GENERALINIO ADVOKATO
GIOVANNI PITRUZZELLA IŠVADA,
pateikta 2020 m. vasario 13 d.[1]

Byla C-107/19

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

(*Obvodní soud pro Prahu 9* (Prahos 9-asis apylinkės teismas, Čekijos Respublika) prašymas priimti prejudicinį sprendimą)

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Socialinė politika – Direktyva 2003/88/EB – Darbo laiko organizavimas – Sąvoka „darbo laikas“ – Darbuotojo pertraukos laikotarpis, per kurį darbuotojas privalo būti savo darbdavio žinioje, kad gavęs iškvietimą išvyktų per dvi minutes – Pareiga laikytis aukštesnės instancijos teismo pateikto teisinio vertinimo, kuris neatitinka Sąjungos teisės – Sąjungos teisės viršenybė“

I. Įžanga

1. Prašymas priimti prejudicinį sprendimą susijęs su 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų[2] 2 straipsnio išaiškinimu.

2. Šis prašymas pateiktas nagrinėjant XR ir *Dopravní podnik hl. m. Prahy a.s.* (toliau – *Dopravní podnik*) bylą dėl pastarosios atsisakymo išmokėti XR 95 335 Čekijos kronų (CZK) (apie 3 735 EUR)[3] sumą kartu su delspinigiais kaip darbo užmokestį už pertraukas, kurios buvo suteiktos XR vykdant profesinę ugniagesio veiklą laikotarpiu nuo 2005 m. lapkričio mėn. iki 2008 m. gruodžio mėn.

3. Pateikdamas savo prejudicinius klausimus *Obvodní soud pro Prahu 9* (Prahos 9-asis apylinkės teismas, Čekijos Respublika) prašo Teisingumo Teismo nurodyti jam kriterijus, pagal kuriuos pertraukos laikas galėtų būti vertinamas kaip „darbo laikas“ arba kaip „poilsio laikas“ taikant Direktyvą 2003/88.

1 Originalo kalba: prancūzų.

2 OL L 299, 2003, p. 9; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 381.

3 Pagal 2019 m. sausio 3 d., kai buvo priimta nutartis dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą, keitimo kursą.

II. Teisinis pagrindas

A. Direktyva 2003/88

4. Direktyvos 2003/88 5 konstatuojamojoje dalyje nurodyta:

„Visi darbuotojai turi turėti pakankamai laiko poilsiui. „Poilsio“ sąvoką būtina išreikšti laiko vienetais, t. y. dienomis, valandomis ir (arba) jų dalimis. [Europos Sąjungos] darbuotojams turi būti suteikiamas minimalus dienos, savaitės ir kasmetinio poilsio laikas ir atitinkamos pertraukos. <…>“

5. Šios direktyvos 1 straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatyta:

„1. Ši direktyva nustato būtiniausius saugos ir sveikatos reikalavimus dėl darbo laiko organizavimo.

2. Ši direktyva taikoma:

a) minimaliam dienos poilsio, savaitės poilsio ir kasmetinių atostogų laikui, pertraukoms ir maksimaliam savaitės darbo laikui ir

b) tam tikriems naktinio darbo, pamaininio darbo ir darbo modelių aspektams.“

6. Minėtos direktyvos 2 straipsnyje „Apibrėžimai“ numatyta:

„Šioje direktyvoje vartojami šie apibrėžimai:

1) „darbo laikas“ – tai bet koks laikas, kai darbuotojas yra darbo vietoje, darbdavio žinioje ir vykdo savo veiklą arba atlieka pareigas pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką;

2) „poilsio laikas“ – tai visoks laikas, kuris nėra darbo laikas;

<…>

5) „pamaininis darbas“ – tai bet koks darbo pamainomis organizavimo būdas, pagal kurį darbuotojai pakeičia vieni kitus tose pačiose darbo vietose pagal tam tikrą modelį, įskaitant ir rotacijos modelį, kai darbas gali būti nepertraukiamas arba nutraukiamas, ir kuris sudaro būtinybę darbuotojams dirbti skirtingu laiku per tam tikrą dienų ar savaičių laikotarpį;

<…>

9) „pakankamas poilsis“ reiškia, kad darbuotojai reguliariai turi poilsio pertraukas, kurių trukmė išreiškiama laiko vienetais, ir kurios yra pakankamai ilgos ir nepertraukiamos, kad būtų galima užtikrinti, jog dėl nuovargio ar kitokių neįprastų darbo modelių trumpu ar ilgesniu darbo metu darbuotojai nesusižeis patys, nesužalos savo bendradarbių ar kitų asmenų ir nepakenks savo sveikatai.“

7. Direktyvos 2003/88 2 skyriuje reglamentuojamas, be kita ko, „[m]inimalus poilsio laikas“. Šios direktyvos 3 straipsnis, kuriame apibrėžtas „[d]ienos poilsis“, suformuluotas taip:

„Valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į minimalų 11 valandų nepertraukiamo kasdienio poilsio laiką per parą.“

8. Minėtos direktyvos 4 straipsnyje, kuriame reglamentuojamos „[p]ertraukos“, nustatyta:

„Valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad esant ilgesnei nei šešių valandų darbo dienai, kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į pertrauką pailsėti, apie kurią išsamesnės sąlygos, įskaitant trukmę ir suteikimo sąlygas, nustatomos kolektyvinėmis sutartimis arba susitarimais tarp darbdavių ir darbuotojų, arba jeigu jų nėra, nacionalinės teisės aktais.“

9. Direktyvos 2003/88 5 straipsnio „Savaitės poilsio laikas“ pirmoje pastraipoje numatyta:

„Valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad per kiekvieną septynių dienų laikotarpį kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į minimalų 24 valandų nepertraukiamo poilsio laiką ir 3 straipsnyje nurodomas 11 kasdienio poilsio valandų.“

10. Šios direktyvos 17 straipsnio 3 dalies c punkto iii papunktyje numatyta, kad leidžiama nukrypti, be kita ko, nuo minėtos direktyvos 4 straipsnio, kiek tai susiję, be kita ko, su priešgaisrinės apsaugos paslaugomis.

B. Čekijos teisės

11. *Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce* (Įstatymas Nr. 65/1965, nustatantis Darbo kodeksą), kuris buvo taikytas iki 2006 m. gruodžio 31 d., 83 straipsnyje buvo numatyta:

„(1) Darbo laikas – tai laikotarpis, per kurį darbuotojas privalo dirbti darbdaviui.

(2) Poilsio laikas – tai laikotarpis, kuris nėra darbo laikas.

<…>

(5) Budėjimas – tai laikotarpis, per kurį darbuotojas pagal savo darbo sutartį privalo būti pasirengęs atlikti galimą užduotį, kuri, esant būtinajam reikalingumui, turės būti atliekama ne jo darbo pamainos metu.

<…>“

12. Šio įstatymo 89 straipsnyje, kuriame buvo reglamentuojamos „[p]ertraukos“, buvo nurodyta:

„(1) Darbdavys ne vėliau kaip po šešių valandų nepertraukiamo darbo privalo suteikti darbuotojams ne trumpesnę kaip 30 minučių trukmės pertrauką, skirtą pavalgyti ir pailsėti; nepilnamečiams asmenims tokia pertrauka suteikiama ne vėliau kaip po keturių su puse valandų nepertraukiamo darbo. Jeigu tam tikras darbas negali būti nutrauktas, darbuotojui suteikiama pakankamai laiko pailsėti ir pavalgyti nenutraukiant tarnybos arba darbo; nepilnamečiams asmenims visada suteikiama pertrauka, skirta pavalgyti ir pailsėti, pagal pirmojo sakinio nuostatą.

(2) Darbdavys nustato tinkamą pertraukos, skirtos pavalgyti, trukmę, pasikonsultavęs su kompetentinga profesine organizacija.

(3) Darbdavys nustato šių pertraukų pradžią ir pabaigą pasikonsultavęs su kompetentinga profesine organizacija.

(4) Pertraukos, skirtos pavalgyti ir pailsėti, negali būti suteikiamos darbo laiko pradžioje arba pabaigoje.

(5) Pertraukos, skirtos pavalgyti ir pailsėti, paprastai neįtraukiamos į darbo laiko apskaitą.“

13. Šios nuostatos buvo iš dalies pakeistos *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce* (Įstatymas Nr. 262/2006, nustatantis Darbo kodeksą), įsigaliojusiu 2007 m. sausio 1 d. Šio įstatymo 78 straipsnyje nustatyta:

„(1) Taikant nuostatas, reglamentuojančias darbo laiką ir poilsio laiką, vartojamos šios sąvokos:

a) „darbo laikas“ – tai laikotarpis, per kurį darbuotojas privalo dirbti darbdaviui ir per kurį darbuotojas turi būti pasirengęs, darbo vietoje, atlikti tam tikrą užduotį pagal darbdavio nurodymus;

<…>

h) „budėjimas“ – tai laikotarpis, kai darbuotojas pagal savo darbo sutartį privalo būti pasirengęs atlikti galimą užduotį, kuri, esant būtinajam reikalingumui, turės būti atliekama ne jo darbo pamainos metu. Budėjimas gali būti vykdomas tik kitoje vietoje nei darbdavio darbo vieta, dėl kurios susitarta su darbuotoju;

<…>“

14. Dėl pertraukos ir saugos pertraukos laiko šio įstatymo 88 straipsnyje patikslinta:

„(1) Darbdavys ne vėliau kaip po šešių valandų nepertraukiamo darbo privalo suteikti darbuotojams ne trumpesnę kaip 30 minučių trukmės pertrauką, skirtą pavalgyti ir pailsėti; nepilnamečiams asmenims tokia pertrauka suteikiama ne vėliau kaip po keturių su puse valandų nepertraukiamo darbo. Jeigu tam tikras darbas negali būti nutrauktas, darbuotojui suteikiama pakankamai laiko pailsėti ir pavalgyti nenutraukiant tarnybos arba darbo; šis laikotarpis turi būti įtrauktas į darbo laiko apskaitą. Nepilnamečiams asmenims visada suteikiama pertrauka, skirta pavalgyti ir pailsėti, pagal pirmojo sakinio nuostatą.

(2) Jei pertraukos, skirtos pavalgyti ir pailsėti, laikas turi būti padalytas, viena iš šios pertraukos dalių turi būti ne mažesnė kaip 15 minučių.

<…>“

III. Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

15. Nuo 2005 m. lapkričio mėn. iki 2008 m. gruodžio mėn. XR dirbo *Dopravní podnik* kaip ugniagesių komandos vadovas, o vėliau – kaip ugniagesys.

16. XR dirbo pamainomis, kurios buvo skirstomos į rytinę pamainą, nuo 6.45 iki 19 val., ir naktinę pamainą, nuo 18.45 iki 7 val. Jo dienos darbo grafike buvo numatytos dvi pertraukos, skirtos pavalgyti ir pailsėti, kiekvienos pertraukos trukmė buvo 30 minučių.

17. Laikotarpiu nuo 6.30 iki 13.30 val. XR galėjo nueiti į darbuotojų valgyklą, esančią už 200 m. nuo darbo vietos, tačiau jis turėjo pasiimti siųstuvą, per kurį skubaus iškvietimo atveju jam buvo pranešama, kad privalo per dvi minutes pasirengti išvykti ir kad prie darbuotojų valgyklos jo lauks transporto priemonė. Be to, pastate, kuriame dirbo XR, buvo įrengta patalpa maistui pasigaminti, be kita ko, darbuotojų valgyklos ne darbo metu.

18. Pertraukų laikas buvo įtraukiamas į XR darbo laiko apskaitą tik tuo atveju, jei per pertraukas buvo gautas iškvietimas. Todėl už pertraukas, kurių laikas nebuvo nutrauktas, darbo užmokestis nebuvo mokamas.

19. XR užginčijo šią darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarką ir, manydamas, kad pertraukų laikas, net jei nebuvo nutrauktas, yra darbo laikas, pareikalavo sumokėti 95 335 CZK (apie 3 735 EUR) sumą kartu su delspinigiais, kaip darbo užmokestį, mokėtiną jam už dvi dienos pertraukas, į kurias nebuvo atsižvelgta pagrindinėje byloje nagrinėjamu įdarbinimo laikotarpiu.

20. Nagrinėdamas bylą pirmąja instancija prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas tenkino XR prašymą. Šis 2016 m. rugsėjo 14 d. sprendimas buvo patvirtintas apeliacinėje instancijoje *Městský soud v Praze* (Prahos miesto teismas, Čekijos Respublika).

21. Dėl šių dviejų sprendimų *Dopravní podnik* padavė kasacinį skundą *Nejvyšší soud* (Aukščiausiasis teismas, Čekijos Respublika), šis juos panaikino savo 2018 m. birželio 12 d. sprendimu. Remdamasis atitinkamomis nacionalinėmis nuostatomis teismas nusprendė, kad nors iš tiesų nėra abejonių, jog pertraukų laikas gali būti nutrauktas gavus iškvietimą, toks nutraukimas įvyksta tik kartkartėmis ir nenuspėjamai, todėl negalima teigti, kad tai yra įprastas profesinių pareigų vykdymo elementas. Taigi pertraukų laikas iš principo nelaikytinas darbo laiku.

22. *Nejvyšší soud* (Aukščiausiasis teismas) grąžino bylą prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui, kad šis priimtų sprendimą dėl bylos esmės. Pastarasis teismas pabrėžia, jog pagal nacionalines proceso taisykles jis privalo paisyti *Nejvyšší soud* (Aukščiausias teismas) nuomonės.

23. Vis dėlto prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas mano, kad aplinkybės, kuriomis XR buvo suteikiamos pertraukos, rodo, kad šios pertraukos veikiau vertintinos kaip „darbo laikas“, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2003/88 2 straipsnį.

24. Šiomis aplinkybėmis *Obvodní soud pro Prahu 9* (Prahos 9-asis apylinkės teismas) nutarė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

„1. Ar pertraukos laikotarpis, kai darbuotojas privalo būti pasiekiamas darbdaviui per dvi minutes, jeigu gaunamas skubus iškvietimas, turi būti laikomas „darbo laiku“, kaip tai suprantama pagal [Direktyvos 2003/88] 2 straipsnį?

2. Ar atsakymui į pirmąjį klausimą turi įtakos aplinkybė, kad dėl skubių iškvietimų [pertraukos] nutraukiamos tik kartkartėmis ir nenuspėjamai, arba (atsižvelgiant į aplinkybes) tokio nutraukimo dažnumas?

3. Ar pirmosios instancijos teismas gali po to, kai aukštesnės instancijos teismas panaikina jo sprendimą ir grąžina bylą jam nagrinėti iš naujo, priimti sprendimą, neatitinkantį aukštesnės instancijos teismo paskelbto teisinio vertinimo, kuris yra privalomas pirmosios instancijos teismui, jeigu toks vertinimas prieštarauja ES teisei?“

IV. Analizė

A. Dėl pirmojo ir antrojo prejudicinių klausimų

25. Užduodamas savo pirmąjį ir antrąjį klausimus, kurie, mano nuomone, nagrinėtini kartu, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Direktyvos 2003/88 2 straipsnis turi būti aiškinamas taip, kad darbuotojui darbo dienos metu suteikiama pertrauka, per kurią jis privalo būti darbdavio žinioje, kad galėtų išvykti per dvi minutes gavęs iškvietimą, turi būti vertinama kaip „darbo laikas“, kaip tai suprantama pagal šią nuostatą, ir ar šiam vertinimui turi įtakos tai, kad šios pertraukos metu pagal iškvietimą išvykstama tik kartkartėmis ir nenuspėjamai, taip pat tokių išvykimų dažnumas.

26. Visų pirma konstatuotina, kad ginčas pagrindinėje byloje susijęs su darbuotojo darbo užmokesčiu už pertraukų, skirtų pavalgyti ir pailsėti, laikotarpius, kurie nėra įskaičiuojami į darbo laiką, todėl už juos nėra mokamas atlyginimas, nes į darbo laiko apskaitą įtraukiami tik darbuotojo faktinio išvykimo pagal iškvietimą laikotarpiai, už kuriuos atlyginama kaip už papildomas darbo valandas.

27. Šiuo klausimu iš Teisingumo Teismo jurisprudencijos matyti, kad, išskyrus Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalyje numatytą specialų atvejį, susijusį su mokamomis kasmetinėmis atostogomis, šia direktyva reglamentuojami tik tam tikri darbo laiko organizavimo aspektai, todėl iš esmės ji netaikoma darbuotojų darbo užmokesčiui [4].

28. Vis dėlto šis konstatavimas visiškai nepaneigia pateiktų klausimų svarbos ir būtinybės į juos atsakyti. Teisingumo Teismas turi jurisdikciją išaiškinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui Direktyvoje 2003/88 vartojamas sąvokas „darbo laikas“ ir „poilsio laikas“, paskui, remdamasis nacionaline teise, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi padaryti išvadas dėl šio išaiškinimo taikymo sprendžiant darbo užmokesčio už pertraukos laiką klausimą [5].

29. Tai patikslinęs, iš pradžių priminsiu, jog Teisingumo Teismas ne kartą yra nusprendęs, kad sąvoka „darbo laikas“, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 2003/88, apima bet kokį laiką, kai darbuotojas yra darbo vietoje, darbdavio žinioje ir vykdo savo veiklą arba atlieka pareigas pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką [6]. Taigi „darbo laiko“ apibrėžtį pagal šią direktyvą sudaro trijų kriterijų, t. y. erdvės kriterijaus (būti darbo vietoje), pavaldumo kriterijaus (būti darbdavio žinioje) ir profesinio kriterijaus (vykdyti savo veiklą ar pareigas), derinys.

[4] Be kita ko, žr. 2018 m. lapkričio 20 d. Sprendimą *Sindicatul Familia Constanța ir kt.* (C-147/17, EU:C:2018:926, 35 punktas ir nurodyta jurisprudencija).

[5] Be to, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pabrėžia, kad jo prejudiciniais klausimais visiškai nesiekiama nustatyti darbo užmokesčio už ginčijamą laikotarpį sumos (žr. nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą 23 punktą).

[6] Be kita ko, žr. 2017 m. liepos 26 d. Sprendimą *Hälvä ir kt.* (C-175/16, EU:C:2017:617, 41 punktas ir nurodyta jurisprudencija).

30. Teisingumo Teismo jurisprudencija dėl tam tikrų laikotarpių vertinimo kaip „darbo laiko“ buvo suformuota per opoziciją sąvokai „poilsio laikas“, kuris pagal Direktyvos 2003/88 2 straipsnio 2 punktą suprantamas kaip „visoks laikas, kuris nėra darbo laikas“. Taigi „darbo laikas“ suprantamas kaip „poilsio laiko“ priešingybė, nes šios dvi sąvokos viena kitai prieštarauja [7] ir tarp minėtų sąvokų neegzistuoja tarpinės kategorijos. Net jei toks dvinaris skirstymas gali atrodyti nelankstus [8], Direktyvos 2003/88 tekstas vis dėlto neleidžia numatyti „pilkojo laikotarpio“, kuris įsiterptų tarp darbo laiko ir poilsio laiko. Taigi nėra reikalo nukrypti nuo šio skirstymo į dvi kategorijas ir laikytina, kad „tai, kas nepatenka į darbo laiko sąvoką, patenka į poilsio laiko sąvoką, ir atvirkščiai“ [9].

31. Be to, primintina, kad pagal Teisingumo Teismo jurisprudenciją sąvokos „darbo laikas“ ir „poilsio laikas“, kaip jos suprantamos pagal Direktyvą 2003/88, yra Sąjungos teisės sąvokos ir jas reikia apibrėžti pagal objektyvius kriterijus, remiantis šios direktyvos, kuria siekiama nustatyti minimalius reikalavimus, skirtus darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygoms pagerinti, sistema ir tikslu [10].

32. Teisingumo Teismas dar neturėjo galimybės pareikšti nuomonės dėl pertraukos vertinimo kaip „darbo laiko“ ar „poilsio laiko“, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 2003/88, tačiau jam teko kelis kartus nagrinėti klausimą, kaip turi būti vertinamas darbuotojų, patenkančių į šios direktyvos taikymo sritį, budėjimo laikas. Teisingumo Teismo jurisprudencijos, suformuotos šiame kontekste, nagrinėjimas padės man atlikti savo vertinimą, net jei turi būti atsižvelgta į pertraukai būdingus ypatumus.

33. Konstatavęs, jog „pagal dabartinę Sąjungos teisę, kai darbuotojas atlieka savo darbo funkciją budėdamas, toks budėjimas turi būti kvalifikuojamas kaip „darbo laikas“ arba kaip „poilsio laikas“ [11], Teisingumo Teismas nusprendė, kad, atsižvelgiant į Direktyvos 2003/88 tikslą – užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą nustatant jiems minimalų poilsio laiką ir tinkamas pertraukas, „darbuotojo fizinis buvimas darbo vietoje ir jo pasiekiamumas budėjimo laikotarpiu teikiant profesines paslaugas turi būti laikomas jo darbo funkcijų vykdymu, net jei realiai vykdoma veikla skiriasi, priklausomai nuo aplinkybių“ [12].

34. Taigi iš Teisingumo Teismo jurisprudencijos matyti, jog „lemiamas veiksnys kvalifikuojant laikotarpį kaip „darbo laiką“ pagal Direktyvą 2003/88 yra tai, kad darbuotojas privalo fiziškai būti darbdavio nurodytoje vietoje ir turi būti jo pasiekiamas, kad prireikus galėtų nedelsdamas atlikti savo funkcijas. Šios pareigos, dėl kurių atitinkami darbuotojai negali pasirinkti buvimo vietos budėjimo laikotarpiais, laikytinos susijusiomis su jų funkcijų vykdymu“ [13].

35. Taikydamas šią jurisprudenciją Teisingumo Teismas atskirai vertino situaciją, kai darbuotojas dirba pasyviojo budėjimo režimu, pagal kurį jis turi būti visada pasiekiamas, tačiau neprivalo būti darbo vietoje. Iš esmės, Teisingumo Teismo teigimu, „nors [darbuotojas] yra darbdavio žinioje –

7 Be kita ko, žr. 2018 m. vasario 21 d. Sprendimą *Matzak* (C-518/15, toliau – Sprendimas *Matzak*, EU:C:2018:82, 55 punktas ir nurodyta jurisprudencija).

8 Šiuo klausimu žr. generalinės advokatės E. Sharpston išvadą byloje *Matzak* (C-518/15, EU:C:2017:619, 49 punktas).

9 Žr. generalinio advokato Y. Bot išvadą byloje *Komisija / Airija* (C-87/14, EU:C:2015:192, 40 punktas).

10 Be kita ko, žr. Sprendimą *Matzak* (62 punktas ir nurodyta jurisprudencija).

11 Žr. Sprendimą *Matzak* (55 punktas ir nurodyta jurisprudencija).

12 Be kita ko, žr. Sprendimą *Matzak* (57 punktas ir nurodyta jurisprudencija).

13 Be kita ko, žr. Sprendimą *Matzak* (59 punktas ir nurodyta jurisprudencija).

tai yra turi būti jo pasiekiamas, [šis] darbuotojas gali laisviau organizuoti savo laiką ir jį skirti savo interesams tenkinti. Tokiomis aplinkybėmis tik laikas, susijęs su realiu paslaugų teikimu, gali būti laikomas „darbo laiku“ pagal Direktyvą 2003/88“ [14].

36. Byloje, kurioje priimtas Sprendimas *Matzak*, Teisingumo Teismas nagrinėjo atvejį, kai Rudy Matzak turėjo ne tik būti pasiekiamas savo budėjimo laiku. Taip pat, pirma, jis buvo įpareigotas per aštuonias minutes sureaguoti į darbdavio iškvietimą ir, antra, privalėjo fiziškai būti darbdavio nurodytoje vietoje. Tačiau ši vieta buvo R. Matzak namai, o ne jo darbo vieta.

37. Vertindamas tokią situaciją, Teisingumo Teismas nusprendė, kad „[p]areiga fiziškai būti darbdavio nurodytoje vietoje ir iš to kylantys vietos ir laiko apribojimai, taip pat būtinybė atvykti į darbo vietą per aštuonias minutes objektyviai riboja darbuotojo, kurio padėtis tokia pati kaip R. Matzak, galimybes tenkinti savo asmeninius ir socialinius interesus“ [15]. Iš esmės, Teisingumo Teismo teigimu, „[a]tsižvelgiant į šiuos apribojimus, R. Matzak padėtis skiriasi nuo darbuotojo, kuris budėdamas privalo tik būti darbdavio žinioje, kad šis galėtų su juo susisiekti“ [16]. Teisingumo Teismas padarė išvadą, kad Direktyvos 2003/88 2 straipsnyje įtvirtinta sąvoka „darbo laikas“ turi būti aiškinama taip, kad ji taikoma situacijai, kai darbuotojas privalo praleisti budėjimo laiką savo namuose, būti pasiekiamas darbdavio ir atvykti į darbo vietą per aštuonias minutes [17]. Pateikdamas savo argumentus Teisingumo Teismas suteikė ypatingą svarbą tai aplinkybei, kad darbuotojui nustatytas įpareigojimas per aštuonias minutes sureaguoti į darbdavio iškvietimą darbuotojo budėjimo laiku, kurį jis praleidžia namuose, smarkiai apriboja pastarojo galimybes užsiimti kita veikla [18].

38. Manau, jog tai, ką Teisingumo Teismas nusprendė savo Sprendime *Matzak* galioja *a fortiori* ir esant situacijai, kai darbuotojas, kurio judėjimo laisvė pertraukos metu ir taip yra suvaržyta dėl nedidelės šios pertraukos trukmės, susiduria su apribojimu, vietos ir laiko atžvilgiu, kylančiu dėl būtinybės būti pasirengusiam išvykti per dvi minutes gavus iškvietimą.

39. Dėl šio didelio suvaržymo darbuotojas negali valdyti savo pertraukos laiko taip, kaip jis nori, ir skirti šį laiką savo asmeniniams ir socialiniams interesams tenkinti. Atvirkščiai, šis darbuotojas savo pertraukos metu laikytinas esančiu darbdavio žinioje, nes jis teisiškai privalo paklusti savo darbdavio nurodymams ir dirbti jam [19]. Pridursiu, jog toks įpareigojimas, kai savo pertraukos metu darbuotojas privalo būti pasirengęs išvykti per dvi minutes gavus iškvietimą, reiškia, kad šis darbuotojas nenustoja vykdyti savo pareigų ir yra nuolatinės parengties situacijoje. Be to, pažymiu, kad minėtas darbuotojas savo pertraukos metu nėra pavaduojamas.

40. Manau, kad esant tokioms sąlygoms pertraukos vertinimas kaip „darbo laiko“, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 2003/88, negali priklausyti nuo to, kad šios pertraukos metu pagal iškvietimą išvykstama tik kartkartėmis ir nenuspėjamai, taip pat nuo tokių išvykimų dažnumo. Iš tiesų pasirinktam vertinimui negali daryti įtakos tokių nenumatytų aplinkybių pokyčiai, antraip tektų susidurti su teisinį netikrumą sukeliančiais kazuistiniais samprotavimais. Be to, Teisingumo

[14] Žr. Sprendimą *Matzak* (60 punktas ir nurodyta jurisprudencija).

[15] Žr. Sprendimą *Matzak* (63 punktas).

[16] Žr. Sprendimą *Matzak* (64 punktas).

[17] Žr. Sprendimą *Matzak* (65 punktas).

[18] Žr. Sprendimą *Matzak* (66 punktas).

[19] Žr. 2015 m. rugsėjo 10 d. Sprendimą *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras* (C-266/14, EU:C:2015:578, 36 punktas).

Teismas jau yra nusprendęs, kad ši direktyva turi būti taikoma ugniagesių gelbėtojų veiklai, „net jei intervencija, kurią gali tekti atlikti vykdant minėtą veiklą dėl savo pobūdžio, yra nenumatoma“ [20].

41. Taip pat pažymiu, jog, Teisingumo Teismo teigimu, tarp elementų, apibūdinančių „darbo laiko“ sąvoką, kaip ji suprantama pagal Direktyvos 2003/88 2 straipsnį, nėra darbuotojo atliekamo darbo intensyvumo ar jo našumo [21]. Taigi, darbuotojo buvimo savo darbo vietoje laikotarpio laikymas „darbo laiku“, kaip tai suprantama pagal šią direktyvą, priklauso ne nuo darbuotojo veiklos intensyvumo, o tik nuo šio darbuotojo pareigos būti darbdavio žinioje [22]. Be to, konstatavimas, kad realiai vykdoma veikla skiriasi atsižvelgiant į aplinkybes, netrukdo laikyti darbuotojo, vykdančiu savo funkcijas [23].

42. Atsižvelgdamas į šiuos aspektus, darau išvadą, jog ne tik darbuotojo išvykimas pagal iškvietimą jo pertraukos metu turi būti vertinamas kaip „darbo laikas“, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 2003/88; toks vertinimas taikytinas ir laikotarpiui, kai šis darbuotojas lieka darbdavio žinioje, kad galėtų išvykti per dvi minutes gavus iškvietimą.

43. Neneigiu, kad, kaip teigia Europos Komisija, pertraukos laikas dėl paties savo pobūdžio turi ypatumų, dėl kurių jis skiriasi nuo dienos ir savaitės poilsio laikotarpių, numatytų Direktyvos 2003/88 3 ir 5 straipsniuose, ir dėl kurių pertraukų metu gali būti taikomi specifiniai suvaržymai ir apribojimai [24]. Taigi negali būti teigiama, jog per pertraukas darbuotojams turi būti suteiktos (kokybiniu požiūriu) tokios pat galimybės tenkinti jų asmeninius ir socialinius poreikius kaip ir kitais poilsio laikotarpiais, kurie, be kita ko, dėl jų ilgos trukmės, suteikia darbuotojams kitokias galimybes, kiek tai susiję su jų asmenine veikla [25]. Tačiau manau, jog tik mano siūlomas aiškinimas užtikrina, kad Direktyvos 2003/88 4 straipsnyje numatytos pertraukos iš tikrųjų leistų darbuotojui skirti šį laiką poilsiui.

44. Iš tiesų, kaip matyti iš Direktyvos 2003/88 5 konstatuojamosios dalies, kurioje numatytas reikalavimas – „[v]isi darbuotojai turi turėti pakankamai laiko poilsiui“ – apima „atitinkam[as] pertrauk[as]“, pertrauka – tai poilsio laikas. Taip pat pažymėtina, pirma, kad šios direktyvos 4 straipsnis yra minėtos direktyvos 2 skyriuje, kuriame reglamentuojamas, be kita ko, „[m]inimalus poilsio laikas“, ir, antra, kad šis straipsnis yra tarp 3 straipsnio, susijusio su dienos poilsiu, bei 5 straipsnio, susijusio su savaitės poilsio laiku.

45. Šiuo klausimu primintina, kad Direktyva 2003/88 siekiama nustatyti būtiniausius reikalavimus, skirtus darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygoms gerinti, derinant nacionalinės teisės aktus, susijusius, be kita ko, su darbo laiko trukme [26].

[20] Be kita ko, žr. Sprendimą *Matzak* (27 punktas ir nurodyta jurisprudencija).

[21] Be kita ko, žr. Sprendimą *Matzak* (56 punktas ir nurodyta jurisprudencija).

[22] Žr. 2005 m. gruodžio 1 d. Sprendimą *Dellas ir kt.* (C-14/04, EU:C:2005:728, 58 punktas).

[23] Žr. Sprendimą *Matzak* (57 punktas ir nurodyta jurisprudencija).

[24] Visų pirma pertraukos laikotarpiui būdingi laiko ir vietos suvaržymai, neišvengiamai susiję su nedidele pertraukų trukme. Taip pat, pavyzdžiui, dėl šio laikotarpio įsiterpimo tarp dviejų darbo laikotarpių darbuotojui tam tikrame darbe per pertrauką gali tekti pasilikti su uniforma.

[25] Taigi, akivaizdu, kad darbuotojas negali tiek pat laisvai disponuoti savo laiku, kai jam suteikta 30 minučių pertrauka ir kai suteiktas 11 valandų dienos poilsis ar 24 valandų savaitės poilsis.

[26] Be kita ko, žr. 2019 m. gegužės 14 d. Sprendimą *CCOO* (C-55/18, EU:C:2019:402, 36 punktas ir nurodyta jurisprudencija).

46. Šiuo darbo laiko organizavimo taisyklių suderinimu Europos Sąjungos lygmeniu siekiama užtikrinti geresnę darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą, suteikiant jiems minimalų poilsio laiką, ypač dienos ir savaitės poilsį, bei atitinkamas poilsio pertraukas, ir numatant maksimalią savaitės darbo laiko ribą [27].

47. Taigi, be priemonių, kurių jos turi imtis pagal Direktyvos 2003/88 3 ir 5 straipsnių nuostatas [28], remdamosi šios direktyvos 4 straipsniu valstybės narės privalo imtis „būtinų priemonių užtikrinti, kad, esant ilgesnei nei šešių valandų darbo dienai, kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į pertrauką pailsėti, apie kurią išsamesnės sąlygos, įskaitant trukmę ir suteikimo sąlygas, nustatomos kolektyvinėmis sutartimis arba susitarimais tarp darbdavių ir darbuotojų, arba jeigu jų nėra, nacionalinės teisės aktais“.

48. Siekiant garantuoti visišką Direktyvos 2003/88 veiksmingumą, svarbu, kad valstybės narės užtikrintų šio minimalaus poilsio laiko, numatyto šioje direktyvoje, paisymą [29]. Tai reiškia, kad valstybės narės turi užtikrinti, kad pertraukos metu darbuotojas iš tikrųjų galėtų skirti šį laiką poilsiui.

49. Tiesa, Direktyvos 2003/88 4 straipsnyje neapibrėžta konkreti tvarka, kurios laikydamosi valstybės narės turi užtikrinti, kad būtų įgyvendinta teisė į pertrauką, ir kuri turi būti nustatyta kolektyvinėmis sutartimis arba susitarimais tarp socialinių partnerių, arba, jeigu jų nėra, nacionalinės teisės aktais.

50. Vis dėlto, vadovaujantis tuo, ką Teisingumo Teismas yra nusprendęs dėl minimalių poilsio laikotarpių, numatytų Direktyvos 2003/88 3 ir 5 straipsniuose, laikytina, kad nors valstybės narės turi didelę diskreciją šioje srityje, atsižvelgdamos į pagrindinį Direktyvos 2003/88 tikslą – užtikrinti veiksmingą darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygų apsaugą bei geresnę jų saugą ir sveikatos apsaugą – jos taip pat privalo garantuoti, kad minėtos direktyvos 4 straipsnyje numatytos teisės veiksmingumas būtų visiškai užtikrintas realiai suteikiant darbuotojams galimybę veiksmingai naudotis pertraukos laikotarpiu, esant ilgesnei nei šešių valandų darbo dienai [30].

51. Iš to matyti, kad būdai, valstybių pasirinkti siekiant užtikrinti Direktyvos 2003/88 reikalavimų įvykdymą, neturi būti tokie, kad šios direktyvos 4 straipsnyje numatyta teisė į pertrauką netektų savo esmės [31].

52. Šiuo klausimu reikia priminti, kad, esant darbo santykiams, darbuotojas laikytinas silpnesne šalimi, todėl būtina užkirsti kelią tam, kad darbdavys turėtų galimybę apriboti jo teises [32].

27 Be kita ko, žr. 2019 m. gegužės 14 d. Sprendimą *CCOO* (C-55/18, EU:C:2019:402, 37 punktas ir nurodyta jurisprudencija).

28 Be kita ko, žr. 2019 m. gegužės 14 d. Sprendimą *CCOO* (C-55/18, EU:C:2019:402, 38 punktas ir nurodyta jurisprudencija).

29 Be kita ko, žr. 2019 m. gegužės 14 d. Sprendimą *CCOO* (C-55/18, EU:C:2019:402, 40 punktas ir nurodyta jurisprudencija).

30 Be kita ko, pagal analogiją žr. 2019 m. gegužės 14 d. Sprendimą *CCOO* (C-55/18, EU:C:2019:402, 42 punktas ir nurodyta jurisprudencija).

31 Be kita ko, pagal analogiją žr. 2019 m. gegužės 14 d. Sprendimą *CCOO* (C-55/18, EU:C:2019:402, 43 punktas ir nurodyta jurisprudencija). Taigi valstybių narių diskrecija, palikta joms pagal Direktyvos 2003/88 4 straipsnį, skirta tik tam, kad pertraukų laikas ir dažnumas būtų pritaikyti darbo organizavimo poreikiams bei darbo pobūdžiui. Šią mintį atspindi ir šios direktyvos 13 straipsnis, pagal kurį: „[v]alstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad pagal tam tikrą modelį ketinantis organizuoti darbą darbdavys atsižvelgtų į bendrąjį darbo pritaikymo darbuotojui principą, atsižvelgiant į veiklos pobūdį, ypač siekiant palengvinti monotonišką darbą ir nustatyto tempo darbą, bei į saugos ir sveikatos reikalavimus, *ypač dėl pertraukų darbo metu*“ (kursyvu išskirta mano).

32 Be kita ko, pagal analogiją žr. 2019 m. gegužės 14 d. Sprendimą *CCOO* (C-55/18, EU:C:2019:402, 44 punktas ir nurodyta jurisprudencija).

53. Taigi, man atrodo, kad Direktyvos 2003/88 4 straipsnio tikslas negali būti pasiektas, kai darbuotojo pertraukos laikas gali būti nutrauktas bet kuriuo momentu. Dėl šio su galimu išvykimu pagal iškvietimą susijusio netikrumo, kaip nurodžiau pirma, darbuotojas turi būti nuolat pasirengęs, o tai prieštarauja pertraukos kaip poilsio laiko tikslui. Mano nuomone, nei tai, kad pertraukos laikas nutraukiamas tik kartkartėmis ir nenuspėjamai, nei šių nutraukimų dažnumas neturi įtakos šiai išvadai.

54. Galiausiai, siekdamas išsamumo, pažymiu, jog Direktyvos 2003/88 17 straipsnio 3 dalies c punkto iii papunktyje numatyta, kad gali būti nukrypta, be kita ko, nuo šios direktyvos 4 straipsnio, kiek tai susiję, be kitokių paslaugų, su priešgaisrinės ir civilinės apsaugos paslaugomis. Tačiau ginčas pagrindinėje byloje yra iš esmės susijęs su tuo, ar XR suteikiamos pertraukos turi būti vertinamos kaip „darbo laikas“, ar kaip „poilsio laikas“, kaip tai suprantama pagal minėtą direktyvą, todėl nebūtina atsižvelgti į šią nuostatą, kuri, patikslinu, nėra nurodyta nutartyje dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą. Kad ir kaip būtų, pažymiu, jog Teisingumo Teismas yra nusprendęs, kad pagal Direktyvos 2003/88 17 straipsnio 3 dalies c punkto iii papunktį valstybėms narėms neleidžiama dėl tam tikrų darbuotojų kategorijų nukrypti nuo šios direktyvos 2 straipsnio, kuriame, be kita ko, apibrėžtos sąvokos „darbo laikas“ ir „poilsio laikas“ [33].

55. Atsižvelgdamas į tai, kas išdėstyta, siūlau Teisingumo Teismui į pirmąjį ir antrąjį prejudicinius klausimus atsakyti, jog Direktyvos 2003/88 2 straipsnis turi būti aiškinamas taip, kad darbuotojui darbo dienos metu suteikiama pertrauka, per kurią jis privalo būti darbdavio žinioje, kad galėtų išvykti per dvi minutes gavus iškvietimą, turi būti vertinama kaip „darbo laikas“, kaip tai suprantama pagal šią nuostatą. Šiam vertinimui neturi įtakos tai, kad šios pertraukos metu pagal iškvietimą išvykstama tik kartkartėmis ir nenuspėjamai, taip pat tokių išvykimų dažnumas.

B. Dėl trečiojo prejudicinio klausimo

56. Užduodamas savo trečiąjį klausimą prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės Teisingumo Teismo prašo nuspręsti, ar pagal Sąjungos teisę draudžiama, kad nacionalinis teismas, turintis išspręsti bylą po to, kai aukštesnės instancijos teismas panaikino jo sprendimą ir grąžino bylą jam nagrinėti iš naujo, pagal nacionalinės procesinės teisės nuostatas būtų įpareigotas laikytis šio aukštesnės instancijos teismo pateikto teisinio vertinimo, jei šis vertinimas neatitinka Sąjungos teisės.

57. Remiantis suformuota Teisingumo Teismo jurisprudencija, iš Sąjungos teisės viršenybės principo išplaukia, kad nacionalinis teismas, įpareigotas taikyti Sąjungos teisės nuostatas pagal jam suteiktą jurisdikciją tuo atveju, kai jis neturi įgaliojimų aiškinti nacionalinės teisės aktų atsižvelgdamas į Sąjungos teisės reikalavimus, turi pareigą užtikrinti visišką šių nuostatų veiksmingumą, prireikus savo iniciatyva netaikydamas bet kurios, net ir vėliau priimtos, joms prieštaraujančios nacionalinės teisės nuostatos, ir neprivalo prašyti, kad ši nacionalinė nuostata būtų panaikinta teisėkūros arba kitokiomis konstitucinėmis priemonėmis [34].

58. Nacionaliniam teismui tenkanti pareiga užtikrinti Sąjungos teisės viršenybę egzistuoja, kad ir kokia būtų šio teismo vieta nacionalinėje teismų sistemoje.

[33] Žr. Sprendimą *Matzak* (39 punktas).

[34] Be kita ko, žr. 2019 m. birželio 24 d. Sprendimą *Popławski* (C-573/17, EU:C:2019:530, 58 punktas ir nurodyta jurisprudencija).

59. Taigi, kalbant apie žemesnės ir aukštesnės instancijos nacionalinių teismų tarpusavio ryšį po prašymo priimti prejudicinį sprendimą pateikimo, svarbu priminti, kad iš suformuotos jurisprudencijos matyti, jog Teisingumo Teismo prejudicinis sprendimas yra privalomas nacionaliniam teismui priimant sprendimą pagrindinėje byloje, kiek tai susiję su aptariamų Sąjungos institucijų aktų aiškinimu ar jų galiojimu [35]. Todėl nacionalinis teismas, pasinaudojęs SESV 267 straipsnio antra pastraipa jam suteikta galimybe, priimdamas sprendimą pagrindinėje byloje privalo paisyti Teisingumo Teismo nagrinėjamų nuostatų aiškinimo ir, jei reikia, turi nesilaikyti aukštesnės instancijos teismo vertinimų, jei atsižvelgdamas į šį aiškinimą mano, kad minėti vertinimai neatitinka Sąjungos teisės [36].

60. Taip pat pažymiu, kad reikalavimas užtikrinti Sąjungos teisės veiksmingumą apima visiems nacionaliniams teismams nustatytą pareigą prireikus keisti nusistovėjusią teismų praktiką, jeigu ji pagrįsta su Sąjungos teise nesuderinamu nacionalinės teisės išaiškinimu [37]. Todėl nacionaliniai teismai privalo užtikrinti visišką SESV 267 straipsnio veiksmingumą, jei būtina, savo iniciatyva atsisakydami taikyti bet kokią nacionalinę teisės normą, kaip ją aiškina aukštesnės instancijos teismas, jei tas aiškinimas neatitinka Sąjungos teisės [38].

61. Atsižvelgdamas į tai, kas išdėstyta, siūlau Teisingumo Teismui į trečiąjį prejudicinį klausimą atsakyti taip, kad pagal Sąjungos teisę draudžiama, kad nacionalinis teismas, turintis išspręsti bylą po to, kai aukštesnės instancijos teismas panaikino jo sprendimą ir grąžino bylą jam nagrinėti iš naujo, pagal nacionalinės procesinės teisės nuostatas būtų įpareigotas laikytis šio aukštesnės instancijos teismo pateikto teisinio vertinimo, jei šis vertinimas neatitinka Sąjungos teisės.

V. Išvada

62. Atsižvelgdamas į išdėstytus argumentus, siūlau Teisingumo Teismui taip atsakyti į *Obvodní soud pro Prahu 9* (Prahos 9-asis apylinkės teismas, Čekijos Respublika) prejudicinius klausimus:

1. 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų 2 straipsnis turi būti aiškinamas taip, kad darbuotojui darbo dienos metu suteikiama pertrauka, per kurią jis privalo būti darbdavio žinioje, kad galėtų išvykti per dvi minutes gavęs iškvietimą, turi būti vertinama kaip „darbo laikas“, kaip tai suprantama pagal šią nuostatą. Šiam vertinimui neturi įtakos tai, kad šios pertraukos metu pagal iškvietimą išvykstama tik kartkartėmis ir nenuspėjamai, taip pat tokių išvykimų dažnumas.

2. Pagal Sąjungos teisę draudžiama, kad nacionalinis teismas, turintis išspręsti bylą po to, kai aukštesnės instancijos teismas panaikino jo sprendimą ir grąžino bylą jam nagrinėti iš naujo, pagal nacionalinės procesinės teisės nuostatas būtų įpareigotas laikytis šio aukštesnės instancijos teismo pateikto teisinio vertinimo, jei šis vertinimas neatitinka Sąjungos teisės.

[35] Be kita ko, žr. 2010 m. spalio 5 d. Sprendimą *Elchinov* (C-173/09, EU:C:2010:581, 29 punktas ir nurodyta jurisprudencija).

[36] Žr. 2010 m. spalio 5 d. Sprendimą *Elchinov* (C-173/09, EU:C:2010:581, 30 punktas).

[37] Be kita ko, žr. 2016 m. liepos 5 d. Sprendimą *Ognyanov* (C-614/14, EU:C:2016:514, 35 punktas ir nurodyta jurisprudencija).

[38] Be kita ko, žr. 2016 m. liepos 5 d. Sprendimą *Ognyanov* (C-614/14, EU:C:2016:514, 36 punktas).