem tették közzé, EU:C:2011:122, 53. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 60 Meg kell jegyezni végül, hogy más a helyzet akkor, ha a munkavállaló a készenlétet olyan készenléti rendszer szerint teljesíti, amelynek értelmében folyamatosan elérhetőnek kell lennie, anélkül azonban, hogy kötelessége lenne jelen lenni a munkahelyén. Ugyanis a munkavállaló ebben a helyzetben, még ha munkáltatója rendelkezésére áll is, amennyiben elérhetőnek kell lennie, kevesebb kötelezettség mellett oszthatja be idejét, és fordíthatja azt saját szükségleteire. Ilyen körülmények között kizárólag a tevékenység tényleges nyújtásához kapcsolódó időt kell a 2003/88 irányelv értelmében vett „munkaidőnek” tekinteni (lásd ebben az értelemben: 2003. szeptember 9-i Jaeger ítélet, C-151/02, EU:C:2003:437, 65. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 61 Az alapügyben a Bíróság rendelkezésére álló információk alapján, amelyeket a kérdést előterjesztő bíróságnak meg kell vizsgálnia, R. Matzaknak nem csupán elérhetőnek kellett lennie készenléti ideje alatt. Egyrészt köteles volt 8 percen belül reagálni munkáltatója hívásaira, másrészt köteles volt fizikailag jelen lenni a munkáltató által meghatározott helyen. Ugyanakkor ez a hely R. Matzak lakóhelye volt, nem pedig a munkahelye, mint a jelen ítélet 57–59. pontjában hivatkozott ítéletekhez vezető ügyekben.
- 62 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság ítélkezési gyakorlata értelmében a „munkaidő” és a „pihenőidő” 2003/88 irányelv értelmében vett fogalmai uniós jogi fogalmak, amelyeket objektív jellemzők alapján kell meghatározni ezen irányelv rendszerének és céljának figyelembevételével, amely minimumkövetelmények bevezetésével a munkavállalók élet- és munkakörülményeinek javítására irányul (2015. szeptember 10-i Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras ítélet, C-266/14, EU:C:2015:578, 27. pont).
- 63 Márpedig a munkáltató által meghatározott helyen való fizikai tartózkodás kötelezettsége, valamint az a kötöttség, amely a munkahelyre 8 percen belül való beérés szükségességéből földrajzi és időbeli szempontból adódik, objektíve korlátozzák az R. Matzak helyzetében lévő munkavállalók azon lehetőségét, hogy személyes és társadalmi szükségleteikre fordítsák az idejüket.
- 64 E kötöttségekre tekintettel R. Matzak helyzete különbözik egy olyan munkavállaló helyzetétől, akinek készenléti szolgálata alatt egyszerűen csak munkáltatója rendelkezésére kell állnia, hogy az elérhesse.
- 65 Ilyen körülmények között a „munkaidő” 2003/88 irányelv 2. cikkében előírt fogalmát akként kell értelmezni, hogy azt alkalmazni kell olyan helyzetben, amikor a munkavállaló köteles a készenléti időt lakóhelyén tölteni, munkáltatója rendelkezésére állni, és képesnek kell lennie munkahelyére 8 percen belül beérni.
- 66 A fentiek összességéből az következik, hogy a negyedik kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2003/88 irányelv 2. cikkét akként kell értelmezni, hogy azt a készenléti időt, amelyet a munkavállaló otthonában tölt a munkáltató hívásaira való 8 percen belüli reagálási kötelezettség mellett, ami jelentős mértékben korlátozza más tevékenység végzésének a lehetőségét, „munkaidőnek” kell tekinteni.

## A költségekről

67 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (ötödik tanács) a következőképpen határozott:

- 1) **A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 17. cikke (3) bekezdése c) pontjának iii. alpontját akként kell értelmezni, hogy az állami tűzoltószolgálatok által alkalmazott tűzoltók egyes kategóriáinak vonatkozásában a tagállamok nem térhetnek el az ezen irányelv rendelkezéseiből – ideértve ezen irányelvnek a „munkaidő” és a „pihenőidő” fogalmát meghatározó 2. cikkét – eredő kötelezettségek összességétől.**
- 2) **A 2003/88 irányelv 15. cikkét akként kell értelmezni, hogy az nem teszi lehetővé a tagállamok számára, hogy a munkaidő ezen irányelv 2. cikkében meghatározott fogalmánál kevésbé megszorító fogalommeghatározást tartsanak fenn vagy fogadjanak el.**
- 3) **A 2003/88 irányelv 2. cikkét akként kell értelmezni, hogy az nem írja elő a tagállamok számára, hogy az alapügy tárgyát képezőkhöz hasonló, otthoni készenléti idők díjazását ezen időszakok „munkaidőnek” vagy „pihenőidőnek” való minősítése függvényében határozzák meg.**
- 4) **A 2003/88 irányelv 2. cikkét akként kell értelmezni, hogy azt a készenléti időt, amelyet a munkavállaló otthonában tölt a munkáltató hívásaira való 8 percen belüli reagálási kötelezettség mellett, ami jelentős mértékben korlátozza más tevékenység végzésének a lehetőségét, „munkaidőnek” kell tekinteni.**

Aláírások

---

\* Az eljárás nyelve: francia.