Rättsfallssamlingen

FÖRSLAG TILL AVGÖRANDE AV GENERALADVOKAT
GIOVANNI PITRUZZELLA
föredraget den 13 februari 2020 [1]

Mål C-107/19

XR
mot
Dopravní podnik hl. m. Prahy a.s.

(begäran om förhandsavgörande från Obvodní soud pro Prahu 9 (distriktsdomstol nr 9 i Prag, Republiken Tjeckien))

”Begäran om förhandsavgörande – Socialpolitik – Direktiv 2003/88/EG – Arbetstidens förläggning – Begreppet arbetstid – Rast, under vilken en arbetstagare är skyldig att hålla sig tillgänglig för sin arbetsgivare för att göra en utryckning inom två minuter – Huruvida en nationell domstol har en skyldighet att följa en högre domstols rättsliga bedömningar som inte är förenliga med unionsrätten – Unionsrättens företräde”

I. Inledning

1. Förevarande begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 2 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden. [2]

2. Begäran har framställts inom ramen för en tvist mellan XR och Dopravní podnik hl. m. Prahy a.s. (nedan kallat ”Dopravní podnik”) beträffande detta bolags vägran att betala ett belopp på 95 335 tjeckiska kronor (CZK) (cirka 3 735 euro) [3] jämte dröjsmålsränta, i ersättning för de raster som XR tagit under sin yrkesverksamhet som brandman under perioden november 2005–december 2008.

3. Obvodní soud pro Prahu 9 (distriktsdomstol nr 9 i Prag, Republiken Tjeckien) har genom sina tolkningsfrågor bett domstolen ange de kriterier som tillåter att en rast klassificeras som ”arbetstid” eller ”viloperiod” enligt direktiv 2003/88.

1 Originalspråk: franska.

2 EUT L 299, 2003, s. 9.

3 På grundval av den växelkurs som gällde den 3 januari 2019, det datum då beslutet om hänskjutande ingavs.

II. Tillämpliga bestämmelser

A. Direktiv 2003/88

4. Skäl 5 i direktiv 2003/88 har följande lydelse:

”Alla arbetstagare bör ha lämpliga viloperioder. Begreppet ’vila’ måste uttryckas i tidsenheter, dvs. i dagar, timmar och/eller delar av dessa … [I]nom [Europeiska unionen] måste arbetstagarna ges dygnsvila, veckovila och semester av en viss minsta längd samt tillräckliga raster.”

5. I artikel 1.1 och 1.2 i direktivet föreskrivs följande:

”1. I detta direktiv föreskrivs minimikrav på säkerhet och hälsa vid förläggningen av arbetstiden.

2. Detta direktiv skall tillämpas på

a) minimitider för dygnsvila, veckovila och årlig semester, vidare på raster och begränsning av veckoarbetstiden, samt

b) vissa former av nattarbete, skiftarbete och arbetsrytm.”

6. Artikel 2 i direktivet, som har rubriken ”Definitioner”, har följande lydelse:

”I detta direktiv används följande beteckningar med de betydelser som här anges:

1. *arbetstid*: all tid i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande samt därvid utför aktiviteter eller uppgifter.

2. *viloperiod*: varje period som inte är arbetstid.

…

5. *skiftarbete*: varje metod att dela in arbetet i skift varigenom arbetstagare avlöser varandra vid samma arbetsplatser enligt en viss arbetsgång, även då denna är roterande; skiften kan vara kontinuerliga eller diskontinuerliga; metoden kan medföra att arbetstagare måste arbeta vid olika tider under en given period av dagar eller veckor.

…

9. *tillräcklig vila*: att arbetstagarna har regelbundna viloperioder, vars längd anges i tidsenheter och som är tillräckligt långa och sammanhängande för att säkerställa att de inte på grund av trötthet eller ojämn arbetsrytm skadar sig själva, sina kolleger eller andra personer och att deras hälsa inte tar skada, vare sig på kort eller lång sikt.”

7. Kapitel 2 i direktiv 2003/88 avser bland annat ”[m]inimiperioder för vila”. I artikel 3 i direktivet, som har rubriken ”[d]ygnsvila”, föreskrivs följande:

”Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som behövs för att se till att varje arbetstagare får minst elva timmars sammanhängande ledighet per 24-timmarsperiod.”

8. I artikel 4 i direktivet som avser ”[r]aster” föreskrivs följande:

”Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som behövs för att se till att varje arbetstagare – då arbetsdagen är längre än sex timmar – får en rast. Den närmare utformningen, däribland rastens längd och på vilka villkor den ges, skall fastställas genom kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter eller, då detta inte lyckas, genom nationell lagstiftning.”

9. Artikel 5 i direktiv 2003/88 har rubriken ”Veckovila”. Första stycket i den artikeln har följande lydelse:

”Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som behövs för att se till att varje arbetstagare under varje period om sju dagar får minst 24 timmars sammanhängande ledighet plus den elva timmars dygnsvila som avses i artikel 3.”

10. I artikel 17.3 c iii i direktivet anges att avvikelser från bland annat artikel 4 i detta får göras beträffande, bland annat, brandförsvar.

B. Tjeckisk rätt

11. I 83 § i zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce (lag nr 65/1965) (nedan kallad den tidigare arbetslagen), som var tillämplig fram till den 31 december 2006, föreskrevs följande:

”(1) Arbetstid är den period under vilken den anställde ska utföra ett arbete för arbetsgivaren.

(2) Viloperiod är den period som inte är arbetstid.

…

(5) Jourtjänstgöring är den period under vilken den anställde, enligt sitt anställningsavtal, är tillgänglig för ett eventuellt uppdrag som, vid tvingande behov, ska verkställas utanför arbetstiden för dennes arbetslag.

…”

12. I 89 § i denna lag, avseende ”[r]ast” angavs följande:

”(1) En arbetsgivare ska efter högst sex timmars kontinuerligt arbete erbjuda sina anställda en mat- och vilorast på minst 30 minuter. En person under 18 år ska erbjudas en sådan rast efter högst fyra och en halv timmes kontinuerligt arbete. Om det aktuella arbetet inte kan avbrytas ska den anställde garanteras tillräcklig tid för mat och vila, dock utan att tjänsten eller arbetet avbryts. En person under 18 år ska alltid erbjudas en mat- och vilorast i enlighet med den första meningen.

(2) Arbetsgivaren får på lämpligt sätt fastställa varaktigheten av den rast som är avsedd för mat, efter samråd med den behöriga yrkesorganisationen.

(3) Arbetsgivaren ska fastställa början och slutet på dessa raster, efter samråd med den behöriga yrkesorganisationen.

(4) Mat- och viloraster ska inte beviljas i början eller slutet av arbetstiden.

(5) De mat- och viloraster som beviljas ingår inte i beräkningen av arbetstiden.”

13. Dessa bestämmelser ändrades genom zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (lag nr 262/2006) (nedan kallad arbetslagen), som trädde i kraft den 1 januari 2007. I 78 § i denna lag anges följande:

”(1) I de bestämmelser som reglerar arbetstid och viloperioder används följande beteckningar med de betydelser som här anges:

a) ’arbetstid’: den period under vilken den anställde är skyldig att utföra ett arbete för arbetsgivaren och den period under vilken den anställde, på sin arbetsplats, håller sig tillgänglig för att utföra ett uppdrag enligt arbetsgivarens instruktioner.

…

h) ’jourtjänstgöring’: period under vilken den anställde, enligt sitt anställningsavtal, håller sig tillgänglig för ett eventuellt uppdrag som, i händelse av tvingande behov, ska genomföras utanför arbetstiden för dennes arbetslag. Jourtjänstgöringen kan endast genomföras på en annan plats som har överenskommits med den anställde, som skiljer sig från arbetsgivarens arbetsplatser.

…”

14. När det gäller rast och säkerhetspaus anges i 88 § i denna lag följande:

”(1) En arbetsgivare ska efter högst sex timmars kontinuerligt arbete erbjuda sina anställda en mat- och vilorast på minst 30 minuter. En person under 18 år ska erbjudas en sådan rast efter högst fyra och en halv timmes kontinuerligt arbete. Om det aktuella arbetet inte kan avbrytas ska den anställde garanteras tillräcklig tid för mat och vila, dock utan att tjänsten eller arbetet avbryts. Denna period ska ingå i beräkningen av arbetstiden. En person under 18 år ska alltid erbjudas en mat- och vilorast i enlighet med den första meningen.

(2) Om mat- och vilorasten måste delas upp, ska en del av denna rast vara minst 15 minuter lång.

…”

III. Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

15. Under perioden november 2005–december 2008 utövade XR, vid Dopravní podnik, yrket brandman i egenskap av brandgruppchef och därefter som brandman.

16. XR arbetade i enlighet med ett skiftsystem bestående i ett dagskift från kl. 06.45 till kl. 19.00 och ett nattskift från kl. 18.45 till kl. 07.00. I hans dagsschema angavs två mat- och viloraster som båda var 30 minuter långa.

17. Mellan kl. 06.30 och kl. 13.30 kunde XR gå till anläggningens personalmatsal, ungefär 200 meter från hans arbetsplats, under förutsättning att han var utrustad med en sändare om han behövde rycka ut. I så fall måste han nå utgången inom två minuter, och ett fordon hämtade upp

honom vid den byggnad där anläggningens personalmatsal är belägen. Vidare var den brandstation där XR arbetade utrustad med ett utrymme för att laga mat, bland annat utanför öppettiderna för anläggningens personalmatsal.

18. Rasterna beaktades endast vid beräkningen av XR:s arbetstid i den mån de avbröts för en utryckning. Följaktligen erhöll XR ingen ersättning för rasterna.

19. XR bestred denna metod för beräkning av hans ersättning och begärde, då han ansåg att rasterna, även utan avbrott, utgjorde arbetstid, ett belopp på 95 335 CZK (cirka 3 735 euros), jämte dröjsmålsränta, med avseende på den ersättning som han hade rätt till för de två dagliga rasterna som inte beaktats under den arbetsperiod som var aktuell i målet vid den nationella domstolen.

20. Den hänskjutande domstolen, vid vilken talan väcktes i första instans, biföll XR:s talan. Denna dom av den 14 september 2016 fastställdes därefter efter överklagande av Městský soud v Praze (Prags lokala domstol, Republiken Tjeckien).

21. Dopravní podnik överklagade dessa domar till Nejvyšší soud (Högsta domstolen, Republiken Tjeckien), som ogiltigförklarade dem genom sin dom av den 12 juni 2018. Denna domstol ansåg, på grundval av tillämpliga nationella bestämmelser, att även om det inte är uteslutet att dessa raster kan avbrytas för en utryckning, sker sådana utryckningar endast på ett slumpmässigt och oförutsägbart sätt, varför de inte kan anses utgöra en del av utförandet av anställningsskyldigheterna. Rasterna kunde följaktligen i princip inte betraktas som arbetstid.

22. Nejvyššýí soud (Högsta domstolen) återförvisade således målet till den hänskjutande domstolen för avgörande. Den hänskjutande domstolen har understrukit att den, enligt nationella processrättsliga bestämmelser är bunden av Nejvššýí soud (Högsta domstolens) utlåtande.

23. Den hänskjutande domstolen anser emellertid att de omständigheter under vilka XR måste ta sina raster tyder på att de bör klassificeras som ”arbetstid” i den mening som avses i artikel 2 i direktiv 2003/88.

24. Mot denna bakgrund beslutade Obvodní soud pro Prahu 9 (distriktsdomstol nr 9 i Prag) att vilandeförklara målet och ställa följande frågor till domstolen:

”1) Ska en rast under vilken den anställde, efter ett larm om utryckning, måste vara tillgänglig för arbetsgivaren inom två minuter betraktas som arbetstid i den mening som avses i artikel 2 i [direktiv 2003/88]?

2) Påverkas bedömningen i samband med ovannämnda fråga av att ett sådant avbrott [i rasten] till följd av en utryckning endast sker på ett slumpmässigt och oförutsägbart sätt, och, i förekommande fall, av hur ofta sådana avbrott sker?

3) Kan en förstainstansdomstol, som ska döma i saken efter det att dess ursprungliga beslut har upphävts av en domstol i högre instans och målet återförvisats till förstainstansdomstolen för vidare handläggning, underlåta att följa ett för förstainstansdomstolen bindande rättsligt utlåtande från den högre domstolen om detta utlåtande strider mot unionsrätten?”

IV. Bedömning

A. Den första och den andra tolkningsfrågan

25. Den hänskjutande domstolen har ställt den första och den andra tolkningsfrågan, vilka jag anser bör bedömas gemensamt, för att få klarhet i huruvida artikel 2 i direktiv 2003/88 ska tolkas på så sätt att raster som erbjuds en arbetstagare under dennes dagliga arbetstid, under vilken han måste vara tillgänglig för sin arbetsgivare för att vid behov kunna göra en utryckning inom två minuter, utgör ”arbetstid” i den mening som avses i denna bestämmelse och huruvida bedömningen påverkas av att utryckning endast sker på ett slumpmässigt och oförutsägbart sätt, eller, i förekommande fall, av hur ofta sådana utryckningar sker under raster.

26. Den kan inledningsvis konstateras att målet vid den nationella domstolen avser frågan om en arbetstagares ersättning för de mat- och viloraster som inte ingår i beräkningen av arbetstiden och således inte medför betalning av en riktig lön, eftersom endast arbetstagarens faktiska utryckningsperioder ingår i beräkningen av arbetstiden och ersätts som övertid.

27. När det gäller denna aspekt, framgår det av domstolens praxis att med undantag för det särskilda fall beträffande årlig betald semester som föreskrivs i artikel 7.1 i direktiv 2003/88, regleras endast vissa aspekter av arbetstidens förläggning i nämnda direktiv. Det är därför i princip inte tillämpligt på arbetstagares lön. [4]

28. Detta konstaterande äventyrar emellertid inte relevansen av tolkningsfrågorna och behovet av att besvara dem. Domstolen har behörighet att ge den hänskjutande domstolen en tolkning av begreppen ”arbetstid” och ”viloperiod” i direktiv 2003/88. Den hänskjutande domstolen ska därefter, i enlighet med den nationella rätten, dra slutsatser av denna tolkning beträffande ersättning för raster. [5]

29. Det bör emellertid erinras om att domstolen vid upprepade tillfällen har slagit fast att begreppet ”arbetstid”, i den mening som avses i direktiv 2003/88, ska förstås som all tid i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande samt därvid bedriver dennes verksamhet eller utför uppgifter. [6] Definitionen av ”arbetstid”, i detta direktivs mening, följer således av en kombination av tre kriterier, nämligen ett rumskriterium (att vara på arbetsplatsen), ett auktoritetskriterium (att stå till arbetsgivarens förfogande) och ett yrkeskriterium (att bedriva dennes verksamhet eller utföra uppgifter).

30. Domstolens praxis avseende klassificeringen av perioder som ”arbetstid” bygger på att begreppet är spegelvänt i förhållande till begreppet ”viloperiod”, vilket, enligt artikel 2.2 i direktiv 2003/88 avser ”varje period som inte är arbetstid”. ”Arbetstid” ska således förstås som motsatsen till ”viloperiod”, då dessa begrepp utesluter varandra, [7] utan att det finns någon kategori mellan nämnda begrepp. Även om en sådan tudelning kan förefalla strikt, [8] lämnar

4 Se, bland annat, dom av den 20 november 2018, Sindicatul Familia Constanța m.fl. (C-147/17, EU:C:2018:926, punkt 35 och där angiven rättspraxis).

5 Den hänskjutande domstolen har för övrigt påpekat att syftet med de frågor som den har hänskjutit inte alls är att fastställa storleken på ersättningen för den aktuella rasten (se punkt 23 i beslutet om hänskjutande).

6 Se, bland annat, dom av den 26 juli 2017, Hälvä m.fl. (C-175/16, EU:C:2017:617, punkt 41 och där angiven rättspraxis).

7 Se, bland annat, dom av den 21 februari 2018, Matzak (C-518/15, nedan kallad domen Matzak, EU:C:2018:82, punkt 55 och där angiven rättspraxis).

8 Se, för ett liknande resonemang, förslag till avgörande av generaladvokaten Sharpston i målet Matzak (C-518/15, EU:C:2017:619, punkt 49).

lydelsen i direktiv 2003/88 emellertid inte något utrymme för att införa en ”grå period” avseende ett mellanting mellan arbetstid och vilotid. Denna dikotomi kan således inte frångås, varför ”det som inte omfattas av begreppet arbetstid omfattas av begreppet vilotid och tvärtom”. [9]

31. Det ska vidare erinras om att begreppen ”arbetstid” och ”viloperiod”, i den mening som avses i direktiv 2003/88, enligt domstolens praxis utgör unionsrättsliga begrepp som ska definieras objektivt, med hänvisning till direktivets system och ändamål, som är att fastställa minimiregler för att förbättra arbetstagares livs- och arbetsvillkor. [10]

32. Domstolen har visserligen ännu inte haft tillfälle att uttala sig i frågan huruvida en rast ska klassificeras som ”arbetstid” eller ”viloperiod”, i den mening som avses i direktiv 2003/88, men den har däremot flera gånger fastställt att arbetstagares jourtid omfattas av detta direktivs tillämpningsområde. En undersökning av domstolens praxis ger i detta sammanhang vägledning för resonemanget i förevarande mål, även om rastens särdrag dock kvarstår.

33. Mot bakgrund av konstaterandet att ”på unionsrättens nuvarande stadium ska arbetstagarens jourtjänstgöring inom ramen för sin verksamhet för sin arbetsgivare anses som ’arbetstid’ eller ’viloperiod’”, [11] fann domstolen att med beaktande av ändamålet med direktiv 2003/88, som är att skydda arbetstagares säkerhet och hälsa, genom att ge dem vila av en viss minsta längd samt tillräckliga raster, ska ”det förhållandet att arbetstagaren är fysiskt närvarande och tillgänglig på arbetsplatsen under jourtjänstgöringen för att tillhandahålla sina yrkestjänster … anses omfattas av utförandet av dennes arbetsuppgifter även om den verksamhet som faktiskt utövas varierar beroende på omständigheterna”. [12]

34. Det följer således av domstolens praxis att ”den avgörande faktorn för att viss tid ska anses som ’arbetstid’, i den mening som avses i direktiv 2003/88, är att arbetstagaren måste vara fysiskt närvarande på en plats som arbetsgivaren bestämmer och hålla sig tillgänglig för denne för att omedelbart kunna tillhandahålla lämpliga tjänster när behov uppkommer. Dylika skyldigheter gör det omöjligt för de berörda arbetstagarna att välja sin vistelseort under jourtjänstgöringarna och ska därför anses ingå i utförandet av deras arbetsuppgifter”. [13]

35. Domstolen har således, enligt denna rättspraxis, särbehandlat situationer där arbetstagaren utför en jourtjänstgöring enligt ett system med bakjour som endast förutsätter att denne ständigt kan nås utan att det krävs att han är närvarande på arbetsplatsen. Enligt domstolen kan ”[ä]ven om vederbörande står till sin arbetsgivares förfogande på så sätt att han eller hon alltid måste vara nåbar, … arbetstagaren i en sådan situation kan disponera sin tid med mindre inskränkningar och ägna sig åt sina egna intressen. Endast den tid som används för att rent faktiskt tillhandahålla tjänster ska under dessa omständigheter betraktas som ’arbetstid’, i den mening som avses i direktiv 2003/88”. [14]

9 Se förslag till avgörande av generaladvokaten Bot i målet kommissionen/Irland, (C-87/14, EU:C:2015:192, punkt 40).

10 Se, bland annat, domen Matzak (punkt 62 och där angiven rättspraxis).

11 Se domen Matzak (punkt 55 och där angiven rättspraxis).

12 Se, bland annat, domen Matzak (punkt 57 och där angiven rättspraxis).

13 Se, bland annat, domen Matzak (punkt 59 och där angiven rättspraxis).

14 Se domen Matzak (punkt 60 och där angiven rättspraxis).

36. I målet som ledde fram till domen Matzak konfronterades domstolen med följande situation: Rudy Matzak var inte enbart tvungen att vara nåbar under sin jourtjänstgöring. Han var dels skyldig att inställa sig på arbetsplatsen inom åtta minuter från arbetsgivarens telefonsamtal, dels tvungen att vara fysiskt närvarande på en plats som arbetsgivaren bestämde. Denna plats var dock Rudy Matzaks bostad och inte hans arbetsplats.

37. Domstolen fann i denna situation att ”[s]kyldigheten att vara fysiskt närvarande på den plats som arbetsgivaren anvisar och det tvång som ur ett geografiskt och tidsmässigt perspektiv följer av nödvändigheten att inställa sig på arbetsplatsen inom åtta minuter begränsar objektivt sett möjligheterna för en arbetstagare som befinner sig i Rudy Matzaks situation att ägna sig åt personliga intressen och sociala aktiviteter”. [15] Domstolen ansåg nämligen att ”[m]ed hänsyn till dessa begränsningar skiljer sig Rudy Matzaks situation från situationen för en arbetstagare som under sin jourtjänstgöring enbart måste stå till sin arbetsgivares förfogande för att denne ska kunna nå honom”. [16] Domstolen drog slutsatsen att uttrycket ”arbetstid” som föreskrivs i artikel 2 i direktiv 2003/88 skulle tolkas så, att det är tillämpligt på en situation där en arbetstagare är tvungen att under sin jourtjänstgöring befinna sig i hemmet, stå till arbetsgivarens förfogande där och kunna infinna sig på arbetsplatsen inom åtta minuter. [17] Domstolen fäste i sin bedömning stor vikt vid den omständigheten att den jourtid som en arbetstagare tillbringar i hemmet med en skyldighet att inställa sig hos arbetsgivaren inom åtta minuter från dennes telefonsamtal i väsentlig mån inskränker möjligheterna till andra aktiviteter. [18]

38. Jag anser att vad domstolen angav i domen Matzak gäller i än högre grad i en situation där en arbetstagare, som redan är begränsad i sin rörelsefrihet under sin rast, på grund av dess korta varaktighet underställs det krav som, i geografiskt och tidsmässigt hänseende, följer av nödvändigheten att hålla sig redo för en utryckning inom två minuter vid behov.

39. På grund av detta betydande krav, är det omöjligt för en arbetstagare att förfoga över sin rast såsom vederbörande önskar, genom att använda den till sina personliga och sociala intressen. Tvärtom måste denna arbetstagare anses stå till sin arbetsgivares förfogande under sin rast, eftersom han har en rättslig skyldighet att följa arbetsgivarens instruktioner och utöva sin verksamhet för denna. [19] Det ska tilläggas att det krav som för en arbetstagare består i att vara redo för en utryckning inom två minuter vid behov under sin rast försätter arbetstagaren i en situation av kontinuerligt utövande av sitt uppdrag och ständig beredskap. Det ska för övrigt påpekas att nämnda arbetstagare inte ersätts under sin rast.

40. När dessa villkor är uppfyllda kan inte klassificeringen av en rast som ”arbetstid”, i den mening som avses i direktiv 2003/88, enligt min uppfattning bero på huruvida utryckningarna sker på ett slumpmässigt och oförutsägbart sätt eller hur ofta dessa utryckningar sker under rasten. Den klassificering som fastställs ska nämligen inte vara beroende av variationen av en sådan risk, för att inte medföra en kasuistik som leder till rättsosäkerhet. Domstolen har vidare slagit fast att detta direktiv ska tillämpas på brandmännens verksamhet ”även om de insatser som verksamheten kan ge upphov till, till sin natur, är oförutsägbara”. [20]

[15] Se domen Matzak (punkt 63).

[16] Se domen Matzak (punkt 64).

[17] Se domen Matzak (punkt 65).

[18] Se domen Matzak (punkt 66).

[19] Se dom av den 10 september 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, punkt 36).

[20] Se, bland annat, domen Matzak (punkt 27 och där angiven rättspraxis).

41. Det ska vidare påpekas att arbetets intensitet eller arbetstagarens produktivitet enligt domstolen dessutom inte ingår bland kriterierna för begreppet ”arbetstid”, i den mening som avses i artikel 2 i direktiv 2003/88. [21] Således kan klassificeringen som ”arbetstid” i den mening som avses i detta direktiv, av en period då arbetstagaren är närvarande på sin arbetsplats inte bero på hur intensiv arbetstagarens aktivitet är utan det avgörande är endast huruvida arbetstagaren måste hålla sig tillgänglig för att kunna ingripa. [22] Vidare utgör inte konstaterandet att den verksamhet som faktiskt utövas varierar beroende på omständigheterna hinder för det förhållandet att arbetstagaren utför sina arbetsuppgifter. [23]

42. Av dessa omständigheter följer att klassificeringen som ”arbetstid” i den mening som avses i direktiv 2003/88, inte enbart ska vara reserverad för en arbetstagares utryckningar under hans vilopaus, utan i mer vidsträckt bemärkelse till den period under vilken denna arbetstagare håller sig tillgänglig för sin arbetsgivare för att vid behov göra en utryckning inom två minuter.

43. Det ska inte förnekas att, vilket Europeiska kommissionen har gjort gällande, rasten till sin karaktär har särdrag som skiljer den från den dygnsvila och veckovila som föreskrivs i artiklarna 3 och 5 i direktiv 2003/88 och som gör att specifika krav och restriktioner kan föreskrivas avseende raster. [24] Det rör sig således inte om att göra gällande att rasten, på kvalitativ nivå, borde erbjuda arbetstagarna samma möjligheter att ägna sig åt deras personliga och sociala intressen som de andra viloperioderna, vilka, bland annat på grund av deras längd, erbjuder dessa arbetstagare andra möjligheter avseende personliga aktiviteter. [25] Den tolkning som jag föreslår är emellertid, enligt min uppfattning, den enda som garanterar att den rast som föreskrivs i artikel 4 i direktiv 2003/88 faktiskt tillåter arbetstagaren att ägna denna tid till vila.

44. Rasten utgör, nämligen, en viloperiod, såsom framgår av skäl 5 i direktiv 2003/88 vilket omfattar ”tillräckliga raster” enligt kravet att ”[a]lla arbetstagare bör ha lämpliga viloperioder”. Det ska även påpekas dels att artikel 4 i detta direktiv ingår i kapitel 2 i direktivet, som bland annat avser ”[m]inimiperioder för vila”, dels att denna artikel står mellan artikel 3, avseende dygnsvila, och artikel 5, avseende veckovila.

45. Det ska erinras om att syftet med direktiv 2003/88 är att föreskriva minimikrav för att främja förbättringar av arbetstagares levnads- och arbetsvillkor genom tillnärmning av nationella bestämmelser om bland annat arbetstid. [26]

46. Denna harmonisering på unionsnivå av arbetstidens förläggning syftar till att säkerställa ett bättre skydd för arbetstagarnas säkerhet och hälsa genom att låta dem åtnjuta viloperioder av en viss minsta längd – särskilt per dag och vecka – och adekvata raster, och genom att föreskriva en begränsning av veckoarbetstiden. [27]

[21] Se, bland annat, domen Matzak (punkt 56 och där angiven rättspraxis).

[22] Se dom av den 1 december 2005, Dellas m.fl. (C-14/04, EU:C:2005:728, punkt 58).

[23] Se domen Matzak (punkt 57 och där angiven rättspraxis).

[24] I synnerhet innebär rasten tidsmässiga och geografiska begränsningar som hör samman med dess korta varaktighet. Den omständigheten att den äger rum mellan två arbetsperioder kan även medföra att arbetstagaren exempelvis, i vissa typer av anställningar, måste behålla sin uniform under sin rast.

[25] Det är uppenbart att en arbetstagare inte kan förfoga över sin tid med samma handlingsfrihet när han får 30 minuters rast som när han får 11 timmars dygnsvila eller 24 timmars veckovila.

[26] Se, bland annat, dom av den 14 maj 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, punkt 36 och där angiven rättspraxis).

[27] Se, bland annat, dom av den 14 maj 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, punkt 37 och där angiven rättspraxis).

47. Medlemsstaterna har således en skyldighet att, utöver de åtgärder som de ska vidta enligt bestämmelserna i artiklarna 3 och 5 i direktiv 2003/88,[28] i enlighet med artikel 4 i detta direktiv ”vidta de åtgärder som behövs för att se till att varje arbetstagare – då arbetsdagen är längre än sex timmar – får en rast. Den närmare utformningen, däribland rastens längd och på vilka villkor den ges, skall fastställas genom kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter eller, då detta inte lyckas, genom nationell lagstiftning”.

48. För att säkerställa att direktiv 2003/88 ges full verkan är det nödvändigt att medlemsstaterna säkerställer att dessa minimitider för vila som föreskrivs i direktivet iakttas.[29] Detta innebär att medlemsstaterna ska säkerställa att rasten faktiskt tillåter arbetstagaren att ägna tid åt vila.

49. Visserligen anges inte i artikel 4 i direktiv 2003/88 några konkreta metoder enligt vilka medlemsstaterna ska säkerställa genomförandet av rätten till en rast, som ska fastställas genom kollektivavtal eller överenskommelser som ingåtts mellan arbetsmarknadens parter eller, om sådana inte finns, enligt den nationella lagstiftningen.

50. Det kan i och för sig, i likhet med vad domstolen har slagit fast beträffande de minimiperioder för vila som föreskrivs i artiklarna 3 och 5 i direktiv 2003/88, konstateras att medlemsstaterna visserligen har ett utrymme för skönsmässig bedömning i detta avseende. Med beaktande av det huvudsakliga mål som eftersträvas med detta direktiv, som är att säkerställa ett effektivt skydd av arbetstagarnas levnads- och arbetsvillkor och bättre skydd av deras säkerhet och hälsa, är medlemsstaterna emellertid skyldiga att se till att den ändamålsenliga verkan av artikel 4 garanteras fullt ut, genom att se till att de faktiskt får en rast när den dagliga arbetstiden överstiger sex timmar.[30]

51. Av detta följer att de bestämmelser som medlemsstaterna antar för att säkerställa genomförandet av kraven i direktiv 2003/88 inte får leda till att den rätt till en rast som föreskrivs i artikel 4 i detta direktiv förlorar sin verkan.[31]

52. Det ska erinras om att arbetstagaren anses vara den svagare avtalsparten i anställningsförhållandet, vilket medför att det är nödvändigt att hindra arbetsgivaren från att kunna inskränka arbetsgivarens rättigheter.[32]

53. Syftet med artikel 4 i direktiv 2003/88 förefaller emellertid inte kunna nås när arbetstagarens rast kan avbrytas när som helst. Denna osäkerhet avseende en eventuell utryckning kan, som jag har angett tidigare, försätta arbetstagaren i en situation av permanent beredskap, vilket strider mot syftet avseende vila under rasten. Varken den omständigheten att avbrotten i rasten sker på ett slumpmässigt och oförutsägbart sätt eller hur ofta dessa utryckningar sker påverkar enligt min uppfattning denna slutsats.

[28] Se, bland annat, dom av den 14 maj 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, punkt 38 och där angiven rättspraxis).

[29] Se, bland annat, dom av den 14 maj 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, punkt 40 och där angiven rättspraxis).

[30] Se, bland annat, analogt, dom av den 14 maj 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, punkt 42 och där angiven rättspraxis).

[31] Se, bland annat, analogt, dom av den 14 maj 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, punkt 43 och där angiven rättspraxis). Det utrymme för skönsmässig bedömning som medlemsstaterna har enligt artikel 4 i direktiv 2003/88 är således endast avsett att tillåta att rasternas varaktighet och frekvens anpassas till de krav som är förenade med arbetsorganisationen och arbetets art. Detta resonemang återspeglas för övrigt i artikel 13 i detta direktiv enligt vilken ”[m]edlemsstaterna ska vidta de åtgärder som behövs för att se till att en arbetsgivare som avser att organisera arbetet enligt en viss rytm tar hänsyn till den allmänna principen om att anpassa arbetet till arbetstagaren, särskilt i syfte att lindra effekterna av monotona arbetsuppgifter och arbete i ett i förväg fastställt tempo beroende på arbetets art. Arbetsgivaren ska även ta hänsyn till kraven på hälsa och säkerhet, *särskilt beträffande avbrott under arbetstiden*” (min kursivering).

[32] Se, bland annat, analogt, dom av den 14 maj 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, punkt 44 och där angiven rättspraxis).

54. Slutligen ska det, för fullständighetens skull, påpekas att det i artikel 17.3 c iii i direktiv 2003/88 föreskrivs att avvikelser från bland annat artikel 4 i detta direktiv får göras beträffande bland annat brand- och civilförsvar. Då det nationella målet avser klassificeringen av de pauser som XR tagit som ”arbetstid” respektive ”viloperiod” i den mening som avses i detta direktiv, är det emellertid inte nödvändigt att beakta denna bestämmelse vilken, ska det preciseras, inte har nämnts i beslutet om hänskjutande. Det ska under alla omständigheter påpekas att domstolen har slagit fast att artikel 17.3 c iii i direktiv 2003/88 inte tillåter medlemsstaterna att undanta vissa kategorier av brandmän som anställts av det allmänna brandförsvaret från artikel 2 i direktivet, vari begreppen ”arbetstid” och ”viloperiod” definieras. [33]

55. Mot denna bakgrund föreslår jag att domstolen ska besvara den första och den andra tolkningsfrågan på så sätt att artikel 2 i direktiv 2003/88 ska tolkas på så sätt att en rast som en arbetstagare erbjuds under sin dagliga arbetstid, under vilken han måste vara tillgänglig för sin arbetsgivare för att vid behov göra en utryckning inom två minuter, utgör ”arbetstid” i den mening som avses i denna bestämmelse. Denna klassificering påverkas inte av att utryckningarna sker på ett slumpmässigt och oförutsägbart sätt eller av hur ofta sådana utryckningar sker.

B. Den tredje tolkningsfrågan

56. Den hänskjutande domstolen har, genom den tredje tolkningsfrågan, i huvudsak bett domstolen att klargöra huruvida unionsrätten utgör hinder för att en nationell domstol, som ska döma i saken efter det att dess ursprungliga beslut har upphävts av en högre domstol och målet återförvisats till den lägre domstolen för vidare handläggning, enligt nationell processrätt är bunden av den högre domstolens rättsliga bedömningar, om dessa bedömningar inte är förenliga med unionsrätten.

57. Enlig fast praxis från domstolen följer av principen om unionsrättens företräde att för det fall det inte är möjligt att tolka nationell rätt i enlighet med kraven i unionsrätten, är den nationella domstol som inom ramen för sin behörighet ska tillämpa unionsbestämmelser skyldig att säkerställa att dessa bestämmelser ges full verkan genom att, med stöd av sin egen behörighet, vid behov, underlåta att tillämpa nationell lagstiftning som strider mot unionsbestämmelserna, även senare sådan, utan att vare sig begära eller avvakta ett föregående upphävande av denna genom ett lagstiftnings- eller annat konstitutionellt förfarande. [34]

58. Den nationella domstolens skyldighet att säkerställa unionsrättens företräde gäller oavsett vilken rang denna domstol har i den nationella rättsordningen.

59. Det ska således, beträffande förhållandet mellan högre och lägre nationella domstolar till följd av en begäran om förhandsavgörande, erinras om att det av fast rättspraxis framgår att en dom som meddelats av EU-domstolen i ett mål om förhandsavgörande är bindande för den nationella domstolen vid dess avgörande av tvisten, såvitt avser tolkningen eller giltigheten av de berörda unionsrättsakterna. [35] En nationell domstol som har utnyttjat sin möjlighet enligt artikel 267 andra stycket FEUF är följaktligen bunden av EU-domstolens tolkning av de aktuella

[33] Se domen Matzak (punkt 39).

[34] Se, bland annat, dom av den 24 juni 2019, Popławski (C-573/17, EU:C:2019:530, punkt 58 och där angiven rättspraxis).

[35] Se, bland annat, dom av den 5 oktober 2010, Elchinov (C-173/09, EU:C:2010:581, punkt 29 och där angiven rättspraxis).

bestämmelserna vid sitt avgörande av tvisten och ska i förekommande fall avvika från den högre domstolens bedömning när den mot bakgrund av nämnda tolkning finner att den är oförenlig med unionsrätten. [36]

60. Det ska tilläggas att kravet på att unionsrätten ska ges full verkan innefattar en skyldighet för de nationella domstolarna att, i förekommande fall, ändra fast rättspraxis om denna grundas på en tolkning av nationell rätt som är oförenlig med unionsrätten. [37] Följaktligen har de nationella domstolarna en skyldighet att säkerställa att artikel 267 FEUF ges full verkan genom att, med stöd av sin egen behörighet, om det behövs, underlåta att tillämpa varje nationell bestämmelse, såsom den tolkats av en högre instans, i den mån tolkningen inte är förenlig med unionsrätten. [38]

61. Mot denna bakgrund föreslår jag att domstolen ska besvara den tredje tolkningsfrågan så, att unionsrätten utgör hinder för att en nationell domstol, som ska döma i saken efter det att dess ursprungliga beslut har upphävts av en högre domstol och målet återförvisats till denna förstainstansdomstol, enligt nationell processrätt är bunden av denna högre domstols rättsliga bedömningar, om dessa bedömningar inte är förenliga med unionsrätten.

V. Förslag till avgörande

62. Mot denna bakgrund förslår jag att domstolen ska besvara den de tolkningsfrågor som ställts av Obvodní soud pro Prahu 9 (distriktsdomstol nr 9 i Prag, Republiken Tjeckien) på följande sätt:

1) Artikel 2 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden ska tolkas på så sätt att en rast som en arbetstagare erbjuds under sin dagliga arbetstid, under vilken han måste vara tillgänglig för sin arbetsgivare för att vid behov göra en utryckning inom två minuter, utgör ”arbetstid” i den mening som avses i denna bestämmelse. Denna klassificering påverkas inte av att utryckningarna sker på ett slumpmässigt och oförutsägbart sätt eller av hur ofta sådana utryckningar sker.

2) Unionsrätten utgör hinder för att en nationell domstol, som ska döma i saken efter det att dess ursprungliga beslut har upphävts av en högre domstol och målet återförvisats till den lägre domstolen, enligt nationell processrätt är bunden av denna högre domstols rättsliga bedömningar, om dessa bedömningar inte är förenliga med unionsrätten.

[36] Se dom av den 5 oktober 2010, Elchinov (C-173/09, EU:C:2010:581, punkt 30).

[37] Se, bland annat, dom av den 5 juli 2016, Ognyanov (C-614/14, EU:C:2016:514, punkt 35 och där angiven rättspraxis).

[38] Se, bland annat, dom av den 5 juli 2016, Ognyanov (C-614/14, EU:C:2016:514, punkt 36).