Zbierka súdnych rozhodnutí

NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA
GIOVANNI PITRUZZELLA
prednesené 13. februára 2020[1]

Vec C-107/19

XR
proti
Dopravnímu podniku hl. m. Prahy a. s.

[návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Obvodní soud pro Prahu 9 (Česká republika)]

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Smernica 2003/88/ES – Organizácia pracovného času – Pojem ‚pracovný čas' – Doba prestávky, počas ktorej má zamestnanec povinnosť byť zamestnávateľovi k dispozícii do dvoch minút v prípade výjazdu – Povinnosť rešpektovať právne posúdenie súdu vyššieho stupňa, ktoré nie je v súlade s právom Únie – Prednosť práva Únie"

I. Úvod

1. Tento návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 2 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času[2].

2. Tento návrh bol podaný v rámci sporu, ktorého účastníkmi sú XR a Dopravní podnik hl. m. Prahy, a. s. (ďalej len „dopravný podnik") vo veci odmietnutia dopravného podniku zaplatiť XR sumu 95 335 českých korún (CZK) (približne 3 735 eur)[3] zvýšenú o úroky z omeškania ako odmenu za doby prestávok v práci, ktoré čerpal počas svojej pracovnej činnosti na pozícii hasiča od novembra 2005 do decembra 2008.

3. Svojimi prejudiciálnymi otázkami Obvodní soud pro Prahu 9 (Česká republika) žiada Súdny dvor o uvedenie kritérií, ktoré umožňujú kvalifikovať prestávku ako „pracovný čas" alebo „čas odpočinku" podľa smernice 2003/88.

[1] Jazyk prednesu: francúzština.

[2] Ú. v. ES L 299, 2003, s. 9; Mim. vyd. 05/004, s. 381.

[3] Podľa výmenného kurzu z 3. januára 2019, ktorý je dátumom podania návrhu na začatie prejudiciálneho konania.

II. Právny rámec

A. Smernica 2003/88

4. Odôvodnenie 5 smernice 2003/88 sa stanovuje:

„Všetci pracovníci by mali mať primeranú dobu odpočinku. Pojem ‚odpočinok' sa musí vyjadriť v jednotkách času, t. j. v dňoch, hodinách, resp. ich čast[iach]. Pracovníkom [Európskej únie] sa musí poskytnúť minimálny denný, týždenný a ročný čas odpočinku a primerané prestávky v práci…"

5. Článok 1 ods. 1 a 2 tejto smernice stanovuje:

„1. Táto smernica ustanovuje minimálne požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia pre organizáciu pracovného času.

2. Táto smernica sa vzťahuje na:

a) minimálne doby denného odpočinku, týždenného odpočinku a ročnej dovolenky, prestávky v práci a na maximálny týždenný pracovný čas a

b) určité aspekty nočnej práce, práce na zmeny a rozvrhnutie práce."

6. Článok 2 uvedenej smernice s názvom „Definície" stanovuje:

„Na účely tejto smernice platia tieto definície:

1. ‚pracovný čas' je akýkoľvek čas, počas ktorého pracovník pracuje podľa pokynov zamestnávateľa [počas ktorého pracovník pracuje, je k dispozícii zamestnávateľovi – *neoficiálny preklad*] a vykonáva svoju činnosť alebo povinnosti v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou;

2. ‚čas odpočinku' je akýkoľvek čas, ktorý nie je pracovným časom;

…

5. ‚práca na zmeny' je akákoľvek metóda organizácie pracovného času na zmeny, pri ktorej pracovníci jeden druhého striedajú na rovnakých pracoviskách podľa určitého rozvrhnutia, vrátane rotujúceho rozvrhnutia, pričom pracovný čas môže byť nepretržitý, alebo prerušovaný a pre pracovníkov má dôsledok, že v priebehu určitej doby dní alebo týždňov pracujú v rôznom čase;

…

9. ‚primeraný odpočinok' znamená, že pracovníci majú pravidelný čas odpočinku, trvanie ktorého je vyjadrené v jednotkách času a ktorý je dostatočne dlhý a nepretržitý, aby sa zabezpečilo, že v dôsledku vyčerpania alebo iného nepravidelného rozvrhnutia práce nespôsobia úraz ani sebe ani spolupracovníkom alebo iným osobám a že si ani krátkodobo ani dlhodobo nepoškodia zdravie."

7. Kapitola 2 smernice 2003/88 sa vzťahuje predovšetkým na „minimálne doby odpočinku“. Článok 3 tejto smernice, týkajúci sa „denn[ého] odpočin[ku]“ znie takto:

„Členské štáty prijmú opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie toho, aby každý pracovník mal nárok na minimálny denný odpočinok trvajúci 11 po sebe nasledujúcich hodín v priebehu 24 hodín.“

8. Článok 4 uvedenej smernice, ktorý upravuje „prestávky v práci“, stanovuje:

„Členské štáty prijmú opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie toho, aby v prípadoch, kde je pracovný deň dlhší ako šesť hodín, mal každý pracovník nárok na prestávku na odpočinok, ktorej podrobnosti vrátane dĺžky a podmienok na ich priznanie budú stanovené kolektívnymi zmluvami alebo dohodami uzatvorenými medzi sociálnymi partnermi alebo, ak takéto dohody nie sú, vnútroštátnymi právnymi predpismi.“

9. Článok 5 smernice 2003/88 s názvom „Týždenný čas odpočinku“ v prvom odseku stanovuje:

„Členské štáty prijmú nevyhnutné opatrenia na zabezpečenie toho, aby za každé obdobie siedmich dní mal pracovník nárok na minimálny neprerušovaný odpočinok v trvaní aspoň 24 hodín plus jedenásťhodinový denný odpočinok uvedený v článku 3.“

10. Článok 17 ods. 3 písm. c) bod iii) tejto smernice stanovuje, že sa od článku 4 tejto smernice možno odchýliť okrem iného, pokiaľ ide o hasičov.

B. České právo

11. § 83 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, uplatniteľný do 31. decembra 2006, stanovoval:

„1. Pracovný čas je doba, počas ktorej má zamestnanec povinnosť vykonávať pre zamestnávateľa prácu.

2. Doba odpočinku je doba, ktorá nie je pracovným časom.

…

5. Pracovná pohotovosť je doba, počas ktorej je zamestnanec pripravený na prípadný výkon práce podľa pracovnej zmluvy, ktorú je nutné v prípade naliehavej potreby vykonať nad rámec jeho rozvrhu pracovných zmien.

…“

12. § 89 tohto zákona týkajúci sa „prestávok v práci“ stanovoval:

„1. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi najneskôr po šiestich hodinách nepretržitej práce prestávku v práci na jedlo a oddych v trvaní aspoň 30 minút; mladistvým sa táto prestávka musí poskytnúť najneskôr po štyroch a pol hodine nepretržitej práce. V prípade prác, ktoré nie je možné prerušiť, sa musí zamestnancovi zaručiť primeraná doba na oddych a jedlo aj bez prerušenia prevádzky alebo práce; mladistvým sa musí prestávka na jedlo a oddych poskytnúť vždy podľa prvej vety.

2. Zamestnávateľ môže po prejednaní s príslušným odborovým orgánom stanoviť primeranú dĺžku prestávky na jedlo.

3. Zamestnávateľ určí začiatok a koniec týchto prestávok po prejednaní s príslušným odborovým orgánom.

4. Prestávky určené na jedlo a oddych sa neposkytujú na začiatku a konci pracovnej doby.

5. Poskytnuté prestávky na jedlo a oddych sa nezapočítavajú do pracovného času.“

13. Tieto ustanovenia boli zmenené zákonom č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ktorý nadobudol účinnosť 1. januára 2007. Podľa § 78 tohto zákona:

„1. Na účely úpravy pracovného času a doby odpočinku je:

a) ‚pracovným časom‘ doba, počas ktorej má zamestnanec povinnosť vykonávať pre zamestnávateľa prácu, a doba, počas ktorej je zamestnanec na pracovisku pripravený na výkon práce podľa pokynov zamestnávateľa;

…

h) ‚pracovnou pohotovosťou‘ doba, počas ktorej je zamestnanec pripravený na prípadný výkon práce podľa pracovnej zmluvy, ktorú je nutné v prípade naliehavej potreby vykonať nad rámec jeho rozvrhu pracovných zmien. Pracovná pohotovosť môže byť len na inom mieste dohodnutom so zamestnancom, odlišnom od pracovísk zamestnávateľa.

…“

14. Pokiaľ ide o prestávku v práci a bezpečnostnú prestávku, § 88 tohto zákona spresňuje:

„1. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi najneskôr po šiestich hodinách nepretržitej práce prestávku v práci na jedlo a oddych v trvaní aspoň 30 minút; mladistvým sa táto prestávka musí poskytnúť najneskôr po štyroch a pol hodine nepretržitej práce. V prípade prác, ktoré nie je možné prerušiť, sa musí zamestnancovi zaručiť primeraná doba na oddych a jedlo aj bez prerušenia prevádzky alebo práce; táto doba sa započítava do pracovného času. Mladistvým zamestnancom sa musí prestávka na jedlo a oddych poskytnúť vždy podľa prvej vety.

2. Ak je nutné čas prestávky určený na jedlo a oddych rozdeliť, musí aspoň jedna časť tejto prestávky trvať minimálne pätnásť minút.

…“

III. Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

15. XR v období od novembra 2005 do decembra 2008 vykonával v Dopravnom podniku funkciu hasiča na pozícii veliteľa zásahu, neskôr na pozícii hasiča.

16. XR vykonával prácu v režime na zmeny, zahrnujúcom rannú zmenu od 6.45 hod. do 19.00 hod. a nočnú zmenu od 18.45 hod. do 7.00 hod. Jeho denný pracovný čas zahŕňal dve tridsaťminútové prestávky na jedlo a oddych.

17. Od 6.30 hod. do 13.30 hod. mohol XR odísť do podnikovej jedálne vzdialenej 200 m od jeho pracoviska, a to pod podmienkou, že má so sebou vysielačku pre prípad, že by bolo potrebné okamžite odísť na zásah, pričom v takomto prípade mal dve minúty na to, aby sa dostavil na výjazd a zásahové vozidlo ho prišlo vyzdvihnúť pred podnikovú jedáleň. Okrem toho bolo depo, kde XR vykonával prácu, vybavené priestorom určeným na prípravu jedál najmä mimo otváracích hodín podnikovej jedálne.

18. Prestávka v práci sa do pracovného času XR započítavala len vtedy, ak v jej priebehu došlo k výjazdu. V dôsledku toho nebola za prestávky, počas ktorých nedošlo k výjazdu, vyplácaná odmena.

19. XR tento spôsob výpočtu svojej odmeny napadol, a keďže sa domnieval, že prestávky v práci, aj keď neprerušené, predstavujú pracovný čas, domáhal sa zaplatenia sumy 95 335 CZK (približne 3 735 eur) zvýšenej o úroky z omeškania z dôvodu odmien, ktoré mu mali byť zaplatené za dve prestávky v práci denne, ktoré neboli započítané v období zamestnania, o ktoré ide vo veci samej.

20. Vnútroštátny súd, ktorý podal návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý o veci rozhodoval v prvom stupni, návrhu XR vyhovel. Městský soud v Praze (Česká republika) tento rozsudok následne potvrdil v odvolacom konaní.

21. Dopravný podnik podal proti týmto rozsudkom kasačný opravný prostriedok na Nejvyšší soud (Česká republika), ktorý ich zrušil svojím rozsudkom z 12. júna 2018. Tento súd dospel na základe relevantných vnútroštátnych ustanovení k záveru, že hoci nie je možné vylúčiť, že prestávky môžu byť z dôvodu výjazdu prerušené, k takýmto prerušeniam dochádza len náhodne a nepredvídateľne, takže ich nie je možné hodnotiť ako bežnú súčasť plnenia pracovných povinností. Prestávku teda nie je možné v zásade považovať za pracovný čas.

22. Nejvyšší soud teda vec vrátil vnútroštátnemu súdu, ktorý podal návrh na začatie prejudiciálneho konania, na rozhodnutie vo veci samej. Tento posledný uvedený súd zdôrazňuje, že v súlade s vnútroštátnymi procesnými pravidlami je viazaný právnym názorom Nejvyššího soudu.

23. Vnútroštátny súd, ktorý podal návrh na začatie prejudiciálneho konania, sa však domnieva, že okolnosti, za ktorých mal XR čerpať svoje prestávky, svedčia skôr v prospech toho, že ich treba kvalifikovať ako „pracovný čas“ v zmysle článku 2 smernice 2003/88.

24. Za týchto podmienok Obvodní soud pro Prahu 9 rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru nasledujúce prejudiciálne otázky:

„1. Má sa doba prestávky, počas ktorej zamestnanec musí byť zamestnávateľovi k dispozícii v prípade náhleho výjazdu do 2 minút, považovať za ‚pracovný čas‘ v zmysle článku 2 smernice [2003/88]?

2. Má na posúdenie uvedené v predchádzajúcej otázke vplyv skutočnosť, že k prerušeniu v prípade náhleho výjazdu dochádza len náhodne a nepredvídateľne, a prípadne ako často k takémuto prerušeniu dochádza?

3. Môže súd prvého stupňa, ktorý rozhoduje po tom, čo bolo jeho rozhodnutie zrušené súdom vyššieho stupňa a vrátené na ďalšie konanie vo veci, pričom súd vyššieho stupňa vyslovil právne posúdenie, ktoré je pre súd prvého stupňa záväzné, toto záväzné právne posúdenie nerešpektovať, pokiaľ je v rozpore právom EÚ?“

IV. Analýza

A. O prvej a druhej prejudiciálnej otázke

25. Svojou prvou a druhou otázkou, ktoré podľa môjho názoru treba posúdiť spoločne, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 2 smernice 2003/88 vykladať v tom zmysle, že „pracovným časom“ podľa tohto ustanovenia je prestávka v práci, poskytnutá pracovníkovi v priebehu jeho denného pracovného času, počas ktorej musí byť v prípade potreby svojmu zamestnávateľovi k dispozícii do dvoch minút v prípade výjazdu, a či príležitostná a nepredvídateľná povaha a frekvencia výjazdov na zásah počas tejto prestávky majú vplyv na túto kvalifikáciu.

26. Na úvod treba konštatovať, že spor vo veci samej sa týka otázky odmeny zamestnanca za dobu prestávky na jedlo a oddych, ktorá sa nezapočítava do pracovného času, a teda sa za ňu nevypláca mzda, keďže len doba skutočného výjazdu zamestnanca sa započítava do pracovného času a len za túto dobu sa odmeňuje ako za prácu nadčas.

27. Pokiaľ ide o tento aspekt, z judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že s výnimkou osobitného prípadu uvedeného v článku 7 ods. 1 smernice 2003/88 v oblasti platenej ročnej dovolenky sa táto smernica obmedzuje na úpravu určitých aspektov organizácie pracovného času, v dôsledku čoho sa v zásade neuplatňuje na odmeňovanie pracovníkov. [4]

28. Toto konštatovanie však nič nemení na relevantnosti položených otázok a potrebe odpovedať na ne. Súdny dvor má právomoc poskytnúť vnútroštátnemu súdu výklad pojmov „pracovný čas“ a „čas odpočinku“, ktoré sa nachádzajú v smernici 2003/88, pričom tento súd je následne povinný vyvodiť z toho dôsledky v súlade s vnútroštátnym právom, pokiaľ ide o odmeňovanie za prestávku v práci. [5]

29. Po tomto spresnení najprv pripomeniem ustálenú judikatúru Súdneho dvora, podľa ktorej sa pod pojmom „pracovný čas“ v zmysle smernice 2003/88 rozumie akákoľvek doba, počas ktorej pracovník pracuje, je zamestnávateľovi k dispozícii a vykonáva činnosť alebo povinnosti v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo zvyklosťami. [6] Definícia „pracovného času“ v zmysle tejto smernice je teda výsledkom kombinácie troch kritérií, a to priestorového kritéria (byť na pracovisku), kritéria autority (byť zamestnávateľovi k dispozícii) a pracovného kritéria (vykonávať činnosť alebo povinnosti).

30. Judikatúra Súdneho dvora týkajúca sa kvalifikácie doby ako „pracovného času“ je zrkadlovým odrazom vo vzťahu k pojmu „čas odpočinku“, ktorý podľa článku 2 ods. 2 smernice 2003/88 označuje „akýkoľvek čas, ktorý nie je pracovným časom“. „Pracovný čas“ sa teda chápe

[4] Pozri najmä rozsudok z 20. novembra 2018, Sindicatul Familia Constanța a i. (C-147/17, EU:C:2018:926, bod 35 a citovaná judikatúra).

[5] Vnútroštátny súd navyše zdôrazňuje, že predmetom jeho prejudiciálnych otázok nijako nie je určenie sumy odmien za spornú dobu (pozri bod 23 návrhu na začatie prejudiciálneho konania).

[6] Pozri najmä rozsudok z 26. júla 2017, Hälvä a i. (C-175/16, EU:C:2017:617, bod 41 a citovaná judikatúra).

v protiklade s „časom odpočinku“, pričom oba pojmy sa vzájomne vylučujú [7] bez toho, aby medzi týmito pojmami existovala prechodná kategória. Hoci sa takéto binárne rozlišovanie môže javiť ako rigidné [8], znenie smernice 2003/88 neponecháva žiadny priestor na vytvorenie „šedej doby“, ktorá by sa včlenila medzi pracovný čas a čas odpočinku. Nie je teda dôvod sa od tejto dichotómie odchýliť, takže „čo nespadá pod pojem pracovný čas, spadá pod pojem čas odpočinku a naopak“ [9].

31. Okrem toho pripomínam, že podľa judikatúry Súdneho dvora sú pojmy „pracovný čas“ a „čas odpočinku“ v zmysle smernice 2003/88 pojmami práva Únie, ktoré treba definovať podľa objektívnych vlastností s odkazom na systém a účel tejto smernice, ktorým je stanoviť minimálne požiadavky zamerané na zlepšenie životných a pracovných podmienok pracovníkov. [10]

32. Hoci Súdny dvor zatiaľ nemal príležitosť vyjadriť sa k otázke kvalifikácie prestávky v práci ako „pracovného času“ alebo „času odpočinku“ v zmysle smernice 2003/88, naopak sa niekoľkokrát zaoberal kvalifikáciou doby pohotovosti pracovníkov spadajúcich do pôsobnosti tejto smernice. Prieskum judikatúry, ktorú Súdny dvor v tomto kontexte vytvoril, umožňuje viesť moje úvahy bez toho, aby som prehliadol osobitnosti prestávky v práci.

33. Vychádzajúc z konštatovania, že „za súčasného stavu práva Únie sa čas pohotovosti, ktorý pracovník strávi v rámci svojich činností, ktoré vykonáva pre zamestnávateľa, musí považovať alebo za ‚pracovný čas‘ alebo za ‚čas odpočinku‘“ [11], Súdny dvor rozhodol, že s ohľadom na cieľ smernice 2003/88, ktorým je zaistenie bezpečnosti a zdravia pracovníkov tým, že sa im poskytne minimálny čas odpočinku a primerané prestávky, sa „fyzická prítomnosť a dostupnosť pracovníka na pracovisku počas pohotovosti v súvislosti s poskytovaním jeho profesionálnych služieb… má považovať za výkon jeho pracovných povinností, aj keď sa činnosť skutočne vykonávaná mení v závislosti od okolností“ [12].

34. Z judikatúry Súdneho dvora teda vyplýva, že „rozhodujúcim faktorom pre kvalifikáciu času ako ‚pracovný čas‘ v zmysle smernice 2003/88 je skutočnosť, že pracovník je povinný byť fyzicky prítomný na mieste určenom zamestnávateľom a byť mu k dispozícii, aby mohol v prípade potreby okamžite poskytnúť príslušné plnenia. Tieto povinnosti, ktoré znemožňujú dotknutým pracovníkom zvoliť si miesto, na ktorom sa môžu zdržiavať počas doby pohotovosti, totiž treba považovať za povinnosti, ktoré spadajú do rámca výkonu ich pracovných povinností“ [13].

35. Súdny dvor vyhradil na základe tejto judikatúry osobitné zaobchádzanie v prípade situácie, keď má pracovník službu podľa systému pracovnej pohotovosti, ktorý vyžaduje, aby bol neustále dostupný bez toho, aby musel byť prítomný na pracovisku. Podľa Súdneho dvora totiž, „aj keď je k dispozícii svojmu zamestnávateľovi v tom zmysle, že musí byť zastihnuteľný, v tejto situácii totiž pracovník môže nakladať so svojím časom pri menších obmedzeniach a venovať sa svojim záujmom. Za týchto okolností sa preto za ‚pracovný čas‘ v zmysle smernice 2003/88 musí považovať len čas skutočne strávený výkonom služby“ [14].

7 Pozri najmä rozsudok z 21. februára 2018, Matzak (C-518/15, ďalej len „rozsudok Matzak“, EU:C:2018:82, bod 55 a citovaná judikatúra).

8 Pozri v tomto zmysle návrhy, ktoré predniesla generálna advokátka Sharpston vo veci Matzak (C-518/15, EU:C:2017:619, bod 49).

9 Pozri návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Bot vo veci Komisia/Írsko (C-87/14, EU:C:2015:192, bod 40).

10 Pozri najmä rozsudok Matzak (bod 62 a citovaná judikatúra).

11 Pozri rozsudok Matzak (bod 55 a citovanú judikatúru).

12 Pozri najmä rozsudok Matzak (bod 57 a citovaná judikatúra).

13 Pozri najmä rozsudok Matzak (bod 59 a citovaná judikatúra).

14 Pozri rozsudok Matzak (bod 60 a citovaná judikatúra).

36. Vo veci, v ktorej bol vydaný rozsudok Matzak, Súdny dvor riešil nasledujúci prípad: pán Rudy Matzak nemal byť počas doby pohotovosti len zastihnuteľný. Bol aj povinný jednak reagovať na výzvu svojho zamestnávateľa v lehote osem minút a jednak sa musel fyzicky zdržiavať na mieste, ktoré zamestnávateľ určil. Týmto miestom však bolo bydlisko pána Matzaka a nie jeho pracovisko.

37. V tejto situácii Súdny dvor rozhodol, že „povinnosť byť fyzicky prítomný na mieste určenom zamestnávateľom, ako aj obmedzenie vyplývajúce z geografického a časového hľadiska – potreba dostaviť sa na pracovisko v priebehu 8 minút – môžu objektívne minimalizovať možnosti, ktoré pracovník v postavení pána Matzaka má nato, aby sa mohol venovať svojim osobným a sociálnym záujmom“ [15]. Súdny dvor totiž uviedol, že „vzhľadom na tieto obmedzenia sa situácia pána Matzaka odlišuje od situácie pracovníka, ktorý musí počas svojej pohotovosti byť k dispozícii zamestnávateľovi len tak, že musí byť zastihnuteľný“ [16]. Súdny dvor z toho urobil záver, že pojem „pracovný čas“ stanovený v článku 2 smernice 2003/88 treba vykladať v tom zmysle, že sa vzťahuje na situáciu, keď je pracovník povinný tráviť čas svojej pohotovosti v mieste svojho bydliska, byť k dispozícii zamestnávateľovi a byť schopný dostaviť sa na pracovisko v lehote osem minút. [17] Súdny dvor vo svojich úvahách priznal rozhodujúci význam okolnosti, že povinnosť pracovníka odpovedať na telefonáty do ôsmich minút počas doby pohotovosti trávenej doma zásadne obmedzuje možnosti venovať sa iným činnostiam. [18]

38. Domnievam sa, že to, ako rozhodol Súdny dvor vo svojom rozsudku Matzak, platí *a fortiori* v situácii, keď pracovník, ktorý je už obmedzený vo svojej slobode pohybu počas prestávky v práci z dôvodu jej krátkosti, podlieha obmedzeniu vyplývajúcemu zo zemepisného a časového hľadiska z nutnosti byť v prípade potreby pripravený na zásah do dvoch minút.

39. Z dôvodu tohto značného obmedzenia nemôže pracovník nakladať so svojou prestávkou podľa svojho uváženia a venovať sa svojim osobným a spoločenským záujmom. Naopak, na tohto pracovníka treba nahliadať tak, že v čase prestávky zostáva k dispozícii svojmu zamestnávateľovi, pretože má právnu povinnosť riadiť sa pokynmi svojho zamestnávateľa a vykonávať preňho prácu. [19] Dodávam, že obmedzenie, ktoré pre pracovníka spočíva v tom, že počas prestávky musí byť v prípade potreby do dvoch minút pripravený na výjazd, stavia tohto pracovníka do situácie nepretržitého výkonu jeho povinností a trvalej pohotovosti. Navyše podotýkam, že uvedený pracovník nie je počas prestávky nahradený.

40. Keď sú splnené takéto podmienky, podľa môjho názoru nemôže kvalifikácia prestávky v práci ako „pracovného času“ v zmysle smernice 2003/88 závisieť od toho, či majú výjazdy počas trvania tejto prestávky na odpočinok náhodnú a nepredvídateľnú povahu, ani od ich frekvencie. Prijatá kvalifikácia by totiž nemala závisieť od obmien takýchto náhodných javov, ak nemá viesť ku kazuistike vyvolávajúcej právnu neistotu. Súdny dvor už navyše rozhodol, že sa táto smernica má uplatňovať na činnosť hasičov, „a to aj vtedy, keď zásahy, ku ktorým môžu tieto činnosti viesť, sú svojím charakterom nepredvídateľné“ [20].

[15] Pozri rozsudok Matzak (bod 63).

[16] Pozri rozsudok Matzak (bod 64).

[17] Pozri rozsudok Matzak (bod 65).

[18] Pozri rozsudok Matzak (bod 66).

[19] Pozri rozsudok z 10. septembra 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, bod 36).

[20] Pozri najmä rozsudok Matzak (bod 27 a citovaná judikatúra).

41. Okrem toho konštatujem, že podľa Súdneho dvora medzi charakteristické prvky pojmu „pracovný čas“ v zmysle článku 2 smernice 2003/88 nepatrí intenzita práce, ktorú zamestnanec vykonáva, ani výkonnosť zamestnanca.[21] Kvalifikácia pracovného času v zmysle smernice ako doby prítomnosti zamestnanca na pracovisku nemôže teda závisieť od intenzity činnosti pracovníka, ale vyplýva výhradne z jeho povinnosti byť k dispozícii svojmu zamestnávateľovi.[22] Navyše konštatovanie, že skutočne vykonávaná činnosť sa líši v závislosti na okolnostiach, nebráni tomu, aby sa na pracovníka nahliadalo tak, že vykonáva svoje pracovné povinnosti.[23]

42. Z týchto skutočností vyvodzujem, že za „pracovný čas“ v zmysle smernice 2003/88 by sa nemali považovať len zásahy, ktoré pracovník vykonáva počas prestávky v práci, ale v širšom zmysle aj doba, počas ktorej je tento pracovník k dispozícii svojmu zamestnávateľovi, aby v prípade potreby odišiel na zásah do dvoch minút.

43. Nepopieram, že prestávka v práci vykazuje zo svojej povahy určité osobitnosti, ktoré ju odlišujú od denného a týždenného času odpočinku, ktoré sú stanovené v článkoch 3 a 5 smernice 2003/88 a ktoré môžu spôsobiť, že prestávka v práci bude podliehať osobitným obmedzeniam a limitom, ako to uvádza Európska komisia.[24] Otázkou teda nie je, či by prestávka v práci mala pracovníkom poskytnúť kvalitatívne rovnaké možnosti venovať sa svojim osobným a spoločenským záujmom ako iné doby odpočinku, ktoré hlavne z dôvodu svojej dĺžky trvania poskytujú týmto pracovníkom iné možnosti, pokiaľ ide o ich osobné záležitosti.[25] Vzhľadom na to je výklad, ktorý navrhujem, podľa môjho názoru jediný, ktorý zaručuje, že prestávka v práci stanovená v článku 4 smernice 2003/88 skutočne umožní pracovníkovi venovať tento čas odpočinku.

44. Prestávka v práci totiž predstavuje čas na odpočinok, o čom svedčí odôvodnenie 5 smernice 2003/88, ktoré zahŕňa „primerané prestávky v práci“ do podmienky, podľa ktorej „[by] všetci pracovníci… mali mať primeranú dobu odpočinku“. Rovnako treba poukázať na to, že sa jednak článok 4 tejto smernice nachádza v kapitole 2 uvedenej smernice, ktorá sa týka najmä „minimáln[ych] d[ôb] odpočinku“, a jednak, že sa tento článok nachádza medzi článkom 3, ktorý sa týka denného odpočinku, a článkom 5, ktorý sa týka týždenného odpočinku.

45. V tejto súvislosti pripomínam, že cieľom smernice 2003/88 je stanovenie minimálnych požiadaviek určených na zlepšenie životných a pracovných podmienok pracovníkov prostredníctvom aproximácie vnútroštátnych právnych predpisov, ktoré sa týkajú najmä dĺžky pracovného času.[26]

46. Táto harmonizácia na úrovni Európskej únie v oblasti organizácie pracovného času má za cieľ zabezpečiť lepšiu bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov priznaním minimálnych dôb odpočinku, najmä denného a týždenného, ako aj primeraných prestávok v práci a stanovením maximálnej hranice týždenného pracovného času.[27]

[21] Pozri najmä rozsudok Matzak (bod 56 a citovaná judikatúra).

[22] Pozri rozsudok z 1. decembra 2005, Dellas a i. (C-14/04, EU:C:2005:728, bod 58).

[23] Pozri rozsudok Matzak (bod 57 a citovaná judikatúra).

[24] Konkrétne, prestávka v práci podlieha časovým a zemepisným obmedzeniam typickým pre jej krátke trvanie. Skutočnosť, že je vklinená medzi dve pracovné doby, môže mať rovnako za následok, že si pracovník v určitom type zamestnania musí ponechať uniformu.

[25] Je teda evidentné, že pracovník nemôže so svojím časom nakladať s rovnakou voľnosťou, keď využíva tridsaťminútovú prestávku v práci a keď využíva jedenásťhodinový denný odpočinok alebo dvadsaťštyrihodinový týždenný čas odpočinku.

[26] Pozri najmä rozsudok zo 14. mája 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, bod 36 a citovaná judikatúra).

[27] Pozri najmä rozsudok zo 14. mája 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, bod 37 a citovaná judikatúra).

47. Členské štáty sú teda okrem opatrení, ktoré sú povinné prijať v súlade s ustanoveniami článkov 3 a 5 smernice 2003/88 [28], povinné prijať v súlade s článkom 4 tejto smernice „opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie toho, aby v prípadoch, kde je pracovný deň dlhší ako šesť hodín, mal každý pracovník nárok na prestávku na odpočinok, ktorej podmienky vrátane dĺžky a podmienok na ich priznanie budú stanovené kolektívnymi zmluvami alebo dohodami uzatvorenými medzi sociálnymi partnermi alebo, ak takéto dohody nie sú, vnútroštátnymi právnymi predpismi“.

48. Na to, aby bola v plnom rozsahu zaručená účinnosť smernice 2003/88, je teda nutné, aby členské štáty zabezpečili dodržiavanie týchto minimálnych dôb odpočinku. [29] Z toho vyplýva, že členské štáty zaručia, že prestávka skutočne umožní pracovníkovi, aby svoj čas venoval odpočinku.

49. Je pravda, že článok 4 smernice 2003/88 nestanovuje konkrétne podmienky, ktorými musia členské štáty zabezpečiť výkon práva na prestávku, ktoré musia byť stanovené kolektívnymi zmluvami alebo dohodami uzavretými medzi sociálnymi partnermi, alebo ak to nie je možné, vnútroštátnou právnou úpravou.

50. Ako však Súdny dvor rozhodol v súvislosti s minimálnymi dobami odpočinku stanovenými v článkoch 3 a 5 smernice 2003/88, treba dospieť k záveru, že hoci členské štáty na tieto účely tak disponujú určitou mierou voľnej úvahy, nič to nemení na skutočnosti, že vzhľadom na hlavný cieľ sledovaný smernicou 2003/88, ktorým je zabezpečiť účinnú ochranu životných a pracovných podmienok pracovníkov, ako aj lepšiu ochranu ich bezpečnosti a zdravia, sú povinné zabezpečiť, aby potrebný účinok práva stanoveného v článku 4 uvedenej smernice bol v plnej miere zaručený tým, že im skutočne priznajú nárok na prestávku, pokiaľ je pracovný deň dlhší ako šesť hodín. [30]

51. Z toho vyplýva, že spôsoby definované členskými štátmi na účely zabezpečenia plnenia povinností stanovených smernicou 2003/88 nesmú zbaviť právo na prestávku v práci, ktoré je zakotvené v článku 4 tejto smernice, jeho podstaty. [31]

52. V tejto súvislosti treba pripomenúť, že pracovník sa má považovať za slabšiu stranu v rámci pracovnoprávneho vzťahu, takže je nutné zabrániť tomu, aby ho mohol zamestnávateľ v jeho právach obmedzovať. [32]

53. Nedomnievam sa pritom, že je možné cieľ článku 4 smernice 2003/88 dosiahnuť, ak je prestávku pracovníka na odpočinok možné kedykoľvek prerušiť. Táto neistota spojená s prípadom zásahu má takú povahu, ako som už uviedol vyššie, že môže postaviť pracovníka do situácie trvalej pohotovosti, čo je v rozpore s účelom prestávky na odpočinok. Ani okolnosť, že prerušenia prestávok sú príležitostné a nepredvídateľné, ani ich frekvencia, nemajú podľa môjho názoru vplyv na tento záver.

[28] Pozri najmä rozsudok zo 14. mája 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, bod 38 a citovaná judikatúra).

[29] Pozri najmä rozsudok zo 14. mája 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, bod 40 a citovaná judikatúra).

[30] Pozri najmä analogicky rozsudok zo 14. mája 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, bod 42 a citovaná judikatúra).

[31] Pozri najmä analogicky rozsudok zo 14. mája 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, bod 43 a citovaná judikatúra). Miera voľnej úvahy, ktorú členským štátom ponecháva článok 4 smernice 2003/88, je preto určená výlučne na to, aby sa dĺžka a frekvencia prestávok prispôsobila obmedzeniam spojeným s organizáciou práce a s jej povahou. Táto myšlienka sa navyše odráža v článku 13 tejto smernice, podľa ktorého „členské štáty prijmú opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie toho, že zamestnávateľ, ktorý hodlá organizovať prácu podľa určitého rozvrhu, vezme do úvahy všeobecnú zásadu, že práca sa má prispôsobiť pracovníkovi s cieľom obmedziť najmä monotónnu prácu a prácu s vopred určeným pracovným tempom, v závislosti od typu pracovnej činnosti a od požiadaviek bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, *najmä pokiaľ ide o prestávky v práci v priebehu pracovného času*“ (kurzívou zvýraznil generálny advokát).

[32] Pozri najmä analogicky rozsudok zo 14. mája 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, bod 44 a citovaná judikatúra).

54. Na záver pre úplnosť uvádzam, že článok 17 ods. 3 písm. c) bod iii) smernice 2003/88 stanovuje predovšetkým, že sa možno odchýliť od článku 4 tejto smernice, pokiaľ ide okrem iného o služby hasičov alebo služby civilnej ochrany. Vzhľadom na to, že spor vo veci samej sa zameriava na to, či majú byť prestávky v práci, ktoré čerpal XR, kvalifikované ako „pracovný čas“ alebo „čas odpočinku“ v zmysle uvedenej smernice, nie je potrebné zohľadniť toto ustanovenie, ktoré, ako spresňujem, nebolo uvedené v návrhu na začatie prejudiciálneho konania. V každom prípade podotýkam, že Súdny dvor rozhodol, že článok 17 ods. 3 písm. c) bod iii) smernice 2003/88 neumožňuje členským štátom, pokiaľ ide o určité kategórie pracovníkov, odchýliť sa od jej článku 2, ktorý definuje okrem iného pojmy „pracovný čas“ a „čas odpočinku“ [33].

55. Vzhľadom na vyššie uvedené navrhujem, aby Súdny dvor na prvú a druhú prejudiciálnu otázku odpovedal tak, že článok 2 smernice 2003/88 sa má vykladať v tom zmysle, že prestávka v práci, poskytnutá pracovníkovi v priebehu jeho denného pracovného času, počas ktorej musí byť v prípade potreby svojmu zamestnávateľovi k dispozícii do dvoch minút v prípade výjazdu, je „pracovným časom“ podľa tohto ustanovenia. Náhodná a nepredvídateľná povaha a frekvencia výjazdov na zásah počas tejto prestávky v práci nemajú vplyv na túto kvalifikáciu.

B. O tretej prejudiciálnej otázke

56. Svojou treťou otázkou vnútroštátny súd v podstate žiada Súdny dvor, aby rozhodol, či právo Únie bráni tomu, aby vnútroštátny súd, ktorý musí rozhodnúť po tom, čo súd vyššieho stupňa zrušil jeho rozhodnutie a vrátil mu vec na ďalšie konanie, bol v súlade s vnútroštátnym procesným právom viazaný právnymi posúdeniami tohto súdu vyššieho stupňa, ak tieto posúdenia nie sú v súlade s právom Únie.

57. V súlade s ustálenou judikatúrou Súdneho dvora zásada prednosti práva Únie vyžaduje, aby v prípade nemožnosti vyložiť vnútroštátnu právnu úpravu v súlade s požiadavkami práva Únie vnútroštátny súd, ktorý je v rámci svojej právomoci poverený uplatňovať ustanovenia práva Únie, zabezpečil ich plný účinok, pričom v prípade potreby z vlastnej iniciatívy neuplatní akékoľvek odporujúce ustanovenie vnútroštátneho práva, hoci aj časovo následné, a to bez toho, aby musel požiadať alebo vyčkať na jeho predchádzajúce zrušenie zákonodarnou cestou alebo akýmkoľvek iným ústavným postupom. [34]

58. Povinnosť vnútroštátneho súdu zabezpečiť prednosť práva Únie existuje bez ohľadu na stupeň, ktorý má tento súd vo vnútroštátnej sústave súdov.

59. V kontexte vzťahov medzi nižšími a vyššími vnútroštátnymi súdmi v nadväznosti na prejudiciálne konanie teda treba pripomenúť, že z ustálenej judikatúry vyplýva, že na vyriešenie sporu vo veci samej je rozsudok vyhlásený Súdnym dvorom v prejudiciálnom konaní pre vnútroštátny súd záväzný, pokiaľ ide o výklad a platnosť aktov inštitúcií Únie. [35] Preto na účely vyriešenia sporu vo veci samej výklad predmetných ustanovení, ktorý poskytol Súdny dvor, je pre vnútroštátny súd, ktorý využil možnosť podľa článku 267 druhého odseku ZFEÚ, záväzný a v prípade potreby musí odmietnuť posúdenie súdu vyššieho stupňa, ak sa v súvislosti s týmto výkladom domnieva, že toto posúdenie nie je v súlade s právom Únie. [36]

[33] Pozri rozsudok Matzak (bod 39).

[34] Pozri najmä rozsudok z 24. júna 2019, Popławski (C-573/17, EU:C:2019:530, bod 58 a citovaná judikatúra).

[35] Pozri najmä rozsudok z 5. októbra 2010, Elčinov (C-173/09, EU:C:2010:581, bod 29 a citovaná judikatúra).

[36] Pozri rozsudok z 5. októbra 2010, Elčinov (C-173/09, EU:C:2010:581, bod 30).

60. Dodávam, že požiadavka zabezpečiť plný účinok ustanovení práva Únie zahŕňa povinnosť vnútroštátnych súdov zmeniť prípadne ustálenú judikatúru, pokiaľ tá vychádza z výkladu vnútroštátneho práva, ktorý je nezlučiteľný s právom Únie.[37] Preto majú vnútroštátne súdy povinnosť zabezpečiť plný účinok článku 267 ZFEÚ a neuplatniť v prípade potreby z vlastnej iniciatívy akýkoľvek vnútroštátny právny predpis tak, ako ho vyložil súd vyššieho stupňa, pokiaľ tento výklad nie je zlučiteľný s právom Únie.[38]

61. S ohľadom na vyššie uvedené navrhujem, aby Súdny dvor na tretiu prejudiciálnu otázku odpovedal tak, že právo Únie bráni tomu, aby vnútroštátny súd, ktorý musí rozhodnúť po tom, čo súd vyššieho stupňa zrušil jeho rozhodnutie a vrátil mu vec na ďalšie konanie, bol v súlade s vnútroštátnym procesným právom viazaný právnymi posúdeniami tohto súdu vyššieho stupňa, ak tieto posúdenia nie sú v súlade s právom Únie.

V. Návrh

62. Vzhľadom na vyššie uvedené úvahy navrhujem, aby Súdny dvor na prejudiciálne otázky, ktoré položil Obvodní soud pro Prahu 9 (Česká republika), odpovedal takto:

1. Článok 2 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času sa má vykladať v tom zmysle, že prestávka na odpočinok, poskytnutá pracovníkovi v priebehu jeho denného pracovného času, počas ktorej v práci musí byť v prípade potreby svojmu zamestnávateľovi k dispozícii do dvoch minút v prípade výjazdu, je „pracovným časom“ podľa tohto ustanovenia. Náhodná a nepredvídateľná povaha a frekvencia výjazdov na zásah počas tejto prestávky v práci nemajú vplyv na túto kvalifikáciu.

2. Právo Únie bráni tomu, aby vnútroštátny súd, ktorý musí rozhodnúť po tom, čo súd vyššieho stupňa zrušil jeho rozhodnutie a vrátil mu vec na ďalšie konanie, bol v súlade s vnútroštátnym procesným právom viazaný právnymi posúdeniami tohto súdu vyššieho stupňa, ak tieto posúdenia nie sú v súlade s právom Únie.

[37] Pozri najmä rozsudok z 5. júla 2016, Ogňanov (C-614/14, EU:C:2016:514, bod 35 a citovaná judikatúra).

[38] Pozri najmä rozsudok z 5. júla 2016, Ogňanov (C-614/14, EU:C:2016:514, bod 36).