A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (tizedik tanács)

2021. szeptember 9.*

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – 2003/88/EK irányelv – Munkaidő-szervezés – A »munkaidő« és a »pihenőidő« fogalma – Munkaközi szünet, amely alatt a munkavállalónak két percen belül bevetésre készen kell állnia – Az uniós jog elsőbbsége”

A C-107/19. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet az Obvodní soud pro Prahu 9 (prágai 9. sz. kerületi bíróság, Cseh Köztársaság) a Bírósághoz 2019. február 12-én érkezett, 2019. január 3-i határozatával terjesztett elő az

XR

és

a **Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (tizedik tanács),

tagjai: Juhász E., tanácselnökként eljárva, C. Lycourgos (előadó) és I. Jarukaitis bírák,

főtanácsnok: G. Pitruzzella,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– a Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost képviseletében L. Novotná,

– a cseh kormány képviseletében M. Smolek, J. Vláčil és J. Pavliš, meghatalmazotti minőségben,

– az Európai Bizottság képviseletében M. van Beek és K. Walkerová, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2020. február 13-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

* Az eljárás nyelve: cseh.

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.; helyesbítés: HL 2020. L 92., 22. o.) 2. cikkének értelmezésére vonatkozik.

2 Ezt a kérelmet az XR és a Dopravní podnik hl. m. Prahy akciová společnost (a továbbiakban: DDP) között, annak tárgyában folyamatban lévő jogvitában terjesztették elő, hogy ez utóbbi megtagadta XR-től 95 335 cseh korona (CZK) (hozzávetőleg 3600 euró) késedelmi kamattal növelt összegének az XR keresőtevékenysége alatt, 2005 novembere és 2008 decembere között igénybe vett szünetek díjazása címén történő kifizetését.

Jogi háttér

Az uniós jog

3 A 2003/88 irányelv (4) és (5) preambulumbekezdése a következőket mondja ki:

„(4) A munkavállalók munkahelyi biztonságának, higiénéjének és egészségének javítása olyan cél, amely nem rendelhető alá pusztán gazdasági megfontolásoknak.

(5) Minden munkavállalónak megfelelő tartamú pihenőidő jár. A pihenés fogalmát időegységekben, azaz napokban, órákban és/vagy ezek részeiben kell kifejezni. A[z Európai Unió] munkavállaló[i] számára biztosítani kell a minimális napi, heti és évi pihenőidőt, valamint a megfelelő szüneteket. […]”

4 Ezen irányelv 1. cikke a következőképpen 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.

[…]”

5 Az említett irányelv „Meghatározások” című 2. cikke 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. »váltott műszakban végzett munka«: folyamatos vagy megszakításokkal működő üzemelés olyan munkaszervezési módszere, amelyben a munkavállalók egymást váltják egy bizonyos időbeosztás szerint ugyanazon a munkahelyen, és amely azzal jár, hogy a munkavállalóknak különböző időben kell munkát végezniük adott napi vagy heti időtartam során;

[…]”

6 A 2003/88 irányelv „Szünetek” címet viselő 4. cikke értelmében:

„A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy, ha a munkanap hat óránál hosszabb, minden munkavállalót pihenő szünet illessen meg, amelynek részleteit, beleértve az időtartamot és a szünet biztosításának feltételeit is, kollektív szerződésekben vagy a szociális partnerek közötti megállapodásokban, vagy ezek hiányában nemzeti jogszabályokban állapítják meg.”

A cseh jog

7 A zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce (a munka törvénykönyvéről szóló 65/1965. sz. törvény) 2006. december 31-ig alkalmazandó változatának 83. §-a a következőket írta elő:

„(1) A munkaidő az az időtartam, amely alatt a munkavállaló köteles a munkáltató részére munkát végezni.

(2) A pihenőidő az az időtartam, amely nem minősül munkaidőnek.

[…]

(5) Az ügyelet az az időtartam, amely alatt a munkavállaló készen áll arra, hogy a munkaszerződése alapján esetlegesen olyan feladatot hajtson végre, amelyet sürgős esetben a beosztása szerinti munkaidőn túl kell elvégezni.

[…]”

8 E törvény „munkaközi szünetre” vonatkozó 89. cikke a következőket tartalmazta:

„(1) A munkáltató a munkavállaló részére legfeljebb hat óra folyamatos munkavégzés után étkezésre és pihenésre legalább 30 perces szünetet biztosít; kiskorúak részére ilyen szünetet legfeljebb négy és fél óra folyamatos munkavégzést követően biztosítani kell. Amennyiben az adott munkát nem lehet megszakítani, a munkavállaló részére étkezésre és pihenésre megfelelő

időszakot kell biztosítani, a szolgálat vagy munka megszakítása nélkül; kiskorú személynek az étkezéshez és pihenéshez biztosított szünetet mindig az első mondat alapján kell biztosítani.

(2) A munkáltató az étkezésre biztosított szünet időtartamát megfelelően az illetékes szakszervezettel történt egyeztetést követően állapíthatja meg.

(3) E szünetek kezdetét és végét a munkáltató az illetékes szakszervezettel történt egyeztetést követően határozza meg.

(4) Az étkezésre és a pihenésre biztosított szünetek nem eshetnek a munkaidő kezdetére és végére.

(5) Az étkezésre és pihenésre biztosított szünetek nem számítanak munkaidőnek."

9 Ezeket a rendelkezéseket a 2007. január 1-jén hatályba lépett zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (a munka törvénykönyvéről szóló 262/2006. sz. törvény) hatályon kívül helyezte és a helyébe lépett. E törvény 78. §-a értelmében:

„(1) A munkaidőre és pihenőidőre vonatkozó rendelkezések alkalmazásában:

»munkaidő«: az az időtartam, amely alatt a munkavállaló köteles a munkáltató részére munkát végezni, valamint az az időtartam, amely alatt a munkavállaló a munkahelyén készen áll arra, hogy a munkáltató utasításainak megfelelően feladatot teljesítsen;

[…]

h) »ügyelet«: az az időtartam, amely alatt a munkavállaló készen áll arra, hogy a munkaszerződése alapján esetlegesen olyan feladatot hajtson végre, amelyet sürgős esetben a beosztása szerinti munkaidőn túl kell elvégezni. Az ügyelet a munkahelytől eltérő helyen kizárólag a munkavállaló hozzájárulásával látható el;

[…]"

10 A munkaközi szünettel és a biztonsági okból beiktatott szünettel kapcsolatban az említett törvény 88. cikke a következőket rögzíti:

(1) A munkáltató a munkavállaló részére legfeljebb hat óra folyamatos munkavégzés után étkezésre és pihenésre legalább 30 perces szünetet biztosít; kiskorúak részére ilyen szünetet legfeljebb négy és fél óra folyamatos munkavégzést követően biztosítani kell. Amennyiben az adott munkát nem lehet megszakítani, a munkavállaló részére étkezésre és pihenésre megfelelő időszakot kell biztosítani, a szolgálat vagy munka megszakítása nélkül; ezen időtartam a munkaidőbe beleszámít. Kiskorú személynek az étkezéshez és pihenéshez biztosított szünetet mindig az első mondat alapján kell biztosítani.

Ha az étkezésre és pihenésre biztosított szünetet meg kell osztani, a szünet egyik részének legalább 15 percig kell tartania. […]"

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

11 XR 2005 novemberétől 2008 decemberéig létesítményi tűzoltóként dolgozott a DPP-nél.

12 XR váltott műszakrendben dolgozott, amely egy reggeli (6.45 és 19.00 óra közötti) és egy éjszakai (18.45 és 7.00 óra közötti) műszakot foglalt magában. A napi időbeosztásába két, egyenként 30 perc időtartamú, étkezésre és pihenésre biztosított szünetet iktattak be.

13 6.30 és 13.30 óra között XR ellátogathatott a munkaállomásától 200 méterre található üzemi étkezdébe, azzal a feltétellel, hogy magával visz egy adóvevőt arra az esetre, ha sürgős riasztásra kellene indulnia, amely esetben két percen belül el kellett érnie a kijáratot, hogy az üzemi étkezde elé érkező jármű felvegye. Ezenfelül, az állomás, ahol XR munkáját végezte, fel volt szerelve egy ételkészítésre alkalmas helyiséggel, amely az üzemi étkezde nyitvatartási idején kívül is rendelkezésre állt.

14 A szünetek idejét csak akkor számították bele XR munkaidejébe, ha azokat riasztás szakította meg. Következésképpen a megszakítatlan szünetek idejére nem járt díjazás.

15 XR vitatta díjazásának ezen számítási módját. Mivel úgy vélte, hogy a szünetek – még ha azokat nem is szakítják meg – a munkaidő részét képezik, 95 335 CZK késedelmi kamattal növelt összegének megfizetését követelte az alapjogvita tárgyát képező munkaviszonya alatt a munkaidőbe be nem számított, napi két szünetre járó elmaradt díjazás címén.

16 A kérdést előterjesztő, első fokon eljáró Obvodní soud pro Prahu 9 (prágai 9. sz. kerületi bíróság, Cseh Köztársaság) 2016. szeptember 14-i ítéletében helyt adott XR kérelmének, amelyet a fellebbezési eljárásban hozott 2017. március 22-i ítélet helybenhagyott.

17 A DPP e bírósági határozatokkal szemben felülvizsgálati kérelmet terjesztett a Nejvyšší soud (legfelsőbb bíróság, Cseh Köztársaság) elé, amely azokat 2018. június 12-i ítéletével hatályon kívül helyezte. E bíróság a releváns nemzeti jogszabályi rendelkezések alapján megállapította, hogy bár kétségtelenül nem kizárt, hogy a szüneteket riasztás miatt megszakítsák, e megszakításokra csupán véletlenszerűen és előre nem látható módon kerül sor, ezért nem tekinthetők úgy, mint amelyek a munkavállalói kötelezettségek teljesítésének szokásos részét képeznék. E bíróság szerint ezért a munkaközi szüneteket főszabály szerint nem lehet munkaidőnek minősíteni.

18 A Nejvyššyí soud (legfelsőbb bíróság) így érdemi döntéshozatal céljából visszautalta az ügyet a kérdést előterjesztő bírósághoz. Ez utóbbi hangsúlyozza, hogy a nemzeti eljárási szabályok alapján kötve van a Nejvyššyí soud (legfelsőbb bíróság) jogi megállapításaihoz.

19 Mindazonáltal a kérdést előterjesztő bíróság úgy véli, hogy azok a körülmények, melyek az XR számára biztosított szünetek esetében fennálltak, inkább amellett szólhatnak, hogy e szüneteket a 2003/88 irányelv 2. cikkének értelmében vett „munkaidőnek” kell minősíteni.

20 E körülmények között az Obvodní soud pro Prahu 9 (prágai 9. sz. kerületi bíróság) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

„1) A [2003/88 irányelv] 2. cikke értelmében vett »munkaidőnek« minősül-e az olyan munkaközi szünet, amelynek során a munkavállalónak riasztás esetén két percen belül a munkáltatója rendelkezésére kell állnia?

2) A[z első] kérdés értékelését befolyásolja-e az, hogy [a munkaközi szünet] ilyen, riasztás esetén történő megszakítására csak véletlenszerűen és előre nem látható módon kerül sor, [és] adott esetben az, hogy milyen gyakran kerül sor ilyen megszakításra?

3) Az elsőfokú bíróság, amely azt követően jár el, hogy a határozatát magasabb szintű bíróság hatályon kívül helyezte, és az ügyet [érdemi határozathozatalra irányuló] új eljárás lefolytatása céljából visszautalta elé, eltérhet-e a magasabb szintű bíróságnak az elsőfokú bíróság számára kötelező jogi [értékelésétől], amennyiben ez az [értékelés] ellentétes az uniós joggal?"

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Az első és a második kérdésről

21 Együttesen vizsgálandó első és második kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a 2003/88 irányelv 2. cikkét úgy kell-e értelmezni, hogy a munkavállaló számára napi munkaideje alatt biztosított szünetet, amely alatt szükség esetén két percen belül bevetésre készen kell állnia, e rendelkezés értelmében „munkaidőnek" vagy „pihenőidőnek" kell minősíteni, és hogy befolyásolja-e ennek értékelését az, hogy a munkaközi szünet alatti riasztásra alkalmi jelleggel, előre nem látható módon kerül sor, illetve az, hogy ez milyen gyakorisággal történik.

22 Elöljáróban meg kell állapítani, hogy az alapeljárás arra a díjazásra vonatkozik, amelyre a munkavállaló állítása szerint a munkanapja során őt megillető szünetek címén jogosult.

23 E tekintetben a Bíróság ítélkezési gyakorlatából az következik, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésében foglalt fizetett éves szabadságra vonatkozó különös eset kivételével ezen irányelv mindössze a munkaidő-szervezés egyes szempontjainak szabályozására terjed ki, a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme biztosítása érdekében, és így főszabály szerint nem alkalmazandó a munkavállalók díjazására (2021. március 9-i Radiotelevizija Slovenija [Mindentől távol eső helyen töltött készenléti időszak] ítélet, C-344/19, EU:C:2021:182, 57. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

24 Mindemellett, mivel – amint arra a kérdést előterjesztő bíróság rámutat – az alapeljárás keretében a szünetek díjazásának kérdése attól függ, hogy ezen időszakok a 2003/88 irányelv értelmében „munkaidőnek" vagy „pihenőidőnek" minősülnek, válaszolni kell az előterjesztett kérdésekre, amelyek az említett minősítésre vonatkoznak.

25 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a 2003/88 irányelv 2. cikke 1. pontjának meghatározása szerint a „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". Ezen irányelv 2. cikkének 2. pontja értelmében a „pihenőidő" fogalma minden olyan időtartamot magában foglal, amely nem minősül munkaidőnek.

26 A 2003/88 irányelv második fejezete többek között a „minimális pihenőidőre" vonatkozik. A napi és a heti pihenőidőn kívül ez a fejezet az irányelv 4. cikkében a „szünetre" vonatkozik, amely hat óránál hosszabb munkanapok esetén minden munkavállalót megillet, és amelynek részleteit, beleértve az időtartamot és a szünet biztosításának feltételeit is, kollektív szerződésekben vagy a szociális partnerek közötti megállapodásokban, vagy ezek hiányában nemzeti jogszabályokban állapítják meg.

27 A jelen ügyben az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból az állapítható meg, hogy a szünet idejére XR-t nem helyettesítették, és olyan vevőkészülékkel látták el, amellyel riasztani lehetett, ha hirtelen bevetésre kellett indulnia, és ezért meg kellett szakítania a szünetet. Ebből következően az alapeljárás felperese a munkaközi szünetek alatt olyan ügyeleti rendszer hatálya alá tartozott, amely általánosságban azon időszakok összességére vonatkozik, amelyek során a munkavállaló a munkáltatója rendelkezésére áll annak érdekében, hogy annak kérésére biztosíthassa a munkavégzést (lásd ebben az értelemben: 2021. március 9-i Radiotelevizija Slovenija [Mindentől távol eső helyen töltött készenléti időszak] ítélet, C-344/19, EU:C:2021:182, 2. pont).

28 Ezzel kapcsolatban emlékeztetni kell arra, hogy a „munkaidő” és a „pihenőidő” egymást kizáró fogalmak. A munkavállaló ügyeleti idejét ennélfogva a 2003/88 irányelv alkalmazásában vagy „munkaidőnek”, vagy „pihenőidőnek” kell minősíteni, mivel az irányelv nem ír elő közbenső kategóriát (lásd ebben az értelemben: 2021. március 9-i Radiotelevizija Slovenija [Mindentől távol eső helyen töltött készenléti időszak] ítélet, C-344/19, EU:C:2021:182, 29. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

29 A „munkaidő” és a „pihenőidő” továbbá olyan uniós jogi fogalom, amelyet objektív jellemzők alapján, a 2003/88 irányelv rendszerére és céljára tekintettel kell meghatározni. Csak az ilyen önálló értelmezés biztosíthatja ugyanis ezen irányelv hatékony érvényesülését, valamint e fogalmak egységes alkalmazását valamennyi tagállamban (2021. március 9-i Radiotelevizija Slovenija [Mindentől távol eső helyen töltött készenléti időszak] ítélet, C-344/19, EU:C:2021:182, 30. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

30 Konkrétan az ügyeleti időszakokat illetően a Bíróság ítélkezési gyakorlatából az következik, hogy az az időszak, amelynek során a munkavállaló ténylegesen semmilyen tevékenységet nem végez a munkáltatója javára, a 2003/88 irányelv alapján nem minősül szükségszerűen „pihenőidőnek” (2021. március 9-i Radiotelevizija Slovenija [Mindentől távol eső helyen töltött készenléti időszak] ítélet, C-344/19, EU:C:2021:182, 32. pont).

31 Egyrészt a Bíróság az olyan munkavégzési helyen teljesített ügyeleti időszakok kapcsán, amelyek nem esnek egybe a munkavállaló lakóhelyével, kimondta, hogy annak megállapításakor, hogy fennállnak-e a 2003/88 irányelv értelmében vett „munkaidő” fogalmának jellemző elemei, az minősül döntő tényezőnek, hogy a munkavállaló köteles fizikailag jelen lenni a munkáltató által meghatározott helyen és ott a munkáltató rendelkezésére állni, hogy szükség esetén azonnal képes legyen munkavégzésre (2021. március 9-i Radiotelevizija Slovenija [Mindentől távol eső helyen töltött készenléti időszak] ítélet, C-344/19, EU:C:2021:182, 33. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

32 A Bíróság megállapította, hogy az ilyen ügyeleti időszak során a munkavállalónak, aki köteles a munkavégzési helyén azonnal a munkáltatója rendelkezésére állni, távol kell maradnia a társadalmi és családi környezetétől, és csekély mozgástere van arra, hogy beossza azt az időt, amely alatt nem hívják fel munkavégzésre. Következésképpen ezen időszak egészét a 2003/88 irányelv értelmében vett „munkaidőnek” kell minősíteni, függetlenül a munkavállaló által az említett időszakban ténylegesen teljesített munkavégzéstől (2021. március 9-i Radiotelevizija Slovenija [Mindentől távol eső helyen töltött készenléti időszak] ítélet, C-344/19, EU:C:2021:182, 35. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

33 Másrészt a Bíróság kimondta, hogy a készenléti rendszerben teljesített rendelkezésre állási időszakokat, tehát amelyek során a munkavállaló a munkáltatója rendelkezésére áll, hogy annak kérésére munkavégzést biztosíthasson, annak ellenére, hogy a munkavállaló nem köteles arra, hogy a munkavégzési helyén tartózkodjon, teljes egészében szintén a 2003/88 irányelv értelmében vett „munkaidőnek” kell minősíteni, ha – figyelembe véve, hogy a munkavállalóval szemben előírt kötöttségek objektív és igen jelentős hatással vannak az utóbbi azon lehetőségeire, hogy idejét személyes és társadalmi szükségleteire fordítsa – különbözik azon időszaktól, amely alatt a munkavállalónak egyszerűen csak munkáltatója rendelkezésére kell állnia, hogy az elérhesse őt (lásd ebben az értelemben: 2021. március 9-i Radiotelevizija Slovenija [Mindentől távol eső helyen töltött készenléti időszak] ítélet, C-344/19, EU:C:2021:182, 36. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

34 Ebből az következik, hogy a 2003/88 irányelv értelmében vett „munkaidő” fogalma alá tartozik az ügyelet teljes időtartama, beleértve a készenléti rendszerben teljesített rendelkezésre állást is, amelynek során a munkavállalóval szembeni kötöttségek objektív módon és igen jelentős mértékben korlátozhatják a munkavállaló arra vonatkozó lehetőségét, hogy azt az időt, amely alatt nem hívják fel munkavégzésre, szabadon beossza és személyes szükségleteire fordítsa (lásd ebben az értelemben: 2021. március 9-i Radiotelevizija Slovenija [Mindentől távol eső helyen töltött készenléti időszak] ítélet, C-344/19, EU:C:2021:182, 37. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

35 Konkrétan a Bíróság arra mutatott rá, hogy nem minősül *a priori* a 2003/88 irányelv értelmében vett „munkaidőnek” az olyan ügyeleti időszak, amelynek során a munkavállaló – tekintettel a munka felvételére számára biztosított észszerű határidőre – megtervezheti személyes és szociális elfoglaltságait. Ezzel szemben az olyan ügyeleti időszakot, amely alatt a munkavállaló számára a munka felvételére előírt határidő néhány percre korlátozódik, főszabály szerint teljes egészében az ezen irányelv értelmében vett „munkaidőnek” kell tekinteni, mivel az ez utóbbi esetben a munkavállalót a gyakorlatban jelentősen visszatartja attól, hogy bármilyen – akár rövid időtartamú – kikapcsolódási tevékenységet tervezzen (2021. március 9-i Radiotelevizija Slovenija [Mindentől távol eső helyen töltött készenléti időszak] ítélet, C-344/19, EU:C:2021:182, 48. pont).

36 Ugyanakkor – amint azt a Bíróság kiemelte – az ilyen válaszidő hatását olyan konkrét mérlegelés alapján kell értékelni, amelynek során adott esetben figyelembe kell venni a munkavállalóval szemben a készenlétének időszaka alatt előírt egyéb kötelezettségeket, valamint a számára biztosított könnyítéseket (2021. március 9-i Radiotelevizija Slovenija [Mindentől távol eső helyen töltött készenléti időszak] ítélet, C-344/19, EU:C:2021:182, 49. pont).

37 A jelen ügyben a kérdést előterjesztő bíróság feladata, hogy a releváns körülmények összességére tekintettel értékelje, hogy az XR-t a munkaközi szünet ideje alatt terhelő, abból eredő kötelezettségek, hogy két percen belül bevetésre készen kellett állnia, objektív módon és igen jelentős mértékben korlátozhatták-e a munkavállaló arra irányuló lehetőségeit, hogy idejét szabadon beossza és saját döntése szerint töltse el.

38 E tekintetben – figyelembe véve a DPP és az Európai Bizottság által az írásbeli észrevételeikben megfogalmazott kifogásokat – meg kell állapítani egyrészt, hogy az a mérlegelési mozgástér, amellyel a tagállamok a 2003/88 irányelv 4. cikke értelmében a munkaközi szünet részletes szabályainak, különösen a szünet időtartamának és biztosítása feltételeinek meghatározása tekintetében rendelkeznek, nem releváns abból a szempontból, hogy az alapügyben tárgyalt

időszakok a 2003/88 irányelv 2. cikke értelmében „munkaidőnek” vagy „pihenőidőnek” minősülnek-e, mivel ez a két fogalom – ahogyan ez a jelen ítélet 29. pontjában is szerepel – önálló uniós jogi fogalmat alkot.

39 Mindemellett, mivel – amint az az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik – az XR-nek járó munkaközi szünetek rövid időtartamúak, egyenként 30 percesek voltak, az annak meghatározására irányuló vizsgálata keretében, hogy a szünetek alatt XR-re háruló kötöttségek objektív módon és igen jelentős mértékben korlátozhatták-e a munkavállaló arra irányuló lehetőségeit, hogy kipihenje magát, és arra fordítsa az idejét, amire szeretné, a kérdést előterjesztő bíróságnak nem kell figyelembe vennie az erre irányuló lehetőségek egyébként is minden esetben fennálló, szükségszerűen abból eredő korlátozását, hogy egy munkaközi szünet 30 percig tart, mivel az ilyen korlátozás független a munkavállaló azon kötelezettségétől, hogy két percen belül bevetésre készen kell állnia.

40 Másrészt azzal kapcsolatban, hogy a munkaközi szünetek megszakítására alkalmi jelleggel, előre nem látható módon kerül sor, a Bíróság korábban már kimondta, hogy az a körülmény, hogy a munkavállalót átlagosan csak ritkán riasztják az ügyeleti időszakok alatt, még nem jelenti azt, hogy ezeket az időszakokat a 2003/88 irányelv 2. cikkének 2. pontja értelmében vett „pihenőidőnek” kell tekinteni, amennyiben a munkavállaló számára a munka felvételére előírt határidő olyan hatást gyakorol, amely elégséges az arra irányuló lehetőség objektív módon és igen jelentős mértékben történő korlátozásához, hogy a munkavállaló ezen időszakok alatt szabadon ossza be azt az időt, amely alatt nem hívják fel munkavégzésre (2021. március 9-i Radiotelevizija Slovenija [Mindentől távol eső helyen töltött készenléti időszak] ítélet, C-344/19, EU:C:2021:182, 54. pont).

41 E tekintetben hozzá kell tenni, hogy a munkaközi szünetek lehetséges megszakításának előre nem látható jellege további korlátozó hatást gyakorolhat a munkavállaló arra irányuló lehetőségére, hogy szabadon beossza ezt az időt. Az ebből eredő bizonytalanság ugyanis állandó riadókészültségben tarthatja a munkavállalót.

42 Végül emlékeztetni kell arra, hogy a jelen ítélet 23. pontjában hivatkozott ítélkezési gyakorlatra tekintettel a munkavállalók ügyeleti időszakokra vonatkozó díjazásának módja nem a 2003/88 irányelv, hanem a nemzeti jog releváns rendelkezéseinek hatálya alá tartozik. Következésképpen ezen irányelvvel nem ellentétes az olyan tagállami szabályozás, kollektív munkaszerződés vagy munkáltatói határozat alkalmazása, amely az ügyeleti díjazás szempontjából 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 az említett irányelv alkalmazásában teljes egészükben „munkaidőnek” kell tekinteni (2021. március 9-i Radiotelevizija Slovenija [Mindentől távol eső helyen töltött készenléti időszak] ítélet, C-344/19, EU:C:2021:182, 58. pont).

43 A fenti megfontolások összességére tekintettel az első és a második kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2003/88 irányelv 2. cikkét úgy kell értelmezni, hogy a munkavállaló számára a napi munkaideje alatt biztosított szünetet, amely alatt szükség esetén két percen belül bevetésre készen kell állnia, e rendelkezés értelmében vett „munkaidőnek” kell minősíteni, amennyiben a releváns körülmények összességének átfogó értékeléséből az következik, hogy az említett munkaközi szünet alatt a munkavállalóval szembeni kötöttségek objektív módon és igen jelentős mértékben korlátozhatják a munkavállaló arra vonatkozó lehetőségét, hogy azt az időt, amely alatt nem hívják fel munkavégzésre, szabadon beossza és személyes szükségleteire fordítsa.

A harmadik kérdésről

44 Harmadik kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy az uniós jog elsőbbségének elvét úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes, ha a nemzeti bíróság, amely azt követően jár el, hogy a határozatát felsőbb szintű bíróság hatályon kívül helyezte, a nemzeti eljárási jog szerint kötve van a felsőbb szintű bíróság által tett jogi megállapításokhoz, amennyiben ezen megállapítások nem egyeztethetők össze az uniós joggal.

45 Emlékeztetni kell arra, hogy az uniós jog elsőbbségének elve értelmében amennyiben a nemzeti jogszabályoknak az uniós jog követelményeivel összhangban álló értelmezése nem lehetséges, az uniós jogi rendelkezéseket hatáskörének keretei között alkalmazni hivatott nemzeti bíróság köteles biztosítani e normák teljes érvényesülését, szükség esetén – saját hatáskörénél fogva – mellőzve a nemzeti jogszabályok uniós joggal ellentétes rendelkezéseinek alkalmazását, utólagosan is, anélkül hogy előzetesen kérelmeznie kellene azok jogalkotói vagy bármilyen egyéb alkotmányos úton történő megsemmisítésére vagy várnia kellene arra (2019. június 24-i Popławski ítélet, C-573/17, EU:C:2019:530, 58. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

46 E tekintetben az a nemzeti bíróság, amely korábban már élt az EUMSZ 267. cikk második albekezdésében részére biztosított lehetőséggel, kötve van az alapügy elbírálásánál a Bíróság által a szóban forgó rendelkezések tekintetében adott értelmezéshez, és adott esetben figyelmen kívül kell hagynia a felsőbb szintű bíróság megállapításait, ha úgy ítéli meg, hogy ezen értelmezésre való figyelemmel azok nem felelnek meg az uniós jognak (2010. október 5-i Elchinov ítélet, C-173/09, EU:C:2010:581, 30. pont).

47 Ilyen feltételek mellett az uniós jog teljes érvényesülésének biztosítására vonatkozó követelmény a nemzeti bíróságok azon kötelezettségével jár, hogy adott esetben módosítaniuk kell az állandó ítélkezési gyakorlatot, amennyiben az a nemzeti jognak az uniós joggal összeegyeztethetetlen értelmezésén alapul (2016. július 5-i Ognyanov ítélet, C-614/14, EU:C:2016:514, 35. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

48 Következésképpen a kérdést előterjesztő bíróság a jelen ügyben köteles az EUMSZ 267. cikk teljes érvényesülését akként biztosítani, hogy szükség esetén – saját hatáskörénél fogva – mellőzi a Nejvyšší soud (legfelsőbb bíróság) értelmezése szerint a nemzeti jog alapján rá nézve kötelező nemzeti eljárási rendelkezések alkalmazását, amennyiben ez az értelmezés nem egyeztethető össze az uniós joggal.

49 A fentiekre tekintettel a harmadik kérdésre azt a választ kell adni, hogy az uniós jog elsőbbségének elvét úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes, ha a nemzeti bíróság, amely azt követően jár el, hogy a határozatát felsőbb szintű bíróság hatályon kívül helyezte, a nemzeti eljárási jog szerint kötve van a felsőbb szintű bíróság által tett jogi megállapításokhoz, amennyiben ezen megállapítások nem egyeztethetők össze az uniós joggal.

A költségekről

50 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 (tizedik tanács) a következőképpen határozott:

1) **A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 2. cikkét úgy kell értelmezni, hogy a munkavállaló számára a napi munkaideje alatt biztosított szünetet, amely alatt szükség esetén két percen belül bevetésre készen kell állnia, e rendelkezés értelmében vett „munkaidőnek” kell minősíteni, amennyiben a releváns körülmények összességének átfogó értékeléséből az következik, hogy az említett munkaközi szünet alatt a munkavállalóval szembeni kötöttségek objektív módon és igen jelentős mértékben korlátozhatják a munkavállaló arra vonatkozó lehetőségét, hogy azt az időt, amely alatt nem hívják fel munkavégzésre, szabadon beossza és személyes szükségleteire fordítsa.**

2) **Az uniós jog elsőbbségének elvét úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes, ha a nemzeti bíróság, amely azt követően jár el, hogy a határozatát felsőbb szintű bíróság hatályon kívül helyezte, a nemzeti eljárási jog szerint kötve van a felsőbb szintű bíróság által tett jogi megállapításokhoz, amennyiben ezen megállapítások nem egyeztethetők össze az uniós joggal.**

Aláírások